

VD_FINDINFO HC / 2025 / 254 vom 7. Mai 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-05-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2025___254

FR: VD_FINDINFO HC / 2025 / 254 du 7 mai 2025

IT: VD_FINDINFO HC / 2025 / 254 del 7 maggio 2025

Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE, CONTRAT DE TRAVAIL, HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES, PRINCIPE DE LA CONFIANCE {INTERPRÉTATION DU CONTRAT} | 8 CC, 321e CO, 322 CO, 335 al. 1 CO, 336 al. 1 let. d 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 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. 1.2

Formé en temps utile contre une décision finale par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable. Déposée dans le délai imparti pour ce faire, la réponse est également recevable.

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 faits sur la base des preuves administrées en première instance (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 toutefois 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 peut 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). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre (ou de rejeter) l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3). En procédure simplifiée, le tribunal établit les faits d'office lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. dans les litiges portant sur un contrat de travail (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). Il s'agit d'une maxime

inquisitoire simple – qualifiée aussi de maxime inquisitoire sociale – et non pas illimitée, contrairement à celle ancrée à l’art. 296 al. 1 CPC. La maxime inquisitoire sociale a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir l’égalité entre les parties au procès et d’accélérer la procédure (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2). Cette maxime implique la possibilité pour le juge de se fonder sur tous les faits pertinents et établis, même si les parties ne les ont pas invoqués (Tappy, in Bohnet et al., Code de procédure civile, 2 e éd., Bâle 2019, n. 23 ad art. 247 CPC).

E. 2.2

L’appelante fait valoir une série de constatations inexactes des faits, qu’il y a lieu en réalité d’examiner sous l’angle de la violation du droit comme il sera exposé ci-dessous.

E. 3.1

Tout d’abord, l’appelante conteste que le licenciement ait eu lieu à titre de congé-représailles abusif, en raison de prétentions que l’intimée aurait fait valoir, en particulier ensuite de la séance du 15 décembre 2021.

E. 3.2.1

Aux termes de l’art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut ainsi la liberté de résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n’a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4. 1). En d’autres termes, le principe de base reste la liberté de résilier moyennant respect du délai de préavis, et ce même sans justification ou motifs particuliers (ATF 131 III 535 consid. 4. 1). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif prévues aux art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2. 3 ; ATF 132 III 115 consid. 2. 1 ; TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4. 1), le travailleur étant protégé contre les congés abusifs (art. 336 à 336b CO) et ceux donnés en temps inopportun (art. 336e CO). La partie qui prétend que la résiliation est abusive doit le prouver (art. 8 CC ; TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4. 1 ; ATF 123 III 246 consid. 4b, JdT 1998 I 300). Elle doit non seulement établir le motif abusif, mais aussi l’existence d’un lien de causalité entre l’état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat (TF 4A_298/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1). Le juge peut présumer l’existence d’un abus lorsque l’employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l’employeur ; il s’agit d’une forme de « preuve par indices », sans pour autant renverser le fardeau de la preuve. De son côté, l’employeur ne peut pas rester inactif et doit fournir des preuves à l’appui de ses propres allégations justifiant le licenciement (ATF 130 III 699 consid. 4.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d’une résiliation, ainsi que la causalité naturelle entre ce motif et le congé, est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et 2.6 ; TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.2 ; TF 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1). En revanche, savoir si le motif ainsi établi donne lieu à un congé abusif ou non relève du droit (TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1 ; TF 4A_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1 ; TF 4A_310/2019 précité consid. 5. 2)

E. 3.2.2

Est notamment abusif le congé donné par une partie parce que l’autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). L’émission de ces prétentions doit avoir joué un rôle causal dans la décision de licenciement ; à tout le

moins doit-il s'agir du motif déterminant (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2) Le congé est également abusif lorsqu'il est donné seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. e CO). Comme l'application de cette disposition suppose que le congé soit exclusivement dicté par la volonté d'échapper à des prétentions juridiques de l'autre partie, l'existence d'un autre motif de congé, réel, suffit à exclure d'emblée une résiliation abusive (TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1 ; TF 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.1). De même, aux termes de l'art. 336 al. 1 let. a CO, est abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, 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.

E. 3.2.3

Le droit suisse des obligations ne prévoit pas d'obligation d'entendre l'autre partie avant de prononcer un licenciement ou de la mettre en garde au préalable (TF 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1.4). En droit privé, il n'existe pas non plus d'obligation générale de soumettre le licenciement envisagé à un contrôle de proportionnalité, dans le sens où des mesures moins incisives devraient toujours être prises avant un licenciement (TF 4A_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2 et réf. cit.).

E. 3.3.1

Les premiers juges ont estimé que l'appelante n'avait pas démontré le bien-fondé du motif avancé pour le licenciement, soit les dépassements très réguliers et injustifiés des heures allouées. Au contraire, ils ont estimé qu'un faisceau d'indices, soit la brève temporalité entre l'entretien du 15 décembre 2021 et le licenciement du 23 décembre 2021, les témoignages exposant que l'intimée avait souvent demandé des explications à l'appelante au sujet des heures supplémentaires et de leur comptabilisation ainsi que l'entretien de fin d'année 2021 au cours duquel ces questions avaient été discutées, faisaient apparaître qu'elle avait été licenciée en raison de ses revendications. De plus, aucun témoin n'avait pu confirmer qu'un avertissement avait formellement été notifié à l'intimée, ni que les dépassements d'heures étaient inacceptables dans l'absolu. Le tribunal a encore relevé que même s'il y avait des dépassements d'heures et des irrégularités dans l'enregistrement, l'appelante aurait dû prendre d'autres mesures, comme la médiation, avant de recourir au licenciement.

E. 3.3.2

L'appelante conteste avoir licencié l'intimée en raison de revendications liées à des heures supplémentaires. Elle invoque tout d'abord que l'ensemble des témoignages pris en considération par le tribunal, soit ceux de V._____, Y._____, U._____ et P._____, émanaient de collaboratrices ayant quitté l'appelante en de mauvais termes et ayant continué à entretenir des liens d'amitié avec l'intimée. En conséquence, le tribunal aurait dû apprécier leurs déclarations avec la plus grande retenue. Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, l'appelante expose que le dossier ne contient aucun élément – tel qu'une correspondance – faisant état des prétentions que l'intimée aurait émises en lien avec les rapports de travail. La seule circonstance avérée est la séance du 15 décembre 2021 qui a fait l'objet d'une note. Or, il ne ressort aucunement de ladite note qu'un éventuel grief en compensation et en indemnisation des heures supplémentaires aurait été soulevé par l'intimée. Ainsi, selon l'appelante, l'intimée n'a pas été licenciée parce qu'elle aurait

demandé le paiement d'heures supplémentaires mais bien parce qu'elle ne respectait pas les temps de soins financés par les assureurs. L'appelante expose également que les premiers juges ont retenu à tort que les courriels ne démontrent pas de dépassements très réguliers pour chaque aide. L'appelante soutient que, s'agissant d'un licenciement ordinaire, il ne lui appartenait pas d'établir l'existence de ces dépassements très réguliers. Ensuite, l'appelante expose que le tribunal retient à tort pour établi que l'intimée aurait souvent demandé des explications à propos des heures supplémentaires et que deux entretiens auraient eu lieu avec la directrice. Or, aucun des témoins n'aurait mentionné deux entretiens successifs qui se seraient déroulés en fin d'année 2021, et surtout aucun témoin n'aurait évoqué qu'à partir de décembre 2021, l'intimée aurait demandé de manière de plus en plus appuyée des explications. Ainsi, aucun témoin n'avait fait état d'un autre entretien en 2021 que celui du 15 décembre, qui n'avait pas porté sur la rémunération des heures supplémentaires.

E. 3.3.3

Tout d'abord, il ne fait pas de doute que la teneur des témoignages devait être nuancée, à double titre. En effet, d'une part, les témoins dont les déclarations ont été reprises étaient toutes amies de l'intimée ou du moins étaient restées en contact avec elle et l'avaient d'ailleurs contactée préalablement à leur audition. D'autre part, V. _____ a expressément indiqué avoir quitté l'appelante en mauvais termes, tandis que P. _____ a indiqué que « ce qui s'était passé à l'époque [ndr : auprès de l'appelante] » était « douloureux ». Ces éléments justifiaient de faire preuve de prudence envers ces témoignages. Ensuite, il est exact qu'aucun élément au dossier n'atteste des revendications de l'intimée au sujet des heures supplémentaires. Les courriels échangés au sujet du patient « Bra » démontrent plutôt le contraire de ce qui a été retenu : l'appelante y signale à l'intimée que ses prestations pour ce patient dépassent largement ce qui est couvert par l'assurance, ce à quoi l'intimée répond qu'elle justifiera ultérieurement les postes problématiques. On peut également s'interroger sur l'absence de toute preuve écrite des prétendues revendications de l'intimée au sujet des heures supplémentaires alors qu'elle a indiqué fournir des remarques explicatives pour chaque dépassement. Ensuite, la note relatant le déroulement de la séance du 15 décembre 2021 ne fait aucunement état d'éventuelles revendications que l'intimée aurait formulées au sujet du paiement de ses heures supplémentaires. Par ailleurs, contrairement à ce que semblent retenir les premiers juges, l'appelante n'avait aucune obligation, dans le contexte d'une résiliation ordinaire d'un contrat de travail de droit privé, de procéder à des avertissements formels ni de tenter au préalable de résoudre les problèmes par d'autres moyens, comme la médiation (cf. consid. 3.2.3 supra). En conséquence, on ne peut pas retenir que l'intimée soit parvenue à démontrer le caractère abusif du licenciement, alors que cette preuve lui incombait (cf. consid. 3.2.1 supra). Le grief de l'appelante doit être admis, de sorte que l'indemnité allouée par les premiers juges à l'intimée pour licenciement abusif doit être supprimée.

E. 4.1

Dans un second grief, l'appelante conteste les constatations des premiers juges relatives au temps de travail de l'intimée. Elle leur reproche en particulier d'avoir écarté la force probante des décomptes d'heures produits et des relevés M. _____ pour se baser sur les seuls témoignages et retenir que l'intimée aurait réalisé au moins 8.4 heures par semaine de plus que le nombre prévu, soit, sur une période de 6 mois, 340 heures supplémentaires.

E. 4.2.1

Les heures supplémentaires représentent la différence positive entre le temps de travail convenu ou habituel et le temps de travail effectif (ATF 116 II 69 consid. 4a, résumé in JdT 1990 I 384 ; Müller, Die rechtliche Behandlung der Überstundenarbeit, thèse Zurich 1986, p. 4 ; Rehbinder, Commentaire bernois, Berne 2010, n. 1 ad art. 321e CO). La rétribution des heures supplémentaires dépassant l'horaire contractuel est réglée par l'art. 321e CO.

E. 4.2.2

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (cf. art. 321e al. 1 CO ; ATF 129 III 171 consid. 2. 4 ; TF 4A_484/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.3). Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 321e CO, mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Lorsqu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies ; la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (TF 4A_484/2017 précité consid. 2. 3). Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise (TF 4A_390/2018 du 27 mars 2019 consid. 3 et réf. cit.) ; l'employé qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (TF 4A_390/2018 précité consid. 3 et réf. cit.).

E. 4.3.1

L'appelante expose que si certains témoins avaient effectivement indiqué que l'intimée faisait des heures supplémentaires, rien dans leurs déclarations ne permettait d'en chiffrer la quotité. Le chiffre de 600 heures supplémentaires évoqué par le témoin P. _____ l'était par « oui-dire », celle-ci concédant qu'elle ne connaissait même pas le taux d'activité (80%) de l'intimée. Le témoignage de U. _____ n'était pas non plus probant car l'intimée effectuait son 80% d'activité sur trois jours. Aussi, même à admettre que l'intimée travaillait 12 à 14 heures comme allégué par le témoin, cela correspondait, pour trois jours, au temps de travail contractuel hebdomadaire de 33.2 heures (41.5 heures x 0.8). Dans la mesure où l'appelante avait rémunéré l'intimée pour 190 heures supplémentaires, cela représentait, rapporté aux semaines travaillées, l'intégralité des heures travaillées. De plus, l'appelante explique qu'en 2022, elle avait versé à l'intimée 7'184 fr., ce qui correspondait, compte tenu d'une majoration de 25%, à 142.12 heures supplémentaires. Toutefois, tant le contrat de travail que la CCT-SAN excluaient toute majoration pour les heures supplémentaires, de sorte qu'il fallait en réalité retenir que ce paiement rémunérait au total 177.65 heures supplémentaires, sans majoration. Ainsi, compte tenu qu'en juin, juillet et décembre 2021, l'appelante avait déjà payé 53 heures supplémentaires, le total d'heures supplémentaires rémunérées était de 230.65.

E. 4.3.2

Le tribunal a relevé que l'intimée réclamait le paiement de 150 heures supplémentaires pour la période de mars à décembre 2021 à concurrence de 6'066 fr. bruts. Ils ont estimé que les

relevés M. _____ produits au dossier ne revêtaient toutefois pas la force probante suffisante pour établir la quantité d'heures exactes supplémentaires effectuées par l'intimée. Il en allait de même des décomptes d'heure produits sous forme de tableaux Excel, compte tenu des témoignages, notamment celui d'Y. _____. En revanche, il ressortait des propos des témoins que l'intimée faisait beaucoup d'heures supplémentaires – l'une des témoins ayant articulé le chiffre de 600 – et que l'appelante était parfaitement au courant de cela. S'agissant de la quotité des heures supplémentaires, les premiers juges ont relevé qu'il existait une demande importante de main-d'œuvre dans le milieu de l'aide à domicile et que l'appelante ne contestait pas que l'intimée avait fait des heures supplémentaires. Ils ont estimé que les 150 heures supplémentaires requises par l'intimée représentaient 8.4 heures de plus par semaine que le nombre d'heures prévues contractuellement, soit 340 heures sur dix mois d'activité, ce qui paraissait raisonnable. Après déduction des 190 heures supplémentaires déjà rémunérées, le tribunal a considéré que l'appelante devait indemniser le solde de 150 heures supplémentaires à l'intimée en application de l'art. 42 al. 2 CO.

E. 4.3.3

En l'espèce, Y. _____ avait pour tâche d'extraire du programme M. _____ les heures effectivement travaillées par les employés et de les reporter dans des tableaux Excel (cf. consid. C.3.a supra). Ceux-ci n'étaient pas signés par les infirmières mais étaient accessibles à la demande. En audience, Y. _____ n'a reconnu que partiellement les tableaux Excel qui lui ont été présentés. Il ressort des témoignages concordants que l'intimée travaillait beaucoup et accumulait de nombreuses heures supplémentaires. Les déclarations de la représentante de l'appelante en audience étaient en revanche confuses. L. _____ a relevé que l'intimée lui avait fait part de son souhait d'être payée mensuellement pour ses heures supplémentaires alors qu'elle-même préférait que l'intimée en cumule une soixantaine pour ensuite déclarer qu'elle attendait que les heures supplémentaires soient prises en congé. Il faut donc retenir que l'intimée a bel et bien effectué des heures supplémentaires – ce qui est admis par l'appelante – et que celles-ci étaient valablement indiquées selon les instructions de l'appelante, par l'intermédiaire du système M. _____ dont étaient issus des tableaux Excel. Reste toutefois à trancher le problème de la quotité de ces heures et de leur indemnisation effective. Le tableau Excel remis par l'appelante à l'issue de l'engagement de l'intimée fait état d'un solde de 142.12 heures supplémentaires, dont elle s'est acquittée avec le salaire de son employée afférent au mois de juin 2022. Or, l'intimée conteste ce tableau. On ne dispose toutefois d'aucun autre document écrit, le système M. _____ ne reflétant pas la réalité des heures effectuées par les employés. On s'étonne d'ailleurs que l'intimée – à qui incombe le fardeau d'établir la quotité de ses heures supplémentaires – n'ait versé au dossier aucun document écrit permettant de les chiffrer. Elle n'a notamment pas produit les tableaux Excel alors que les éventuelles heures supplémentaires apparaissaient sur lesdits tableaux. Certes, ces tableaux n'étaient pas systématiquement remis aux employés. Toutefois, dans la mesure où l'intimée soutient qu'elle se plaignait régulièrement du défaut de rémunération de ses heures supplémentaires, on pouvait raisonnablement attendre d'elle qu'elle demande la remise des tableaux afin d'appuyer ses prétendues doléances. Pour pallier l'absence de documents, le tribunal s'est fondé sur les témoignages. Or, les critiques formulées par l'appelante à ce propos sont fondées. On ignore d'où P. _____ tire exactement le chiffre avancé de 600 heures supplémentaires. Ce chiffre est d'autant moins fiable que le témoin a indiqué ignorer le taux d'activité de l'intimée et qu'on voit mal comment elle pouvait elle-même procéder à un calcul du travail effectué par sa collègue. Par ailleurs, comme soulevé par l'appelante,

l'estimation faite par U. _____ selon laquelle l'intimée faisait des journées de travail de 12 à 14 heures est moins pertinente si on rappelle que l'intimée effectuait son 80% sur trois jours. Dans tous les cas, même à admettre que les infirmières discutaient beaucoup entre elles, on ne peut pas retenir que les informations échangées entre collègues étaient conformes à la réalité ni que les témoins étaient suffisamment renseignés sur les heures effectuées par l'intimée et sur la répartition de son temps de travail pour estimer, voire calculer, le nombre d'heures supplémentaires. Plus généralement, il convient de rappeler que les témoins ont toutes des liens d'amitié avec l'intimée, se sont entretenues avec elle préalablement à leur audition et que V. _____ a quitté l'appelante en mauvais termes, si bien que leurs déclarations doivent être appréciées avec retenue. En conséquence, ces témoignages ne sauraient suffire à estimer le nombre d'heures supplémentaires effectuées par l'intimée, même au regard de l'art. 42 al. 2 CO. Le schématisme utilisé par le tribunal pour estimer les heures est inadapté en l'espèce, et la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée ne s'impose aucunement « avec une certaine force » selon la jurisprudence fédérale précitée. Le grief de l'appelante doit être admis et l'indemnité accordée par les premiers juges au titre d'heures supplémentaires impayées doit être supprimée.

E. 5.1

L'appelante conteste les montants de 300 fr. par mois alloués par les premiers juges à titre de salaire dû pour les mois de mars 2021 et janvier 2022.

E. 5.2

Le Code des obligations prévoit quatre formes de rémunération versées au travailleur : le salaire de base (art. 322 CO), le salaire variable sous forme de participation au résultat (art. 322a CO), le salaire variable sous forme d'une provision (art. 322b et 322e CO) et la gratification (art. 322d CO) (Raedler, Les différents types de rémunération du travailleur et les conditions pouvant les affecter, in : Panorama IV en droit du travail, Wyler [éd.], Berne 2023, p. 634). Selon la jurisprudence, il faut déterminer de cas en cas, sur la base des manifestations de volonté des parties, s'il s'agit d'un élément du salaire (art. 322 ss. CO) ou d'une gratification (art. 322d CO) (TF 4A_327/2019 du 1^{er} mai 2020 consid. 3.1.2). La gratification se distingue du salaire en ceci que son versement ne dépend pas de critères objectifs prédéterminés conventionnellement, mais au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur (ATF 142 III 381 consid. 2.1 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 209). Deux cas de figure peuvent se présenter. Dans la première hypothèse, la gratification est entièrement facultative, en ce sens que son versement n'a pas été convenu, que ce soit expressément ou par actes concluants. Dans la seconde hypothèse, le versement a été convenu, de sorte que l'employeur est tenu d'y procéder (cf. art. 322d al. 1 CO), mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; ATF 129 III 276 consid. 2 ; TF 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 3.2.2.1). La jurisprudence reconnaît à l'employeur un tel pouvoir d'appréciation lorsque le montant du bonus ne dépend pas seulement de l'atteinte d'un certain résultat d'exploitation, mais aussi de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur (ATF 142 III 381 consid. 2.1 ; ATF 139 III 155 consid. 3.1). En revanche, une rétribution définie à l'avance et convenue de façon ferme ne peut pas être une gratification (ATF 142 III 381 consid. 2.1). Lorsqu'une rétribution (même désignée comme « bonus » ou « gratification ») a été promise par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation,

sans dépendre de l'appréciation de l'employeur, une telle rétribution doit être considérée comme un élément du salaire (variable) que l'employeur est tenu de verser à l'employé (TF 4A_714/2016 précité consid. 3.2.1 et les réf. cit.). L'interprétation des manifestations de volonté relatives à l'octroi d'un bonus obéit aux principes habituels (cf. TF 4C.340/2005 du 24 janvier 2006 consid. 2.3 à 2.5). Le juge doit tout d'abord s'attacher à mettre à jour la réelle et commune intention des parties, opération qualifiée d'interprétation subjective, qui repose sur l'appréciation des preuves. Si cette opération n'aboutit pas, il doit établir le sens que chaque partie pouvait et devait de bonne foi donner aux manifestations de volonté de l'autre cocontractant ; cette interprétation dite objective relève du droit (ATF 142 III 239 consid. 5.2.1).

E. 5.3.1

L'appelante expose que d'avril à décembre 2021, elle a versé, en sus du salaire de l'intimée, un montant mensuel de 300 fr. portant la mention « prime » ou « gratification ». Or, se fondant en particulier sur le témoignage de V._____, le tribunal a retenu qu'il se serait agi d'une modification de salaire par actes concluants, avec effet rétroactif. Les premiers juges ont donc alloué à l'intimée également le paiement de cette prime pour les mois de mars 2021 et janvier 2022. Or, selon l'appelante, il ne ressortait aucunement des déclarations du témoin V._____ qu'il existait un accord qui aurait différé du contrat signé sur le point du salaire. Quant aux déclarations de la directrice, elle avait indiqué que la prime avait été versée quand l'intimée avait commencé à assumer des tâches relevant de la fonction d'ICUS. Il n'y avait dès lors rien qui allait dans le sens d'un accord initial portant sur une augmentation rétroactive du salaire initial. La seule chose établie était que dès le mois de mai 2021, l'appelante avait effectivement versé 300 fr. par mois en sus du salaire fixé par le contrat à titre de gratification, purement discrétionnaire.

E. 5.3.2

Les premiers juges ont considéré que la volonté réelle et commune des parties était dès le départ de prévoir un salaire supérieur de 300 fr. à celui figurant dans le contrat signé, sans aspect discrétionnaire. Ils ont retenu que ce montant de 300 fr. par mois avait été versé régulièrement et que le témoin V._____ avait indiqué qu'il y avait eu des discussions entre la représentante de l'appelante et l'intimée au sujet d'une prime dont le but était d'indemniser celle-ci pour l'établissement des plannings et de rééquilibrer son salaire. De plus, la représentante de l'appelante ne contestait pas qu'un accord soit intervenu au sujet d'un salaire plus important que celui initialement prévu.

E. 5.3.3

En l'espèce, il ressort effectivement des déclarations de l'intimée et de la représentante de l'appelante qu'il y a bel et bien eu des discussions d'emblée sur la rémunération convenue. Les parties s'accordent pour dire que l'intimée a directement signalé que sa rémunération ne correspondait pas à ce qui avait été convenu. L._____ a constaté que le contrat qui liait l'intimée à son précédent employeur contenait une prime ICUS de 250 fr., une prise en charge partielle des frais d'assurance-maladie et des frais de garde pour les enfants de celle-ci. Elle lui aurait alors indiqué ne pas pouvoir entrer en matière sur les frais de garde mais qu'elle essaierait de « s'aligner sur les autres postes car [elle] souhaitai[t] l'embaucher comme cheffe infirmière ». Elle aurait alors dressé un second contrat, soit celui de mars 2021 produit en procédure, où le salaire, adapté, rejoignait à 13 fr. près celui du précédent employeur de l'intimée. Elle a toutefois affirmé qu'elle n'avait pas augmenté l'intimée. Il

faut admettre, avec les premiers juges, que les déclarations de la représentante de l'appelante ne sont pas limpides voire contradictoires. Il en ressort toutefois que les parties sont convenues que l'intimée gagne 300 fr. de plus par mois, indépendamment de la désignation de ce versement, soit une prime ou un salaire. Or, ce montant a été versé régulièrement, ce qui, conformément à la jurisprudence précitée (cf. consid. 5.2 supra), tend à démontrer qu'il fait partie intégrante du salaire. En outre, L. _____ a expressément déclaré qu'au moment de l'engagement de l'intimée, elle entendait « s'aligner » sur le salaire que l'intimée réalisait auprès de son précédent employeur, laissant ainsi penser que c'est bien le salaire dans sa totalité qui devait être augmenté. De plus, l'appelante n'a formulé aucune « réserve » lorsque le montant a été – régulièrement – versé, laissant penser ainsi qu'il n'était pas soumis au bon vouloir de l'employeur. Enfin, s'il fallait considérer ce montant de 300 fr. comme une gratification, l'appelante n'a pas précisé sur quels critères elle se fondait pour l'allouer ou non. En conséquence, ce faisceau d'indices permet de retenir que la somme de 300 fr. faisait bien partie intégrante du salaire et était donc due. Le grief de l'appelante est infondé.

E. 6.1

Au vu de ce qui précède, l'appel doit être partiellement admis et le jugement attaqué réformé dans le sens des considérants qui précèdent.

E. 6.2

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). Le jugement querellé a été rendu sans frais judiciaires, ce qui peut être confirmé (art. 114 let. c CPC). Le tribunal, estimant que l'intimée obtenait partiellement gain de cause à hauteur de 60% de ses prétentions, a arrêté à 3'000 fr. le montant des dépens dus par l'appelante. En première instance, les prétentions de l'intimée s'élevaient à 23'871 fr. 60 (17'205 fr. 60 [indemnité pour licenciement abusif] + 6'066 fr. [heures supplémentaires impayées] + 600 fr. [part au salaire de 300 fr. par mois]). A l'issue du présent arrêt, l'intimée obtient finalement gain de cause sur le montant de 600 fr., ce qui représente moins de 10% de ses conclusions. En contrepartie, l'appelante obtient en définitive gain de cause à hauteur de 90%. Aussi, après compensation, l'appelante a droit à des dépens de 80% (90% - 10%). En se fondant sur une base de dépens de 5'000 fr. (art. 3, 5 et 19 al. 2 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]), l'intimée doit donc à l'appelante des dépens compensés de première instance de 4'000 fr. (80% x 5'000 fr.).

E. 6.3

Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, conformément à l'art. 114 let. c CPC. Quant aux dépens de deuxième instance, l'appelante obtient partiellement gain de cause sur ses conclusions prises en appel. La valeur litigieuse doit être arrêtée à 15'268 fr. 80 (8'602 fr. 80 [indemnité pour licenciement abusif] + 6'066 fr. [heures supplémentaires impayées] + 600 fr. [part au salaire de 300 fr. par mois]). L'appelante a obtenu gain de cause à hauteur de 14'668 fr. 80 (8'602 fr. 80 [indemnité pour licenciement abusif] + 6'066 fr. [heures supplémentaires impayées]), soit à hauteur d'environ 90%, tandis que l'intimée a obtenu gain de cause à hauteur d'environ 10%. Après compensation, l'appelante a droit à des dépens de 80% (90% - 10%). En application des art. 3 al. 2, 7 al. 1 et 19 al. 2 TDC, la charge des dépens étant évaluée à 2'500 fr. pour chaque partie, l'intimée doit verser à l'appelante la somme de 2'000 fr. à titre de dépens compensés de deuxième instance.

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