

VD_GERICHTE P319.044263 vom 1. März 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-03-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P319.044263

FR: VD_GERICHTE P319.044263 du 1 mars 2023

IT: VD_GERICHTE P319.044263 del 1 marzo 2023

Erwägungen

E. 15

janvier 2019 consid. 3.4 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2). 3. 3.1 Sous le titre « II. FAITS », l'appelante fait état d'une succession d'allégations en se référant aux pièces produites en première instance, à l'appréciation ou au dossier de la cause. 3.2 Conformément au devoir de motivation de l'appel découlant de l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelant doit expliquer les motifs pour lesquels le jugement doit être modifié notamment en raison d'une constatation inexacte des faits (TF 4A_474/2013 du 10 mars 2014 consid. 3.1, publié in SJ 2014 I 459). Il s'ensuit que lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être « les faits déterminants et établis » ou un « rappel des faits », sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. Il n'appartient en effet pas à la Cour de céans de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 11 avril 2022/194 ; CACI 30 novembre 2021/557 ; CACI 8 juin 2020/223 ; CACI

E. 16

décembre 2019/665). 3.3 3.3.1 En l'espèce, hormis sur les points qui seront examinés ci-après (cf. infra consid. 3.3.2), cette partie du mémoire d'appel ne respecte pas les exigences de motivation rappelées ci-dessus dès lors que l'appelante se borne à présenter sa propre version des faits, sans confronter celle-ci avec le jugement entrepris. Partant, ces allégations sont irrecevables pour défaut de motivation suffisante. 3.3.2 Il résulte néanmoins de son exposé que l'appelante reproche aux premiers juges de n'avoir fait état que de trois audiences, soit celles des 7 décembre 2020, 31 mai 2021 et 3 mai 2022, sur la page de garde

- 17 - du jugement, en passant sous silence celles des 26 avril et 15 novembre 2021 (all. 15). Le fait que le rubrum indique uniquement les audiences effectivement tenues les 7 décembre 2020, 31 mai 2021 et 3 mai 2022 n'est pas critiquable. En effet, il ressort du procès-verbal des opérations, d'une part, que l'audience initialement prévue le 26 avril 2021 a été renvoyée au motif qu'un des témoins devant être entendus à cette occasion était absent à la date en question et, d'autre part, que l'audience devant se dérouler le 15 novembre 2021 n'a pas eu lieu pour cause d'absence du président, comme l'appelante le rappelle elle-même (all. 16). On ne voit ainsi pas pour quelle raison le rubrum devrait faire également mention de ces deux audiences qui ne se sont pas déroulées et lors desquelles l'autorité précédente ne s'est donc pas réunie pour instruire la cause ou statuer sur celle-ci. Le grief doit dès lors être rejeté. L'appelante reproche encore aux premiers juges de ne pas avoir fait état des propos des témoins P. _____ et P. _____ selon lesquels, en substance, des arrangements au sujet des horaires et veilles avaient cours entre employés. Ce grief est

injustifié dès lors que l'état de fait du jugement indique qu'il arrivait que les collaborateurs des équipes soignantes modifient leurs horaires de travail en trouvant des arrangements entre eux et en s'échangeant des heures. 4. 4.1 L'appelante invoque spécifiquement une constatation inexacte des faits sur deux questions, soit celle du remboursement de ses billets d'avion et celle du licenciement abusif. 4.2 S'agissant de la problématique du remboursement de ses billets d'avion, l'intéressée se borne en premier lieu à exposer sa propre version des faits, selon laquelle elle aurait dans un premier temps obtenu l'accord de ses supérieurs directs pour modifier son planning de fin d'année 2017 avant qu'un supérieur hiérarchique plus « gradé » ne refuse

- 18 - cette modification, ce qui est irrecevable dès lors qu'elle n'explique pas précisément quel fait retenu dans le jugement serait erroné ou incomplet (cf. supra consid. 3.2). Ensuite, l'appelante reproche à l'autorité précédente de ne pas avoir pris en compte certaines déclarations des témoins P. _____ et H. _____. Elle conteste ainsi l'appréciation des premiers juges, qui ont retenu qu'ils n'étaient pas convaincus de l'existence d'une séance ayant réuni l'appelante et sa supérieure au mois de novembre 2017, que le sujet de la modification du planning n'avait été abordé que le 4 décembre suivant, sans que l'intéressée n'ait à cette occasion obtenu l'accord de son employeur pour une modification, qu'elle avait fait l'acquisition de ses billets d'avion deux jours plus tard, le 6 décembre 2017, pour un départ prévu le 8 décembre suivant en milieu de journée, sans être certaine de l'accord de son employeur et sans que la procédure habituelle de demande de modification d'horaires ait été menée son terme, et que l'appelante avait pris le risque de présumer de l'accord de son employeur, celle-ci s'étant alors elle-même placée dans une situation difficile qui l'avait amenée à revenir de son lieu de vacances pour assurer les veilles qui lui avaient été attribuées en fin d'année. Dans de longs développements et de manière passablement confuse, l'appelante semble en réalité se plaindre de ce que sa hiérarchie ait refusé sa requête de changement de planning. Elle soutient qu'il ressortait des déclarations des témoins P. _____, H. _____, I. _____ et N. _____ que « le refus de congé de six petits jours a constitué un régime d'exception inexplicable [à son] détriment ». Il s'agit en réalité non pas d'un grief en lien avec l'établissement – inexact – des faits précités, mais en lien avec leur appréciation. L'appelante n'expose pas à satisfaction quel serait le fait qui aurait été constaté de manière erronée ou le fait manquant, s'agissant en particulier de la chronologie des événements telle que relatée ci-dessus. Ce grief est dès lors irrecevable.

- 19 - 4.3 Quant à la question du licenciement abusif, l'appelante se contente une nouvelle fois d'exposer sa propre version des faits et surtout sa propre appréciation de ceux-ci. L'appelante semble reprocher à l'autorité précédente de ne pas avoir pris en compte les déclarations « favorables » à ses thèses des témoins P. _____ et H. _____, sans toutefois aucunement exposer précisément quel fait ou déclaration de ces témoins auraient dû être rajoutés à l'état de fait. Pour le reste, comme relevé ci-dessus, l'appelante se borne à apprécier des faits, ce qui sera examiné en droit. Le grief s'avère ainsi également irrecevable. 5. 5.1 Invoquant une violation du droit, l'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir considéré que son licenciement n'était pas abusif. Elle considère que le licenciement serait « clairement abusif » parce qu'il ne serait corroboré par aucun élément probant démontrant un quelconque abus de sa part. En substance, l'appelante soutient que ses absences auraient toutes été justifiées par des certificats médicaux et que la marche du service aurait été parfaitement assurée en mars 2018, date de ses évaluations « dithyrambiques ». Selon elle, les motifs du licenciement seraient flous et auraient vairé au

fil du temps. L'appelante semble encore invoquer un abus de droit, en ce sens qu'elle aurait été licenciée à 58 ans et que la bonne marche de l'entreprise n'aurait pas été menacée par les manquements invoqués, en soutenant qu'il s'agirait d'un licenciement lié à sa personnalité au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO. Les premiers juges ont retenu que la qualité des prestations de travail de l'appelante n'avait pas été mise en cause et que ce qui lui était plus particulièrement reproché était le nombre d'absences pour cause d'incapacité de travail, parfois consécutives à des périodes de vacances ou faisant écho à des demandes de congé refusées. Après avoir relevé

- 20 - qu'il ne pouvait pas être retenu que l'intéressée avait prolongé des vacances sous le couvert d'une prétendue incapacité de travail ou se serait prévalu d'une telle incapacité en cas de refus de congé, l'autorité précédente a souligné le nombre important d'absences de l'appelante, en précisant que ces absences compliquaient grandement l'organisation du travail dans l'EMS, en particulier s'agissant des veilles pour lesquelles il fallait systématiquement trouver un remplaçant. Les premiers juges ont ensuite considéré que l'appelante n'avait pas entrepris tout ce qui pouvait être attendu d'elle afin de faciliter la planification de ses interventions, ce qui était démontré par l'avertissement, non contesté, du 2 mars 2018, par la note interne du 5 juin 2018 ainsi que par le courriel d'I. _____ du 18 juin 2018. L'intimée n'avait ainsi pas fait un usage abusif de son droit de mettre un terme aux rapports de travail dans le respect du délai contractuel dès lors qu'une telle décision était conforme à la bonne organisation du fonctionnement médico-social. 5.2 Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive, soit notamment 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 (art. 336 al. 1 let. a CO) ou parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). La liste de l'art. 336 al. 1 et 2 CO n'est pas exhaustive ; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi ; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ;

- 21 - parmi d'autres : TF 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3). 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), 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 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation est une question qui relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1).

Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en ligne de compte et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif. La jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et 2.2.5 et les références citées). En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. Dans ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui

- 22 - de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les références citées, JdT 2006 I 193 ; TF 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2 ; TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5). Ainsi, le juge peut présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (TF 4A_50/2020 du 1er juillet 2020 consid. 2). 5.3 En l'espèce, force est de constater les lacunes de la motivation de l'appel sur cette question. En effet, l'appelante invoque une « violation du droit », mais n'indique aucunement « quel droit » aurait été violé. En outre, elle fait valoir de manière générale en plusieurs endroits de son mémoire que les éléments retenus par les premiers juges ne reposeraient sur aucun élément probant ou que le rejet du caractère abusif du congé serait incompréhensible, sans autre explication. Or, on rappellera que selon les exigences de motivation de l'appel (art. 311 al. 1 CPC), l'appelant doit expliquer en quoi son argumentation peut influencer sur la solution retenue par les premiers juges (TF 4A_474/2013 du 10 mars 2014 consid. 3.1, publié in SJ 2014 I 459) et la motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; TF 5A_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2), une motivation ne contenant que des critiques toutes générales et superficielles de la décision attaquée étant insuffisante (TF 5A_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5 ; TF 5A_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2 ; TF 4A_218/2017 du 14 juillet 2017 consid. 3.1.2). La recevabilité du grief apparaît ainsi, à tout le moins en partie, douteuse. Quoiqu'il en soit, le grief doit de toute manière être rejeté. Tout d'abord, les motifs du licenciement qui ont été invoqués ne sont aucunement « flous » comme le prétend l'appelante. Il ressort en substance du courrier intitulé « dernier avertissement » du 2 mars 2018 – faisant lui-même état de courriels antérieurs à ce sujet ainsi que d'un entretien avec le directeur des soins et celui des Ressources humaines –

- 23 - que les nombreuses demandes de modification d'horaires de l'appelante, ainsi que ses absences, souvent invoquées à la suite d'une demande de congé ou de modification refusée, n'étaient pas conformes aux règles institutionnelles, entravaient l'organisation de l'activité et suscitaient une sensation d'abus. Selon la note interne du 5 juin 2018, des mesures de dernière minute avaient dû être prises en raison d'une absence de l'appelante. En outre,

dans le courriel d'I._____ du 18 juin 2018, il est fait référence à un nouveau changement de planning de l'appelante lors du week-end du 15 au 17 juin 2018. Enfin, le courrier de licenciement du 25 juin 2018 se réfère expressément au courrier du 2 mars 2018, aux récidives de changement d'horaires sans prévenir la hiérarchie, aux nouveaux manquements liés au non-respect des directives pour les collaborateurs, à son comportement envers ses collègues ainsi qu'à la durée excessive de ses pauses et à un entretien du 22 juin 2018. Par courrier du 13 juillet 2018, l'intimée a encore rappelé à l'appelante que de nombreux avertissements lui avaient déjà été donnés, antérieurs à celui du 2 mars 2018. Il ressort de ce qui précède que dans sa lettre de résiliation, l'intimée a invoqué plusieurs motifs ayant trait au comportement de l'appelante, le motif principal étant la « gestion » de ses absences et demandes de changements de planning, trop fréquentes et parfois non annoncées à sa hiérarchie. Or, il appartenait à l'appelante de démontrer que le congé était abusif, ce qu'elle n'a pas fait. Elle n'a même pas apporté des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Au contraire, l'appelante ne parvient pas à contester avec succès la réalité du motif principal et souligne la qualité de son travail en faisant état de son évaluation du 15 mars 2018, ce qui n'est pas pertinent puisque – comme les premiers juges l'ont à juste titre relevé – la qualité des prestations de travail de l'intéressée n'avait pas été mise en cause. L'appelante expose de manière péremptoire, sans le démontrer, que son comportement n'était aucunement de nature à gêner l'organisation et la marche courante des affaires au sein de l'EMS exploité par l'intimée. Or,

- 24 - l'employeur a établi à satisfaction, notamment par le biais des déclarations des témoins N._____ et A._____, les problèmes organisationnels causés par des changements fréquents de planning, parfois à la dernière minute, en particulier s'agissant des veilles. Il s'ensuit que, à supposer que son grief soit recevable, l'appelante ne parvient pas à démontrer le caractère abusif du licenciement, ni à apporter des indices en ce sens. 6. 6.1 Invoquant une violation du droit, l'appelante fait également grief aux premiers juges d'avoir rejeté ses prétentions en remboursement de billets d'avion. Elle soutient que la chronologie des événements démontrerait qu'elle aurait obtenu à tout le moins « l'apparence d'un accord » pour modifier son planning de fin d'année, ce qui l'aurait légitimée à organiser ses vacances comme elle l'avait demandé, et que sa bonne foi devrait être protégée. Elle en conclut que le refus par l'intimée de sa demande de modification de planning, qui l'a ensuite obligée à acquérir de nouveaux billets d'avion pour rentrer en Suisse et assurer son service, serait contraire à la bonne foi et n'aurait pas eu lieu d'être. Sur la base des faits retenus, les premiers juges ont considéré que contrairement à ce qu'elle alléguait, l'appelante avait pris ses dispositions pour se rendre au [...] du 8 décembre 2017 au 26 janvier 2018 sans interruption sans avoir obtenu l'accord préalable de son employeur. Ce n'était d'ailleurs qu'après avoir croisé I._____ au terme d'une veille effectuée dans la nuit du 7 au 8 décembre 2017 que l'intéressée avait envoyé son courriel du 8 décembre 2017 à la prénommée ainsi qu'à N._____ et A._____, dans lequel elle a indiqué : « Je compte sur toi pour m'accorder ces jours de congé, et ou comment des vacances, c'est à toi de voir le mieux [sic] ». Quant au courriel du 13 décembre 2017 émanant d'une collègue produit par l'appelante, il tendait à confirmer que rien n'était véritablement organisé pour son remplacement.

- 25 - 6.2 En l'occurrence, on constate que l'appelante, en se référant à diverses dates et courriels, fonde son raisonnement sur sa propre version des faits sans spécifiquement

expliquer pourquoi les faits retenus par l'autorité précédente seraient erronés, ce qui n'est pas admissible (cf. supra consid. 3.2 et 4.2). Quoiqu'il en soit, quand bien même N. _____ a adressé à l'appelante un courriel le 8 décembre 2017 lui demandant de lui préciser quelles nuits seraient reprises par ses collègues afin de modifier le planning, il n'en demeure pas moins qu'A. _____, supérieur hiérarchique de la première nommée, a écrit à l'appelante postérieurement le même jour qu'aucun changement de planning ne serait accordé et qu'elle était attendue à son poste de travail les nuits du 27, 28 et 31 décembre, ainsi que celles du 1, 2 et 3 janvier 2018, à savoir les nuits correspondant aux plannings validés aux mois de janvier et septembre 2017. Les instructions de l'intimée étaient ainsi claires au sujet des gardes que l'appelante devait assumer en fin d'année et du refus de la demande de modification et l'intéressée a présumé, à tort, que sa demande de modification serait validée. On rappellera en effet qu'il ressort de l'état de fait non valablement contesté sur ces points que l'existence d'une séance ayant réuni l'appelante et sa supérieure au mois de novembre 2017 n'étant pas établie, le sujet de la modification du planning n'a été abordé que le 4 décembre 2017, sans que l'appelante soit mise à cette occasion au bénéfice de l'assentiment de son employeur pour cette modification, qu'elle a fait l'acquisition de ses billets d'avion le 6 décembre 2017 et qu'elle a confirmé sa demande de changement de planning par courriel du 8 décembre 2017. On ne décèle pas de comportement contradictoire de la part de l'intimée. Les déclarations du témoin H. _____ invoquées par l'appelante, selon lesquelles « l'échange » [Réd. de planning] avait dans un premier temps été accepté et le refus de N. _____ l'avait surprise, n'y changeant rien. 7. 7.1 L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir rejeté sa prétention en remboursement relative aux décomptes de salaire de novembre et décembre 2018. Elle soutient en substance que ces

- 26 - décomptes seraient faux, en sa défaveur et constitueraient des « aberrations mathématiques », en ce sens que les cotisations sociales seraient négatives. L'autorité précédente a considéré que le raisonnement tenu par l'appelante aux allégués 50 à 56 de sa demande en lien avec sa prétention en restitution de cotisations AVS indûment retenues était incompréhensible. L'examen des fiches de salaire ne démontrait pas que des cotisations sociales avaient été retenues sur des indemnités perte de gain maladie. Pour les mois de juillet à septembre 2018, l'intéressée avait perçu l'entier de son salaire. En octobre et novembre 2018, les cotisations sociales avaient été calculées uniquement sur la différence entre le salaire brut et les indemnités d'assurance-maladie, ce qui avait abouti à une ristourne en sa faveur au mois de novembre 2018, les indemnités d'assurance-maladie perçues ayant été plus élevées que le salaire brut. La même constatation valait pour le mois de décembre 2018. 7.2 En l'espèce, une fois de plus, l'appelante fonde son raisonnement, pour le moins confus, en exposant sa propre compréhension des faits – et du droit – de manière péremptoire, sans s'appuyer sur le raisonnement des premiers juges. Mis à part exposer que tel montant serait dû au lieu d'un autre, elle n'explique aucunement pourquoi, et sur quelle base légale, repose son grief de violation du droit s'agissant de cette prétendue erreur. Pour autant que ce grief soit compréhensible, et donc recevable, il doit être rejeté. 8. 8.1 Dans un dernier grief, l'appelante conteste la manière dont l'autorité précédente a arrêté les dépens de première instance, en faisant une hiérarchie entre les prétentions. Le fait que sa prétention en paiement d'un solde de vacances serait moins élevée que celle relative à l'indemnité pour licenciement abusif serait un « hasard » et elle n'aurait pas à en

- 27 - pâtir. Elle prétend que la quotité d'une conclusion n'impliquerait aucunement qu'elle serait plus ou moins difficile à défendre ou représenterait plus ou moins de travail pour

l'une ou l'autre des parties. Elle relève en substance que l'octroi de dépens en faveur de l'intimée serait inéquitable au vu du sort de ses conclusions, ainsi que de la disproportion des moyens à dispositions entre l'employé et l'employeur. Les premiers juges ont considéré que quatre des six conclusions de l'appelante avaient été admises, que la plus importante d'entre elles, soit celle tendant à une indemnisation pour licenciement abusif, avait été rejetée et que celle-ci représentait plus des deux tiers de la valeur litigieuse des conclusions. L'intimée l'avait ainsi emporté de façon majoritaire et avait droit à des dépens réduits, une compensation des dépens ne s'imposant pas. 8.2 A teneur de l'art. 106 al. 2 CPC, lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – sont répartis selon le sort de la cause. 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 4A_226/2013 du 7 octobre 2013 consid. 6.2, publié in RSPC 2014 p. 19). Cette réglementation octroie au juge un large pouvoir d'appréciation, en particulier quant au poids accordé aux diverses conclusions litigieuses (TF 5D_108/2020 du 28 janvier 2021 consid. 3.1). Le simple nombre de conclusions qui ont été jugées ou déclarées irrecevables ne permet pas d'emblée d'en déduire la mesure dans laquelle une partie a succombé (TF 4A_11/2022 du 27 juin 2022 consid. 7.3). Le poids accordé aux conclusions tranchées, peut, de cas en cas, être apprécié selon différents critères, par exemple selon leur importance respective dans le litige ou par rapport à ce qui a été alloué ou selon le travail occasionné (TF 5A_357/2019 du 27 août 2021 consid. 8.3.1 ; TF 5A_5/2019 du 4 juin 2019 consid. 3.3.1). Le juge peut aussi prendre en compte le fait qu'une partie ait gagné sur une question de principe (TF 4A_171/2021 du 27 avril 2021 consid. 5.2). Au vu de la

- 28 - diversité des critères, il n'y a pas qu'une seule solution qui soit conforme au droit fédéral (TF 4A_511/2015 du 9 décembre 2015 consid. 2.2). Le juge peut donc pondérer ce que chaque partie obtient en tenant compte du fait que certaines prétentions sont plus importantes que d'autres dans le procès (TF 5A_140/2019 du 5 juillet 2019 consid. 5.1.1). 8.3 En l'espèce, aux termes de sa demande du 1er octobre 2019, l'appelante concluait au versement d'une somme totale nette de 29'103 fr. 05 (1'894 fr. 40 + 20'820 fr. 05 + 2'528 fr. 10 + 1'742 fr. 35 + 1'850 fr. + 268 fr. 15). Elle n'obtient en définitive qu'une somme brute de 4'791 fr., ce qui représente quelque 15% de ses conclusions. Même en tenant compte du fait que l'intéressée obtient gain de cause sur le principe du paiement de son droit aux vacances et d'un complément au treizième salaire ainsi que de la restitution de retenues de salaires injustifiées, on ne saurait considérer que les dépens doivent être compensés, comme semble le soutenir l'appelante, ou que l'intimée n'aurait pas obtenu gain de cause de manière prépondérante. Il ne faut en effet pas perdre de vue que l'appelante succombe entièrement sur la question du licenciement abusif, fondement principal de sa demande. Les considérations générales plaidées par l'intéressée (disproportion de moyens entre les parties, « le pot de terre contre le pot de fer ») n'y changent rien. En outre, on ne saurait suivre le raisonnement de l'appelante consistant à considérer comme équivalente sa prétention en paiement de vacances et celle en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. Indépendamment de la valeur litigieuse de chacune de ces conclusions, la prétention en licenciement abusif a nécessité un plus grand travail d'avocat pour la faire valoir que celle en paiement de vacances. La demande du 1er octobre 2019 l'illustre dès lors que le conseil de l'appelante a consacré trois allégués à la problématique des vacances (all. 39 à 41) et trente à celle du licenciement abusif (all. 8 à 38). La manière dont les premiers juges ont réparti les frais ne prête ainsi pas le flanc à la critique et doit être confirmée, l'appelante

échouant à démontrer que les dépens auraient dû être compensés.

- 29 - Par surabondance, on rappellera que la décision sur la répartition des frais relève du pouvoir d'appréciation du juge. En conséquence, l'instance cantonale supérieure n'en revoit l'exercice qu'avec retenue ; elle ne peut intervenir que si le premier juge a abusé de son pouvoir d'appréciation, en se référant à des critères dénués de pertinence ou en ne tenant pas compte d'éléments essentiels, ou lorsque la décision, dans son résultat, est manifestement inéquitable ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice (TF 5A_140/2019 du 5 juillet 2019 consid. 5.1.3). Or, tel n'est pas le cas ici. 9. 9.1 En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté dans la mesure où il est recevable et le jugement confirmé. La requête d'assistance judiciaire de l'appelant doit également être rejetée. En effet, l'appelante n'opposait aucun argument substantiel au jugement entrepris et son appel est pour partie irrecevable, si bien qu'il n'existait aucune chance d'admission, même partielle, de ses conclusions en deuxième instance lors du dépôt de son mémoire. 9.2 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).

- 30 -

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