

VD_GERICHTE P320.019933 vom 23. August 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-08-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P320.019933

FR: VD_GERICHTE P320.019933 du 23 août 2022

IT: VD_GERICHTE P320.019933 del 23 agosto 2022

Erwägungen

E. 1

Par acte du 24 novembre 2021, N. _____ (ci-après : l'employeuse ou l'appelante) a interjeté un appel contre ce jugement, concluant, avec suite de frais, à la réforme des chiffres II et III de son dispositif en ce sens qu'elle soit condamnée à verser à C. _____ la somme nette de 168 fr. 28 et à la réforme du chiffre VI en ce sens que celle-ci lui doive paiement de dépens à hauteur de 5'000 fr., subsidiairement de 2'000 francs. Subsidiairement aux conclusions qui précèdent, elle a conclu au renvoi de la cause au Tribunal pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Par ordonnance du 2 décembre 2021, le Juge délégué de la Cour de céans a accordé à l'appelante le bénéfice de l'assistance judiciaire - 4 - avec effet au 29 octobre 2021.

E. 1.1.1

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 auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), 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. 1.1.2

Formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable. Il en va de même de la réponse, déposée en temps utile (art. 312 CPC).

E. 1.2.1

La partie adverse peut former un appel joint dans sa réponse, qui doit être déposée dans un délai de trente jours (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC). L'appel joint n'est jamais soumis à des exigences quant à la valeur litigieuse (Jeandin, Commentaire romand, CPC, Bâle 2019, 2e éd. [ci-après : CR-CPC], n. 6 ad art. 313 CPC). En revanche, l'exigence de motivation prévue à l'art. 311 al. 1 CPC vaut aussi pour l'appel joint (TF 5A_361/2019 du 21 février 2020 consid. 3.3.1).

E. 1.2.2

L'appel joint, qui remplit les exigences de forme, a été déposé dans le délai imparti pour le dépôt de la réponse, de sorte qu'il est

- 13 - recevable. 2. 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 (ATF 138 III 378 consid. 4.3.1 ; TF 4A_168/2022 du 10 juin 2022 consid. 5.2 et 6 ; Jeandin, CR-CPC, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2). Compte tenu de ce pouvoir, le juge d'appel est libre de porter une autre appréciation que l'autorité de première instance sans avoir à justifier de motifs particuliers (TF 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2). Dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé, il doit indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge. La Cour de céans n'est ainsi pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (ATF 144 III 394 consid. 4.1.4, JdT 2019 II 147 ; TF 4A_245/2021 du 26 octobre 2021 consid. 4.1 ; TF 4A_40/2021 du 10 juin 2021 consid. 3.2 ;). 3. L'employée, ici appelante par voie de jonction, reproche en premier lieu à l'autorité précédente d'avoir, dans son examen des faits, considéré que la CCT n'était pas applicable aux rapports entre les parties. Vu son incidence éventuelle sur le sort de l'appel, il convient de traiter ce grief, de droit, en premier lieu. 3.1 A l'appui de son grief, l'employée invoque que l'UIBC - censée

- 14 - selon l'art. 6 al. 2 CCT délivrer le certificat professionnel international rendant applicable la CCT aux détenteurs de certificats professionnels des Etats de l'UE et de l'AELE - ne serait plus opérationnelle. L'employée fait ensuite valoir être au bénéfice d'un certificat d'aptitude professionnelle et d'un brevet technique des métiers. Elle se réfère quant au contenu de ce dernier diplôme à des informations figurant sur un site Internet français et requiert que la Cour de céans constate selon le droit français, le contenu plus exact de ces formations. Ce fait serait pertinent puisqu'il s'agirait de juger de l'équivalence des diplômes de l'employée avec un CFC suisse au sens de l'ordonnance du SEFRI du 27 octobre 2010 sur la formation professionnelle initiale de boulangère-pâtissière-confiseuse/Boulangier- pâtissier-confiseur avec certificat fédéral de capacité (CFC) (RS 412.101.221.47) afin de déterminer si la CCT doit « lui être applicable ou pas ». 3.2 En premier lieu, il y a lieu de constater que le contrat de travail se réfère à la CCT s'agissant de la question du treizième salaire. Cette question est donc, de la volonté des parties, régie par la CCT. Faute de toute autre référence à la CCT dans le contrat de travail notamment et celui-ci renvoyant en revanche pour le surplus au Code des obligations (art. 15 du contrat), la Cour de céans ne saurait retenir que les parties auraient voulu pour le reste soumettre leurs rapports de travail de manière générale à la CCT. 3.3 Reste donc à examiner si cette CCT s'appliquait de plein droit. Selon l'art. 1 de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (RS 221.215.311), à la requête de toutes les parties contractantes, le Conseil fédéral (art. 7) peut, par une décision spéciale (décision d'extension), étendre le champ d'application d'une convention collective conclue par des associations aux employeurs et

aux travailleurs qui appartiennent à la branche économique ou à la profession visée et ne sont pas liés par cette convention.

- 15 - Sur la base de cette disposition, le Conseil fédéral a émis l'arrêté étendant le champ d'application de la CCT, le 8 octobre 2015, avec effet jusqu'au 31 décembre 2018. Par celui-ci, le Conseil fédéral a étendu le champ d'application de certaines clauses, reproduites par après, de la CCT au territoire suisse (art. 2 al. 1 de l'arrêté), à certaines catégories d'employeurs (art. 2 al. 2 de l'arrêté) et d'employés (art. 2 al. 3 de l'arrêté). A l'art. 2 al. 3 let. d. 4ème tiret de l'arrêté, le Conseil fédéral a en particulier excepté du champ d'application les travailleurs et travailleuses qui ont suivi et terminé des formations professionnelles étrangères, pour autant que l'UIBC – pour les formations de la production – , respectivement une commission permanente – pour les formations de la vente et du commerce de détail – n'ait pas mis les certificats professionnels étrangers sur le même plan que les certificats fédéraux de capacité en ce qui concerne les droits et devoirs découlant de la CCT (art. 2 al. 3 let. d. 4ème tiret de l'arrêté). La Cour de céans comprend le texte de l'art. 2 al. 3 let. d 4ème tiret de l'arrêté comme le fait que le Conseil fédéral n'a souhaité étendre le champ d'application de la CCT aux employés au bénéfice d'un certificat professionnel étranger qu'à la condition que l'UIBC ou une commission permanente ait pris la décision de placer ledit certificat sur le même plan que les certificats fédéraux de capacité (CFC). C'est également à cette conclusion qu'est parvenue l'employée, ayant déclaré en audience avoir entamé en cours de procédure une demande de reconnaissance. C'est donc qu'elle admettait qu'il y avait bien une procédure de reconnaissance qui devait être suivie. Elle a de plus produit en première instance une série de pièces (pièces 9 et 10), dont il ressort que l'employée, par son représentant syndical, a clairement compris que son diplôme étranger pouvait être reconnu (courriel du 13 janvier 2020) et donc qu'il pouvait également ne pas l'être. Sa demande en ce sens, en 2020, à l'UIBC, a été transférée à la CPBC, (soit la Commission permanente désignée par l'art. 40 CCT, objet de l'extension de l'arrêté) comme objet de sa compétence. La CPBC a répondu le 15 janvier 2020 que « pour une reconnaissance de

- 16 - l'équivalence de la formation de Mme C. _____, nous avons besoin d'une déclaration d'équivalence de la SEFRI », renvoyant à un lien d'information. Le SEFRI a quant à lui indiqué au représentant de l'employée qu'il n'existait pas de liste permettant de dire à quoi correspond quel diplôme étranger et que « chaque diplôme fait l'objet d'une étude indépendante avant de pouvoir être reconnu ». Ces éléments confirment qu'il existe une procédure de reconnaissance des diplômes étrangers en vigueur notamment auprès de l'administration fédérale, sans laquelle le diplôme étranger ne saurait être reconnu, respectivement assimilé aux certificats suisses. Ainsi sans décision de reconnaissance du titre et en particulier assimilation de celui-ci à un titre suisse visé par l'arrêté, il n'est pas possible de faire bénéficier un employé titulaire de diplômes étrangers de l'extension de la CCT décidée par le Conseil fédéral. A cet égard, la Cour de céans ne saurait notamment court-circuiter la procédure idoine prévue et trancher à titre incident de la reconnaissance du titre. Elle n'en n'a pas les compétences et ce n'est pas son rôle. La Cour relève à titre superfétatoire que c'est également à cette conclusion que l'on aboutit à la lecture du commentaire de la CCT de la CPBC, librement accessible sur Internet (<https://docplayer.fr/224028892-Commentaire-de-la-convention-collective-de-travail-cct-du-secteur-de-la-boulangeriepatisserie-confiserie.html>) -certes daté du 21 janvier 2021 - de l'art. 6a CCT

relative aux travailleurs qualifiés (et qui n'est pas l'objet de l'arrêté). Selon ce commentaire, seuls les diplômes professionnels obtenus en Suisse, respectivement les diplômes professionnels fédéraux permettent (pour autant que les autres conditions soient remplies) d'avoir le statut d'employé qualifié au sens de la CCT. Pour les diplômes étrangers, ceux des Etats de l'UE ou de l'AELE, une reconnaissance d'équivalence préalable de l'UIBC (surtout pour les diplômes professionnels dans le domaine de la production) ou de la CPBC est requise (commentaire p. 14-15). La CPBC poursuit en indiquant la procédure à suivre par le travailleur, les pièces à produire, dont la confirmation de l'équivalence par le SEFRI et précise que la décision de la CPBC est constitutive en ce qui concerne l'équivalence par rapport aux diplômes fédéraux, respectivement la reconnaissance du diplôme étranger

- 17 - dans le cadre de la CCT. La CPBC précise ainsi que le travailleur ne peut avancer aucune prétention relative au statut de travailleur qualifié antérieurement à cette décision. La reconnaissance des diplômes étrangers et les frais y afférents sont à la charge du travailleur (commentaire p. 15). 3.4 En l'espèce, l'employée n'a pas produit de décision de reconnaissance en Suisse de ses titres français, admettant n'avoir pas mené à terme la procédure, bien que dûment informée par la CPBC des démarches à entreprendre à cette fin. Elle ne peut donc pas se prévaloir d'une décision assimilant ses certificats professionnels étrangers aux certificats fédéraux de capacité lui permettant de ne pas être exclue du champ d'application de l'arrêté fédéral (cf. art. 2 al. 3 let. d. 4ème tiret de l'arrêté). Il s'ensuit qu'elle ne saurait se prévaloir, sauf décision des parties d'appliquer la CCT de manière conventionnelle, des dispositions de la CCT. 3.5 L'employée invoque une violation de l'art. 9 de l'annexe I de l'Accord du 21 juin 1999 entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes, entré en vigueur pour la Suisse le 1er juin 2002 (RS 0.142.112.681; ci-après : ALCP), des art. 69 ss de l'Ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (RS 412.101 ; ci-après : OFPr), de l'art. 2 de l'arrêté étendant le champ d'application de la CCT (cf. consid. 3.3 supra) et de l'art. 6 CCT. S'agissant de l'ALCP, l'annexe I citée par l'employée traite de la circulation des personnes. Or telle n'est pas ici la question. L'annexe III de l'ALCP traite quant à elle de manière plus pertinente ici de la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles, dite annexe prévoyant que les parties contractantes conviennent d'appliquer entre elles, dans le domaine de la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles, les actes juridiques et communications de l'Union européenne (UE) auxquels il est fait référence à la section A de l'annexe

- 18 - III, conformément au champ d'application de l'accord. Or l'employée n'allègue pas, encore moins ne démontre, que le fait de soumettre la reconnaissance en Suisse d'un diplôme étranger à une procédure, afin notamment de pouvoir disposer de droits différents, contreviendrait aux actes qui précèdent. Insuffisamment motivé, le grief est irrecevable. L'employée se réfère également en vain aux art. 69 ss OFPr : ils - et notamment l'art. 69b s'agissant des professions non règlementées - ne font que confirmer que les titres doivent être classés par le SEFRI ou des tiers dans le système suisse de formation au moyen d'une attestation de niveau. Il existe ainsi bien une procédure suisse afin qu'un titre étranger puisse être assimilé à un titre suisse. A contrario, avant que celle-ci ne soit menée à son terme, ce qu'elle n'a pas été dans le cas d'espèce, le titre étranger n'est pas assimilé à un titre suisse, quelle que soit la formation suivie. S'agissant de l'autorité compétente pour assimiler le titre, il s'agit du SEFRI ou des « tiers », ce par quoi il faut entendre, vu le renvoi

de l'art. 69 OFPr à l'art. 67 LFPr (loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle; RS 412.10), des organisations du monde du travail, ce que n'est pas la Cour de céans. Les griefs que l'employée soulève s'agissant de l'assimilation de son diplôme auraient pour le surplus dû être avancés dans la procédure administrative idoine, voire auprès de l'autorité de recours compétente pour en connaître. Faute de toute motivation, le grief de violation de l'art. 2 de l'arrêté et de l'art. 6 CCT, dans la mesure où il n'a pas déjà été traité et rejeté ci-dessus, est irrecevable. On relèvera encore à toutes fins utiles que l'arrêté ne prévoit pas l'application de l'art. 6 CCT et que l'employée n'invoque ni ne démontre que l'employeuse pourrait être liée sinon par cette disposition. 3.6 Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu d'instruire ici, comme requis par l'employée, le contenu des formations françaises en droit français, encore

- 19 - moins le droit français applicable à celles-ci. La question ici n'est en effet pas de savoir quelle formation française a suivie l'employée, mais si elle a fait reconnaître cette formation en Suisse, ce afin, le cas échéant, de pouvoir bénéficier des droits prévus par la CCT, dans son champ d'application étendu par l'arrêté. Or tel n'est pas le cas ici. 3.7 Il s'ensuit également que les prétentions formulées par l'employée sur la base de la CCT ne peuvent qu'être rejetées ici, faute d'application, sous réserve de la question du treizième salaire, de dite CCT aux rapports des parties. 4. L'employée se plaint que l'on ne lui ait pas accordé de compensation financière pour le temps passé à se changer. 4.1 S'agissant des faits, l'employée se plaint que l'autorité précédente n'ait pas constaté le temps mis par elle à se changer matin et soir, l'estimant à 15 minutes en tout matin et soir. Dans sa réponse, l'employeuse invoque à tort que le grief serait irrecevable, l'appel joint intégrant tous les éléments nécessaires, et notamment la motivation nécessaire, pour entrer en matière et traiter le grief. S'il est établi que l'employée a dû se changer chaque jour pour revêtir ses habits professionnels et pour enlever ces habits avant de rentrer, il est difficile de savoir avec certitude combien de temps cela lui prenait. Au vu des déclarations de l'employée qui estimait que quatre changements lui prenaient quinze minutes par jour, il convient en équité d'admettre le temps d'un changement à quatre minutes. On admettra donc que le temps de change pour le matin et le soir, seul contesté par l'employée, s'élevait à huit minutes par jour. Rien ne justifie en revanche de prendre en compte un temps supérieur, l'employée, si elle décide de prendre plus de temps, ne doit pas le faire supporter à son employeuse à titre de temps de travail. 4.2 En droit, l'employée réclame que le temps de change soit considéré comme du temps de travail et payé, invoquant notamment les

- 20 - art. 9 et 13 LTr (loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce ; RS 822.11) et l'art. 13 OLT 1 (Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail ; RS 822.111). Elle réclame que les semaines durant lesquelles elle a dépassé 50 heures de travail, le changement d'habit soit rémunéré en sus en tenant compte d'une majoration de 25 %. 4.2.1 L'autorité précédente a rejeté sa prétention, se bornant à constater que cela était exclu par le contrat de travail. 4.2.2 Aux termes de l'art. 9 LTr, la durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail, et de 50 heures pour tous les autres travailleurs. Est réputé durée du travail au sens de la loi le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur ; le temps qu'il consacre au trajet pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir n'est pas réputé durée du travail (art. 13 al. 1 première phrase OLT 1). Le Secrétariat d'Etat à

l'économie (SECO) a précisé dans son Commentaire de l'article 13 de l'OLT 1, cité par l'employeuse et consultable sur Internet (<https://www.seco.admin.ch>), que le temps nécessaire au changement de vêtements compte comme temps de travail. Le temps de travail est ainsi défini comme le temps pendant lequel le travailleur se tient à la disposition de l'employeur, indistinctement de l'endroit où il se trouve : qu'il s'agisse des locaux de l'entreprise, d'un train ou de tout autre endroit, le lieu en soi n'est pas pris en considération. Ce principe est en outre explicité par l'article 18, alinéa 5, OLT 1. Toutes les activités et mesures qui doivent être effectuées ou prises, par exemple pour des raisons de sécurité ou d'hygiène au travail, avant que l'acte de travail à proprement dit puisse débuter comptent comme temps de travail. L'habillage et le changement de vêtements nécessaires au processus de travail en font partie : enfilage d'un équipement de protection dans un but de protection de la santé et contre les accidents, enfilage d'une tenue de travail par-dessus les vêtements de ville ou d'une tenue de travail stérile

- 21 - ou encore passage dans un sas pour des raisons d'hygiène, etc. La doctrine considère également que la durée du travail doit être comprise dans un sens large. Si cette notion comprend les périodes pendant lesquelles le travailleur se tient à proprement dit "à disposition" de l'employeur, c'est-à-dire lorsqu'il est directement soumis au pouvoir de directive et d'instruction de celui-ci, elle doit aussi être comprise dans un sens plus large : constituent ainsi également du temps de travail toutes les périodes que le travailleur consacre principalement à l'intérêt de l'employeur et dont celui-ci a ou devrait avoir connaissance. Le fait que le travailleur déploie effectivement une activité positive n'est pas déterminant puisqu'il peut suffire qu'il se tienne à disposition de l'employeur (Tettü Pochon, in Wyler [éd.], *Panorama III en droit du travail*, Berne 2017, pp. 854-855). Dans la pratique, la durée hebdomadaire du travail est en principe définie par le contrat de travail et est généralement inférieure à la durée fixée par le droit public (45h/50h). Les heures dépassant cette durée du travail contractuelle sont qualifiées d'heures supplémentaires. Tant que celles-ci ne dépassent pas la durée du travail maximale prévue par le droit public (art. 9 LTr), leur principe et leur rémunération sont réglés par l'art. 321c CO. Elles doivent ainsi être compensées en nature ou rémunérées avec un supplément de 25%, à moins que le travailleur y ait renoncé par écrit. Le travail supplémentaire est celui effectué au-delà de la durée du travail maximale prévue par l'art. 9 LTr (Tettü Pochon, op. cit., p. 856). Pour le travail supplémentaire, l'employeur versera au travailleur un supplément de salaire d'au moins 25 % si celui-ci n'est pas compensé en temps ; la rémunération n'est toutefois due aux employés de bureau, aux techniciens et aux autres employés, y compris le personnel de vente des grands établissements du commerce de détail, qu'à partir de la soixante et unième heure supplémentaire accomplie dans l'année civile (art. 13 al. 1 LTr ; Tettü Pochon, op. cit., p. 857).

- 22 - Le champ d'application de la LTr, et partant de l'OLT 1, est de droit impératif (Thomas Geiser (Jean-Jacques Lüthi), in Geiser/von Kaenel/Wyler [éd.], *Commentaire, Loi sur le travail*, 2005, ad art. 1 n° 49 ; Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 4ème éd., 2019, p. 80), la protection de la santé et de l'hygiène au travail correspondant à un but d'intérêt public qui n'est pas à la disposition des parties au contrat individuel de travail. Est en particulier impérative l'obligation de payer ou de compenser le travail supplémentaire (cf. Wyler/Heinzer, op. cit., p. 80). 4.2.3 De par la volonté de l'employeuse et les besoins de l'entreprise, l'employée devait se rendre en habits de ville au travail puis se changer en arrivant sur son lieu de travail, avant de pouvoir commencer son activité. Elle devait

également se rechanger avant de repartir. Au vu de ces éléments, le temps consacré à changer de vêtements est clairement du temps de travail comme l'invoque à juste titre l'employée. La réserve apportée par l'art. 13 al. 1 deuxième phrase OLT 1 relatif au temps de trajet n'est pas applicable ici dès lors qu'il s'agit de deux questions différentes. Quant à l'opinion de l'employeuse, selon laquelle la notion de durée du travail s'appliquerait exclusivement en droit public et le droit public ne déterminerait en tous les cas pas si cette durée doit être rémunérée ou non, elle s'avère fautive au vu du considérant qui précède (consid. 4.2.2 supra). En effet, les parties peuvent librement convenir de ne pas rémunérer ou compenser une durée de travail conventionnelle pour autant que cette durée ne représente pas du travail supplémentaire au sens du droit public, ce qui sera examiné ci-après (consid. 4.2.3.3). 4.2.3.2 Il n'est pas contesté ici, à raison, que les rapports de travail des parties tombent dans le champ d'application de la LTr. Il n'est pas non plus allégué par l'employeuse que malgré l'indication claire figurant dans le contrat de travail et sur chaque feuille de contrôle, l'employée se serait changée durant ses heures de travail comptabilisées. C'est donc bien qu'elle le faisait en dehors de son temps admis comme travaillé. 4.2.3.3 L'employée invoque avoir effectué durant 8 semaines plus de

- 23 - cinquante heures hebdomadaires. Au vu des décomptes produits notamment par l'employeuse (pièce 104), il s'avère effectivement que l'employée a effectué plus de cinquante heures durant ces semaines. L'état de fait a été complété sur ce point, le grief de l'employée étant, contrairement à ce que l'employeuse soutient, suffisamment motivé à cet égard. On constate toutefois que l'employée n'a pas établi avoir effectué plus de soixante et une heures supplémentaires durant l'année civile 2017. L'art. 13 LTr ne trouve par conséquent pas application pour cette année-là ni pour la semaine du 11 au 17 décembre 2017 (cf. let. C/ch. 4 supra) que l'employée invoque. La dérogation prévue par le contrat de travail, stipulant que le temps de change n'est pas rémunéré, s'applique en conséquence seule, l'art. 321c al. 3 CO n'étant pas de droit impératif. L'employée ne saurait contourner cette situation juridique en invoquant l'art. 323b al. 3 CO - selon lequel sont nuls les accords sur l'utilisation du salaire dans l'intérêt de l'employeur - qui ne porte pas sur la question de la rémunération du temps de travail supplémentaire. S'agissant de l'année 2018, l'employée a fait, selon notamment la pièce 104, plus de soixante et une heures supplémentaires de sorte que l'art. 13 LTr s'applique, de manière impérative et nonobstant les termes du contrat de travail, pour les sept semaines, correspondant à 41 jours, qu'elle invoque (cf. let. C/ch. 4 supra). Une rémunération équivalente à 5,46 heures (8 minutes x 41 jours) de travail lui est due. Dès lors qu'elle était payée 4'000 fr. brut pour un travail à 100%, correspondant à 42,5 heures par semaine, pause comprise (cf. pièce 104 et let. C/ch. 4 supra), son salaire horaire brut est de 21 fr. 71 (4'000 fr. x 12 / 52 semaines travaillées / 42,5 heures par semaine). Majoré de 25%, il s'élève à 27 fr. 14 (ou 27 fr. 15). Le montant dû pour le temps de change effectué durant les semaines où l'employée a effectué en 2018 plus de 50 heures de travail s'élève donc à 148 fr. 23 (27 fr. 15 x 5,46 heures) brut, arrondi à 148 fr., dont à déduire les charges sociales. 5. L'employée réclame un montant de 4'450 fr. 25 brut à titre

- 24 - d'heures supplémentaires. En l'occurrence, comme le fait valoir l'employeuse, il ressort de la pièce 5 ainsi que de la fiche de salaire du mois d'août 2018 que l'employeuse a versé un montant de 1'500 fr. à titre de compensation en espèces (avec une majoration de 25%) des heures supplémentaires qui n'avaient pas été compensées en nature en 2017 et 2018. En tant que l'employée critique le décompte de l'employeuse en faisant valoir qu'elle

aurait effectué davantage d'heures supplémentaires au vu de l'art. 15 CCT, qui prévoit une durée hebdomadaire maximale de 42 heures, et qu'il resterait un solde de 149,4 heures supplémentaires à indemniser, l'employée perd de vue que la CCT n'est pas applicable à cette question. Ses griefs tombent dès lors à faux sur ce point. En outre, l'employée ne soutient pas - à raison - que le droit public s'appliquerait en dehors des sept semaines évoquées ci-dessus (consid. 4.2.3.3 supra). Pour le surplus, l'employée n'indique pas en quoi les conditions posées par le contrat de travail auraient été ici remplies et lui donneraient en outre droit – alors que le contrat de travail ne prévoit qu'une compensation en nature – à un paiement en espèces. Le fait que l'employeuse lui ait versé une indemnisation en argent à la fin des rapports de travail n'est pas déterminant, compte tenu de la convention liant les parties. Dans ces conditions, le moyen ne peut qu'être écarté. 6.

E. 2

Par acte du 21 janvier 2022, C._____ (ci-après : l'employée ou l'appelante par voie de jonction), représentée par le Syndicat UNIA Vaud, a déposé un appel joint, concluant, avec suite de frais, au rejet de l'appel principal, à la modification des chiffres II et III du dispositif du jugement entrepris en ce sens que l'appelante soit condamnée à lui verser la somme nette de 10'488 fr. 40, charges sociales en sus, subsidiairement de 11'858 fr. 30 brut. Par réponse du 10 février 2022, l'appelante a maintenu ses conclusions et conclu au rejet de l'appel joint. Par avis du 19 avril 2022, la Juge déléguée de la Cour de céans a informé les parties que la cause était gardée à juger. C. La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement entrepris complété par les pièces du dossier : 1. L'appelante est titulaire d'une entreprise en raison individuelle N._____, spécialisée dans la fabrication de produits sans gluten. Le 15 août 2017, l'appelante par voie de jonction a effectué une journée d'essai dans l'entreprise de l'appelante.

E. 2.1

Par contrat de travail signé le 12 septembre 2017, l'appelante a engagé l'appelante par voie de jonction en qualité de pâtissière boulangère à 80 % avec effet au 6 septembre 2017 et pour une durée indéterminée. Ce contrat a en particulier la teneur suivante : "(...)

E. 2.2

Dès le mois de novembre 2017, l'appelante par voie de jonction a été engagée à plein temps pour un salaire mensuel brut de

- 6 - 4'000 francs. 3. Les feuilles de décompte d'horaire produites par l'appelante contiennent le texte suivant : "Rappel : Votre horaire de travail commence et se termine changé en habit de travail. Il ne comprend en aucun cas votre changement d'habits aux vestiaires". Entendue en sa qualité de partie à forme de l'art. 191 CPC, l'appelante par voie de jonction a déclaré ce qui suit : « Je n'ai jamais parlé à N._____ de la problématique du temps que je prenais pour me changer avant de débiter mon travail. Je précise qu'il m'arrivait de devoir me changer pendant mes pauses afin de faire des commissions afin que je puisse travailler. Lorsque j'avais ma pause, je devais me changer pour aller m'acheter quelque chose à manger car nous n'avions pas le droit d'apporter des choses à manger à la boulangerie. Tous ces changements représentent à mon avis une moyenne de 15 minutes par jour de travail. (...) Le vestiaire était situé à l'entrée derrière un paravent. Je changeais mes habits 4 fois par jour car je devais me changer avant et après ma pause. (...) à aucun moment on m'a dit que je pouvais me changer pendant mon horaire de travail car il est indiqué dans mon contrat que le temps de changement n'était pas décompté. Elle [réd.:

l'appelante] ne m'a jamais dit de prendre ma pause après m'être changée. » Interrogée à forme de l'art. 191 CPC, l'appelante a répondu comme il suit : « C. _____ avait 30 minutes de pause pour manger. Cette pause n'était pas payée mais le temps de changement n'était pas compris dans la pause de 30 minutes et était décomptée du temps de travail. C'était donc 30 minutes de pause nette. Le temps de changement était compris dans le temps de travail. Si elle devait faire des courses, c'était compris dans son temps de travail (...). Le temps de changement à l'arrivée et au départ de l'entreprise n'était pas compté. » 4. L'appelante par voie de jonction remplissait des décomptes d'heures qu'elle laissait sur son lieu de travail. Les décomptes d'heures de travail produits par les parties (pièces 5 et 104) divergent sur le nombre

- 7 - d'heures effectuées par l'employée. Le décompte établi par l'appelante (pièce 4) fait état de 23 heures et 30 minutes d'heures supplémentaires en 2017 (dont 2 heures compensées) et de 122 heures supplémentaires (dont 88 heures compensées) en 2018. Ce décompte corrobore l'allégation de l'employée selon laquelle la durée hebdomadaire de travail jusqu'au 31 octobre 2017 était de 35 heures pour un travail à 80% et, dès cette dernière date, de 42h30 pour un travail à 100%. L'appelante par voie de jonction a effectué plus de 50 heures de travail par semaine pendant les huit semaines suivantes : - du 11 au 17 décembre 2017 ; - du 19 au 25 mars 2018 ; - du 26 mars au 1er avril 2018 ; - du 9 au 15 avril 2018 ; - du 16 au 22 avril 2018 ; - du 2 au 8 juillet 2018 ; - du 9 au 15 juillet 2018 ; - du 16 au 22 juillet 2018. 5. L'appelante a établi la quittance suivante (pièce 109) : [...] L'appelante par voie de jonction a reçu le montant de 1'000 fr. figurant sur cette quittance (cf. consid. 10.2 infra). 6. Par courrier du 21 juillet 2018, l'appelante par voie de jonction a mis fin au contrat de travail avec effet au 31 août 2018. 7. Selon un document intitulé "correctifs aux fiches de salaires", daté du 15 septembre 2018 mais dont on ignore la date à laquelle il a été remis à l'appelante par voie de jonction, l'appelante a mentionné que le solde en sa faveur s'élevait à 1'884 fr. 32 (dont 115 fr. 20 pour la consommation de 16 pains), que celui en faveur de l'appelante par voie de jonction se montait à 811 fr. 15 (186 fr. 46 à titre d'impôts à la

- 8 - source/arriéré de salaire en novembre 2017 + 624 fr. 69 à titre d'impôts à la source/salaire arriéré (incl. 13e) en décembre 2017), que le montant total en faveur de l'appelante, après compensation, était de 1'073 fr. 17 et qu'il était déduit sur le salaire du mois d'août 2018. 8. Le 10 octobre 2018, l'appelante a signifié ce qui suit à l'appelante par voie de jonction : "Plusieurs modifications ont dû être apportées à vos décomptes de salaires sur la durée de votre emploi chez moi : • (...) • Des arriérés que vous avez rapportés sur la période novembre – décembre 2017 • Correction du taux à déduire pour les cotisations employées à l'AVS/AI : 5.125 % au lieu de 5.15% • Calcul du 13e salaire pour l'année 2017 selon la méthode décrite dans la CCT • Les heures supplémentaires effectuées durant la période d'emploi selon le décompte joint • Déductions pour les pains que vous avez consommés à titre privé (...)." Etait joint à cette lettre, le décompte suivant :

- 9 - 2017 Différence en faveur de Mois Brut Impôts à la source retenu Impôts à la source réel Total déductions Net du Versé Employeur sept.17CHF 2 666.00 1.19% CHF 31.73 6.38% CHF 170.09 CHF 413.69 CHF 2 252.31CHF 2 390.85CHF 138.54 Employé e oct.17CHF 3 200.00 3.50% CHF 112.00 6.38% CHF 204.16 CHF 493.69 CHF 2 706.31CHF 2 798.00CHF 91.69 nov.17CHF 4 000.00 1.19% CHF 47.60 6.38% CHF 255.20 CHF 613.54 CHF 3 386.46CHF 3 200.00 CHF 186.46 déc.17 + 13eCHF 5 200.00 1.19% CHF 47.60 6.38% CHF 331.76 CHF 793.31 CHF 4 406.69CHF 3 782.00 CHF 624.69 Total 2017 CHF 15 066.00 CHF 238.93 CHF 961.21 CHF 2 314.24 CHF 12 751.76

CHF 12 170.85 CHF 580.91 2018 janv.18CHF 4 000.00 1.19% CHF 47.60 8.09% CHF 323.60 CHF 681.94 CHF 3 318.06CHF 3 593.06CHF 275.00 févr.18CHF 4 000.00 1.19% CHF 47.60 8.09% CHF 323.60 CHF 681.94 CHF 3 318.06CHF 3 593.06CHF 275.00 mars.18CHF 4 000.00 1.19% CHF 47,60 8.09% CHF 323.60 CHF 681.94 CHF 3 318.06CHF 3 593.06CHF 275.00 avr.18CHF 4 000.00 1.19% CHF 47.60 8.09% CHF 323.60 CHF 681.94 CHF 3 318.06CHF 3 593.06CHF 275.00 mai.18CHF 4 000.00 1.19% CHF 47.60 8.09% CHF 323.60 CHF 681.94 CHF 3 318.06CHF 3 593.06CHF 275.00 juin.18CHF 4 000.00 7.27% CHF 290.80 8.09% CHF 323.60 CHF 681.94 CHF 3 318.06CHF 3 318.06 CHF - juil.18 CHF 7.27% CHF 290.80 8.09% CHF 323.60 CHF 681.94 CHF 3 318.06CHF 3 481.94CHF 163.88 août.18 4 000.00 + hrs supCHF 1 500.00 CHF CHF 5 500.00 8.09% CHF 444.95 CHF 932.31 CHF 4 567.70 Tot août .18 CHF4 452.50 4 000.00 Pains: CHF 115.20 Total 2018 CHF 33 500.00 CHF 819.60 CHF 2 710.15 CHF 5 705.89 CHF 27 794.12 CHF 24 880.50 CHF2 913.62 CHF 4 187.50 Différence totale: CHF 3 494.53 Base de calcul 13e Salaire 2017: Selon CCT:Moyenne des 12 mois (mois réputé entier si contrat de travail commence au plus tard 6e jour du mois) Sept CHF 3 200.00 Oct CHF 3 200.00 Nov CHF 4 000.00 Déc CHF 4 000.00 13e salaire = CHF 14 400.00 /12 = CHF 1 200.00 9.

E. 5

Durée du travail Madame C. _____ est engagée pour un emploi à 80 % de 35 heures de travail par semaine, soit 7h par jour sans la pause. L'heure de travail commence dès l'arrivée au laboratoire en habits professionnels.

- 5 - Le temps consacré au vestiaire n'est pas comptabilisé comme heure de travail.

E. 6

Pause La pause est obligatoire au minimum 30 minutes dans la journée de travail. En cas de non-respect de cette clause, la pause ne peut en aucun cas être récupérée ou cumulée ultérieurement.

E. 6.1

L'employée demande un supplément pour les heures de nuit et des jours fériés qu'elle aurait accomplis. Comme pour les heures supplémentaires, l'employée fonde ses prétentions sur la CCT (en l'occurrence les art. 17 et 20 CCT). La CCT n'étant pas applicable, ces prétentions doivent être rejetées dans la mesure où l'employée ne peut pas non plus invoquer les dispositions de droit public (consid. 6.2 infra).

E. 6.2.1

L'art. 17b al. 1 LTr dispose que le travailleur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire a droit à un supplément de salaire d'au

- 25 - moins 25%, la nuit étant la période située entre 23 heures et 6 heures (SECO, Commentaire de la loi sur le travail et des ordonnances 1 et 2, ad art. 10 et 16 LTr). Il s'agit là d'une prescription de droit impératif, qui prévaut sur le droit conventionnel dans la mesure où celui-ci stipule un supplément de salaire inférieur au minimum légal (SECO, op. cit., ad al. 1 art. 17b LTr). Selon le Tribunal fédéral, lorsqu'un travailleur est réputé opérer un travail de nuit régulier, l'art. 17b al. 1 LTr ne lui est pas applicable (TF 4A_268/2012 du 11 septembre 2012 consid. 8.1). Il en va de même pour le travail dominical régulier ou périodique (art. 19 al. 2 LTr a contrario) ; en effet, le travailleur qui a été engagé pour un tel travail est présumé avoir donné son consentement à la conclusion du contrat, et le salaire

proposé est censé répondre aux inconvénients résultant de ce régime (TF 4A_515/2014 du 26 février 2015 consid. 2.3; TF 4A_268/2012 consid. 8.1 précité). Selon les décomptes d'heures remplies par l'employée, celle-ci débutait généralement son travail à 4h30 du matin et l'employée allègue avoir travaillé plus de 217 nuits sur 225 jours totaux travaillés pour l'employeuse (all. 10, 11 et 23). Au vu de ces allégations et du fait que le travail de nuit est usuel dans la branche d'activité en cause (boulangerie/pâtisserie), on retient que l'employée avait été engagée pour accomplir un travail de nuit régulier, qui ne donne pas droit à un supplément de salaire.

E. 6.2.2

En ce qui concerne les jours fériés, le droit public ne prévoit pas de supplément de salaire, une telle rémunération devant être stipulée par le contrat individuel de travail ou par CCT (cf. les art. 20 et 20a LTr qui ne prévoient qu'un temps de repos compensatoire ; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 480-481). Or le premier ne prévoit rien et la seconde n'est pas applicable. 7. L'employeuse se plaint que l'autorité précédente ait accordé des prétentions à titre de treizième salaire pour l'année 2017 et 2018 à l'employée.

- 26 -

E. 7

Tenue vestimentaire Chaque collaborateur est tenu de se changer en habits professionnels dès son arrivée, ceux-ci comprenant un pantalon, une veste de cuisine ou t-shirt, un tablier, des chaussettes, des chaussures de sécurité, un calot (si les cheveux sont longs). Il ne sera pas toléré que le collaborateur vienne habillé en habits professionnels depuis son domicile, ceci pour des raisons d'hygiène et de contamination au gluten.

E. 7.1

L'autorité précédente a estimé que l'employeuse avait au mois de décembre 2017 payé un montant de 1'200 fr. à titre de treizième salaire, selon les fiches de salaires produites, et que par cette action elle avait « créé une modification du contrat en faveur de son employée et ne peut désormais se prévaloir d'une prétendue erreur ». De plus dans le courrier du 10 octobre 2018 à l'attention de l'employée, l'employeuse avait annoncé comme modification pour le décompte final « calcul du 13ème salaire pour l'année 2017 selon la méthode décrite par la CCT ».

E. 7.2

En l'occurrence, le contrat de travail prévoit, à son article 10, que le treizième salaire est octroyé conformément à la convention collective de travail. Selon l'art. 13 al. 1 de cette convention, soit la CCT, sous réserve de l'alinéa 3, la travailleuse ou le travailleur a droit à 100 % de la moyenne des douze derniers mois du salaire convenu contractuellement, sans allocations. Selon cet alinéa 3, la travailleuse ou le travailleur dont le contrat de travail prend fin au cours ou à la fin de la première année de service n'a pas droit au treizième salaire.

E. 7.3

En l'espèce, les rapports de travail ont pris fin avant la fin de la première année de service, de sorte que l'employée n'avait, selon le contrat de travail conclu par les parties, pas droit à un treizième salaire que ce soit en 2017 ou en 2018. L'autorité précédente a retenu à tort que l'employeuse aurait versé à l'employée un treizième salaire pour 2017. Celui-ci est

certes indiqué dans l'une des deux fiches de salaires établies pour le mois de décembre 2017 et dans les décomptes établis après la fin des rapports de travail. Le montant versé ne le comprenait toutefois pas et aucune autre preuve n'en établit le versement. Dès lors, contrairement au jugement entrepris, l'état de fait du présent arrêt ne retient pas ce versement. A cet égard, on ne saurait non plus retenir, comme le réclame l'employeuse, que telle ou telle fiche aurait été remise à un certain moment à l'employée, car aucune d'elles n'est datée. Quant au fait que des documents aient été établis par l'employeuse ou par sa fiduciaire, cela est sans pertinence dès lors que la responsabilité de la seconde engage la

- 27 - première, la fiduciaire étant considérée sur la base de l'art. 101 CO comme son auxiliaire (cf. sur cette notion, TF 5A_70/2007 du 22 mai 2007 consid. 5.1.2). Quant au décompte daté du 10 octobre 2018, il indique « calcul du 13ème salaire pour l'année 2017 selon la méthode décrite par la CCT ». Cette seule mention n'est pas déterminante puisqu'au vu de la période contractuelle, selon la CCT, l'employée n'avait pas le droit à un treizième salaire que ce soit pour 2017 ou 2018. Au demeurant, ces pièces ne renferment pas de treizième salaire au prorata pour 2018, ce qui accrédite le fait que l'employeuse n'avait pas l'intention de verser un treizième salaire, même au prorata. Vu le texte clair du contrat et de la CCT auquel il renvoie, le fait que ce décompte et ses annexes aient été établis après la fin des rapports de travail, alors que les parties étaient déjà en conflit et qu'on ne voit pas, faute d'élément de l'instruction allant dans ce sens, que l'employeuse veuille rétroactivement accorder à bien plaisir à l'employée un treizième salaire pour l'année 2017, on doit considérer que la mention d'un treizième salaire pour l'année 2017 relève d'une erreur, dont l'employeuse s'est rendu compte avant son paiement. Dans ces conditions, on ne saurait interpréter de telles mentions comme l'expression de la volonté de l'employeuse d'accorder, rétroactivement, à son employée, après que celle-ci avait donné son congé, des conditions de rémunération plus favorables pour l'année 2018. Dans ces circonstances, les prétentions de l'employée en paiement d'un treizième salaire pour l'année 2018, alors que le contrat conclu l'excluait, doivent être rejetées. Il convient comme le requiert l'employeuse de réformer le jugement entrepris en supprimant le chiffre II de son dispositif allouant le montant brut de 2'660 fr. accordé à titre de 13ème salaire pour l'année 2018. Cela rend sans objet la question du sort à donner aux intérêts accordés sur cette somme en première instance. 8. Il convient également de déduire du montant net arrêté au chiffre III du dispositif du jugement (1'519 fr. 95) le montant que

- 28 - l'employeuse avait reconnu devoir par erreur à son employée pour décembre 2017 en tenant compte d'un treizième salaire. Selon son décompte (pièce 4), il s'agit uniquement d'un montant de 624 fr. 69 et non de 1'020 fr. 23 net comme l'employeuse le requiert, ce qui donne un montant net de 895 fr. 26 (1'519 fr. 95 – 624 fr. 69), arrondi à 895 fr. 30. 9. L'employée invoque en vain que les documents envoyés et figurant au dossier sous pièce 4 vaudraient reconnaissance de dette. D'une part, ils ne mentionnent pas un treizième salaire pour 2018, d'autre part et surtout ils ne sont pas signés par l'employeuse ou l'un de ses représentants (cf. ATF 145 III 20 consid. 4.1.1 sur la notion de reconnaissance de dette). Enfin, la déclaration faite par le débiteur qui était dans l'erreur ne le lie pas (TF 4A_69/2018 du 12 février 2019 consid. 4.1). Il importe à cet égard peu que la reconnaissance de dette soit abstraite, car elle peut aussi être annulée si le déclarant établit la cause de l'obligation et le vice de celle-ci (idem). Or en l'espèce, l'appréciation des preuves qui précède permet de constater que l'employeuse, probablement par sa fiduciaire, a indiqué par erreur le versement pour l'année 2017 d'un treizième salaire. Les documents y afférant ne sauraient

dès lors valoir reconnaissance de dette pour ce montant, encore moins conduire à admettre que l'employeuse aurait tacitement également admis devoir un treizième salaire pour l'année 2018. 10

E. 8

Repas La prise des repas doit se faire en dehors du laboratoire de production. Le collaborateur a donc l'obligation de se changer à la sortie et à nouveau dès son entrée dans le lieu de production, ceci afin d'éviter toute contamination de gluten dans le local de production. Il est interdit d'introduire dans le lieu de production des denrées alimentaires de quelques natures que ce soit, ceci pour cette même raison précitée.

E. 9

Salaire et heures supplémentaires - Le salaire mensuel convenu contractuellement s'élève à CHF3'200 brut pour un emploi de 35 heures par semaine. - Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de travail de 35 heures hebdomadaire. Elles ne sont prises en compte uniquement sur demande ou accord avec Mme N._____. Afin de valider les heures supplémentaires, celle-ci (sic) doivent être (...) notées et signées toutes les semaines dans le tableau fournis (sic) à cet effet par Mme N._____. Les heures supplémentaires sont compensées par un congé compensatoire de même durée durant les deux mois suivant leur validation ou accord avec Mme N._____. Passé ce délai elles deviennent caduques.

E. 9.1

L'appelante par voie de jonction est titulaire de deux diplômes français : un certificat d'aptitude professionnelle, pâtissier, délivré le 2 juillet 2013 par le Ministère de l'éducation nationale, ainsi qu'un brevet technique des métiers pâtissier, confiseur, glacier et traiteur, délivré le 30 septembre 2016 par la Chambre de métiers et de l'artisanat du Rhône.

E. 9.2

Par courriel du 13 janvier 2020, le conseil de l'appelante par voie de jonction a demandé à l'Union internationale des boulangers et pâtisseries (ci-après : UIBC) de déterminer si le brevet technique des métiers dont l'appelante par voie de jonction était titulaire était au moins équivalent à un certificat fédéral de capacité (CFC) suisse. Par courriel du 15 janvier 2020, la Commission paritaire des boulangers-confiseurs (ci-après : CPBC ou la commission) l'a informé que "pour une reconnaissance de l'équivalence de la formation de Mme C._____, [la commission avait] besoin d'une déclaration d'équivalence de la SEFRI (réd. : le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation). Elle a précisé, dans son courriel du lendemain, que l'UIBC ne délivrait plus de certificat professionnel international mentionné à l'art. 6 CCT, que la seule instance qui pouvait se prononcer sur la valeur

- 10 - d'une formation des citoyens de l'Union européenne était le SEFRI et que la commission ne pouvait pas donner "suite" avant d'avoir un document du SEFRI. Le 25 février 2020, le conseil de l'appelante par voie de jonction s'est adressé au SEFRI. Par courriel du même jour, le SEFRI a confirmé qu'il était compétent pour la reconnaissance des diplômes, qu'il n'existait pas de liste permettant de dire à quoi correspondait quel diplôme étranger, chaque diplôme devant faire l'objet d'une étude indépendante avant de pouvoir être reconnu et que la procédure était payante. Il a communiqué un lien Internet en vue du dépôt de demandes ainsi qu'un autre lien pour de plus amples informations (sur le

coût, la durée, etc.).

E. 9.3

Interpellée en première instance, l'appelante par voie de jonction a déclaré ce qui suit : « Je n'ai pas fait de demande afin de faire reconnaître mon certificat auprès de l'UIBC. Par contre, je l'ai faite récemment. Toutefois on m'a demandé de grosses avances de frais que je n'avais pas les moyens de payer. » 10. La Convention collective de travail de la boulangerie- pâtisserie-confiserie artisanale suisse (dans sa teneur au 1er janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2018) contient notamment les clauses suivantes : "Art. 6 Champ d'application quant aux personnes Personnel de production 1 Sous réserve des art. 4 et 5 de la CCT, la présente CCT est applicable aux travailleuses et travailleurs titulaires des diplômes suivants : - certificat fédéral de capacité de boulanger/boulangère ; - certificat fédéral de capacité de boulanger- pâtissier/boulangère-pâtissière ; - certificat fédéral de capacité de pâtissier- confiseur/pâtissière-confiseuse ; - certificat fédéral de capacité de boulanger-ère, pâtissier-

- 11 - ère, confiseur-se ; - attestation fédérale de formation professionnelle boulanger-ère, pâtissier-ère, confiseur-se 2 Les certificats professionnels de boulanger/boulangère, de pâtissier/pâtissière et/ou de confiseur/confiseuse des Etats de l'UE et de l'AELE sont considérés comme équivalents aux qualifications professionnelles suisses reconnues conformément à l'art. 6, al. 1 de la CCT, pour autant que les personnes qualifiées détiennent le certificat professionnel international établi par l'Union Internationale des Boulangers et Pâtisiers (UIBC). Art. 13 13e salaire (...) La travailleuse ou le travailleur dont le contrat de travail prend fin au cours ou à la fin de la première année de service n'a pas droit au 13e salaire." 11. Le 9 mars 2020, l'appelante par voie de jonction a ouvert action à l'encontre de l'appelante par le dépôt d'une requête de conciliation. Après l'échec de la conciliation, une autorisation de procéder a été délivrée le 27 avril 2020. 12. Le 25 mai 2020, l'appelante par voie de jonction a déposé une demande contre l'appelante, en concluant que celle-ci soit condamnée à lui payer la somme nette de 3'609 fr. ainsi que la somme brute de 8'199 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 1er septembre 2018 et qu'ordre soit donné à l'appelante de fournir à l'appelante par voie de jonction la preuve du paiement des charges légales et contractuelles, sous la menace de la peine d'amende prévue à l'art. 292 CP. Par réponse du 18 août 2020, l'appelante a conclu au rejet de ces conclusions. 13. Le Tribunal a tenu deux audiences d'instruction et de jugement en présence des parties, assistées de leur conseil respectif, en dates des 6 octobre 2020 et 9 février 2021.

- 12 - En droit : 1.

E. 10

13ème salaire Le 13ème salaire est octroyé selon la convention collective du travail. (...)

E. 10.1

L'employée reproche à l'autorité précédente d'avoir retenu qu'elle aurait reçu un montant de 1'000 fr., ne comprenant pas pour quel motif elle avait privilégié la version de l'employeuse.

E. 10.2

En l'occurrence, le grief de constatation inexacte des faits est infondé : la quittance produite sous pièce 109 indique une série de paiements et comporte la signature, à côté de dite liste, de l'employée (cf. let. C/ch. 5 supra). Sa signature à gauche se justifie justement par la liste

de paiements, dont celui de 1'000 fr. qui l'empêchait de signer en dessous du premier paiement de 1'300 fr. L'emplacement de sa signature montre donc bien que l'employée a signé après que le montant de 1'000 fr. a été

- 29 - indiqué et donc qu'elle a bien donné quittance de la réception de ce montant. 11.1 L'employeuse se plaint que l'autorité précédente ait refusé que soit déduit des sommes dues à l'employée un montant de 115 fr. 20 pour les petits pains que cette dernière aurait consommés. 11.2 L'autorité précédente a estimé que le montant susmentionné devait être remboursé « s'agissant d'un montant de faible valeur et compte tenu du risque d'entreprise qui est à la charge de l'employeur ». 11.3 L'employeuse qui souhaitait facturer à son employée des prestations consommées (implicitement sur la base d'un contrat de vente, art. 184 ss CO) aurait dû en établir la valeur, notamment convenue avec son employée, conformément à l'art. 8 CC. Sa seule déduction sur les montants dus à la fin du contrat (cf. décompte envoyé le 10 octobre 2018, pièce 4) ou encore une facture d'un « pain », datée de 2020 (pièce 105) et n'impliquant assurément pas l'employée est à cet égard totalement insuffisante à établir ce fait. Dans ces conditions le refus de tenir compte de cette déduction ne prête pas le flanc à la critique. 12. L'employeur plaide encore que l'employée n'a pas travaillé le 3 janvier 2018 alors qu'il s'agissait d'un jour de travail. Par mégarde, le décompte final n'en aurait pas tenu compte. Selon l'employeuse, il convenait dès lors de déduire un montant de 216 fr. 24 correspondant à 8 heures de travail à 27 fr. 03 de l'heure. La question de savoir si l'employée aurait dû travailler ce jour- là et si elle a travaillé peut rester ouverte : le décompte des vacances et heures supplémentaires de l'employeuse (pièce 4, p. 4) prévoit que durant la semaine en question l'employée a travaillé 34 heures et 30 minutes et compensé 8 heures. Ce décompte, fût-il établi par la fiduciaire, est opposable à l'employeuse. Sur cette base, on ne voit pas que l'employée n'aurait pas travaillé et que cette absence de travail devrait lui valoir une

- 30 - réduction du salaire. Insuffisamment motivé, le grief est irrecevable. Il est au demeurant infondé au vu des éléments qui précèdent. 13. Il résulte de ce qui précède que l'appel comme l'appel joint doivent être partiellement admis, le jugement attaqué étant réformé en ce sens que le chiffre II est supprimé, que le montant alloué au chiffre III est réduit à 895 fr. 30 et qu'un chiffre IIIbis est ajouté condamnant l'employeuse à verser la somme de 148 fr. dont à déduire les charges sociales. Il n'y a pas lieu d'allouer des intérêts sur ces montants, l'employée n'y ayant pas conclu ni en première instance ni en deuxième instance. 14.1 L'employeuse demande la modification du chiffre VI du dispositif du jugement entrepris en ce sens que l'employée lui doive des dépens de première instance à hauteur de 5'000 francs. Contrairement à la motivation de l'autorité précédente, on ne saurait refuser l'allocation de dépens pour le motif que la cause n'était pas d'une grande complexité. D'une part, ce critère ne permet pas d'exclure l'allocation de dépens. L'appelante, qui avait agi par l'intermédiaire d'un mandataire professionnel, avait en principe droit à l'allocation de dépens (art. 95 al. 3 let. b CPC). D'autre part, le Tribunal lui-même a relevé, en fixant l'indemnité de conseil d'office de l'appelante, que son avocat avait consacré 27 heures de travail au dossier, ce qui exclut de la qualifier dans le même temps de simple. La Cour de céans précise que si la quotité de l'indemnité d'office accordée ne sera pas ici réexaminée faute de grief, elle ne lie pas l'autorité de céans pour arrêter les dépens de première instance qui doivent répondre aux critères posés par l'art. 3 al. 2 TDC (tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6). Compte tenu de l'importance de la cause, de ses difficultés, de l'ampleur du travail et du temps consacré au

dossier de première instance, la charge de pleins dépens peut être évaluée à 1'500 fr. pour chacune des parties. En première instance, l'employée obtient environ 10 % de ses prétentions (sur les 11'800 fr. de ses conclusions [3'609 fr. net + 8'199 fr. brut], elle

- 31 - gagne sur 1'043 fr. 30 [895 fr. 30 + 148 fr.]), si bien que, après compensation, les dépens réduits à la charge de l'employée doivent être fixés à 1'200 fr. (1'500 fr. x [90% - 10%]). En deuxième instance, l'employée qui demandait la somme de 10'488 fr. n'obtient que 148 francs. Quant à l'employeuse, elle obtient environ 3'200 francs (2660 fr. + 624 fr. 69) de moins sur les 4'100 fr. environ (2'660 fr. + 1'519 fr. 95) auxquels elle avait été condamnée en première instance et, s'agissant des dépens de première instance, 1'200 fr. sur les 5'000 fr. réclamés. On peut considérer que l'employée succombe sur les 2/3 de ses prétentions et l'employeuse sur 1/3. Les dépens réduits de deuxième instance alloués à l'employeuse peuvent être arrêtés à 330 francs. 14.2 L'arrêt est rendu sans frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). 14.3 Me Jean-Lou Maury, conseil de l'appelante, a indiqué avoir consacré 13 heures et 30 minutes à la procédure d'appel. Vu la nature du litige et les difficultés de la cause, cette durée doit être revue à la baisse pour les motifs suivants. Le conseil a allégué 540 minutes (opérations des 23 novembre 2021, 9 et 10 février 2022) consacrées à l'examen du dossier, aux recherches juridiques et à la rédaction de l'appel et de la réponse à l'appel joint. Cette durée apparaît excessive et sera ramenée à 180 minutes (-360 minutes ou 6 heures). En effet, le conseil, qui avait assisté l'appelante en première instance, avait une connaissance préalable du dossier, d'une part, et, d'autre part, les faits et le droit présentés en première et en deuxième instances sont essentiellement les mêmes. De même, la rédaction de courriels ou la réception de diverses lettres ou courriels qui n'impliquait qu'une lecture cursive et brève, qui a été comptabilisée à hauteur de 5 minutes pour chaque acte (opérations des 6 et 8 décembre et 11 février 2022) relèvent du travail de secrétariat (Juge délégué CACI 29 mars 2022/168) et seront retranchés (-15 minutes). En outre, on retranchera 60 minutes sur les 80 minutes consacrées à

- 32 - l'opération du 24 novembre 2021 ("examen et tri documents reçus de cliente (pour l'AJ), finalisation appel, lettre au TC et e-mail à cliente"). D'une part, le travail de tri, de numérotation des pièces et d'intégration de celles-ci à la procédure est inclus dans le temps de rédaction et de correction de l'écriture correspondante, une durée de 20 minutes pour une requête AJ étant adéquate (CREC 11 août 2017/294 ; CREC 18 novembre 2020/275). D'autre part, le temps consacré à la rédaction de l'appel a déjà été compté ci-dessus, tandis que les opérations "lettre au TC et e-mail à cliente" après finalisation de l'écriture d'appel sont manifestement des avis de transmission qui relèvent du travail de secrétariat. Il convient enfin de réduire les 60 minutes d'« opérations post arrêt », qui consisteront à l'examen du présent arrêt et aux explications à donner à l'appelante. Une durée de 30 minutes pour ce poste paraît suffisante (CACI 22 janvier 2020/30 consid. 5.2 ; Juge déléguée CACI 15 septembre 2021 consid. 4.3.1). En définitive, on admet au total une durée d'activité de 5 heures et 45 minutes. Au tarif horaire de 180 fr., les honoraires de Me Maury s'élèvent à 1'035 fr. (180 fr. x 5h45), montant auquel s'ajoutent des débours forfaitaires de 2 %, par 20 fr. 70 (art. 3bis RAJ), la TVA sur le tout par 81 fr. 29, ce qui donne un total de 1'136 fr. 99, arrondi à 1'137 francs.

E. 15

La bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenue au remboursement de l'indemnité à son conseil d'office, mise provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'elle sera en mesure de le

faire (art. 123 CPC). Il incombe à la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes (anciennement Service juridique et législatif) de fixer le principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a du code du 12 janvier 2010 de droit privé judiciaire vaudois [CDPJ; BLV 121.02]).

- 33 -

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