

VS_GERICHTE C1 22 182 vom 14. August 2024

VS Kantonsgericht, 2024-08-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_22_182

FR: VS_GERICHTE C1 22 182 du 14 août 2024

IT: VS_GERICHTE C1 22 182 del 14 agosto 2024

Regeste

C1 22 182 ARRÊT DU 14 AOÛT 2024 Tribunal cantonal du Valais Cour civile II Elisabeth Jean, juge suppléante ; Malika Hofer, greffière ; en la cause X _____, demanderesse, appelante et appelée, représentée par Maître Luis Neves, avocat à Martigny, contre Y _____, défenderesse, appelée et appelante, représentée par Maître Philippe Baudraz, avocat à Lausanne. (Travail ; heures supplémentaires [art. 321c CO] ; paiement de l'indu [art. 63 al. 1 CO]) appel contre le jugement du 29 mars 2022 du Tribunal du travail

Erwägungen

E. 4

Il est constant que les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 ss CO. Ces dernières ne contestent plus, en appel, qu'il a été mis fin à ce contrat le 22 juillet 2021, à la suite de la résiliation immédiate des rapports de travail par l'employeuse. Le litige porte donc uniquement sur l'existence de circonstances justifiant cette résiliation immédiate. L'employeuse fait grief aux premiers juges d'avoir nié que tel soit le cas, contrevenant, ce faisant, à l'article 337 CO. Selon elle, les manquements imputables à l'employée sont graves puisque cette dernière a pris possession de sa carte bancaire en totale violation de directives clairement exprimées et qu'elle a, par la suite, adopté un comportement absolument inapproprié en provoquant un esclandre devant son domicile, événement qui l'a finalement convaincue de mettre un terme aux rapports de travail. L'employée a, de plus, contrevenu à son obligation contractuelle de tenir un décompte régulier et compréhensible des heures travaillées, dont les nombreuses incohérences ne sont apparues qu'au cours de la procédure judiciaire. Ces manquements sont d'autant plus graves, à ses yeux, qu'ils s'inscrivent dans une relation de confiance particulière due à sa position de vulnérabilité en raison de son âge et de son impotence, de même qu'aux liens d'ordre familiaux qui les unissaient.

E. 4.1

L'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Les règles qui président à une telle résiliation immédiate pour justes motifs ont été dûment exposées dans la décision des juges intimés du 29 mars 2022 (cf. consid. 1.c de ce jugement), si bien qu'il suffit d'y renvoyer (sur le renvoi à la motivation du jugement de première instance : ATF 119 II 478 consid. 1d ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2018 du 5 juin 2019 consid. 3.3.1 et les références). On ajoutera ce qui suit. La jurisprudence du Tribunal fédéral pose deux conditions cumulatives pour retenir l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate : le manquement imputé à l'employé doit être objectivement grave et, subjectivement, il doit avoir effectivement détruit le lien de confiance indispensable au maintien du contrat de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_177/2023 du 12 juin 2023 consid. 3.1.1 et les arrêts cités). Une gravité purement subjective d'un prétendu manquement ne saurait fonder une résiliation immédiate du contrat, pas plus que le simple

allégué d'une perte de confiance (GLOOR, in DUNAND/MAHON [édit.], Commentaire du contrat de travail, 2ème éd., 2022, n. 21 ad art. 337 CO).

- 14 - En vertu de l'article 321d al. 2 CO, le travailleur a l'obligation de suivre les instructions particulières qui lui ont été données par son employeur. La désobéissance à un ordre - pour autant que celui-ci reste dans les limites du contrat, qu'il soit clair et important - peut constituer à tout le moins un motif objectivement suffisant de résiliation du contrat de travail lorsque l'injonction ou la prescription concerne des intérêts importants de l'employeur. Dans un tel cas, suivant les intérêts en jeu, la résiliation immédiate est justifiée, même sans avertissement préalable (arrêt du Tribunal fédéral 8C_351/2022 du 22 février 2023 consid. 3.2 et les arrêts cités ; GLOOR, op. cit., n. 33 ad art. 337 CO). De même, des injures, des menaces, des voies de fait ou des emportements dirigés contre la personne de l'employeur peuvent fonder un renvoi immédiat, s'ils atteignent une certaine intensité (arrêt du Tribunal fédéral 4A_486/2007 du 14 avril 2008 consid. 4.1 ; GLOOR, op. cit., n. 39 ad art. 337 CO). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'ajout de motifs de licenciement est admissible ; il est toutefois exclu d'invoquer comme justes motifs de congé immédiat des circonstances qui sont survenues après la déclaration de résiliation du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.3 et les arrêts cités).

E. 4.2

et les arrêts cités). Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'article 321c 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'article 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A_138/2023, précité, consid. 4.2). Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires - incombance qui lui appartient en vertu des articles 46 LTr et 73 al. 1 let. c et d OLT 1, pour peu qu'il ne soit pas lié par un contrat-type de travail -, mais laisse au travailleur le soin d'enregistrer lui-même ses heures de travail, le juge peut retenir l'existence et le nombre d'heures supplémentaires, pour autant qu'elles apparaissent comme hautement vraisemblables et qu'elles se trouvent corroborées par des moyens de preuve produits par le travailleur. Ses relevés personnels, s'ils sont fournis quotidiennement ou mensuellement à l'employeur, constituent un moyen de preuve approprié, quand bien même ils n'auraient pas été contresignés par ce dernier (arrêt du Tribunal fédéral 4C.141/2006 du 24 août 2006 consid. 4.2.3 ; DUNAND, in DUNAND/MAHON [édit.], Commentaire du contrat de travail, 2ème éd., 2022, n. 55 ad art. 321c CO et les références mentionnées en note de bas de page n. 118). Le travailleur qui effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées ; à défaut, il risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela étant, lorsque l'employeur

- 19 - sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail

demandé (arrêt du Tribunal fédéral 4A_138/2023, précité, consid. 4.3 et les arrêts cités).

E. 4.2.1

En l'occurrence, l'employeuse, qui niait, en première instance, qu'il y ait eu résiliation immédiate du contrat de travail, non seulement ne le conteste plus en appel, mais invoque des motifs justificatifs supplémentaires, qu'elle reproche aux premiers juges de ne pas avoir pris en compte. Le premier d'entre eux tient au comportement inadéquat adopté par l'employée lorsqu'elle s'est présentée devant son domicile et qui a donné lieu à la plainte pénale déposée contre elle le 16 octobre 2021. La question de savoir si l'emportement dont s'est effectivement rendue coupable cette dernière envers son employeuse atteint l'intensité nécessaire pour constituer un juste motif de licenciement immédiat souffre de rester indécise. L'invocation de ces circonstances est, en tout état de cause, exclue, puisque ces dernières sont survenues après la déclaration de résiliation immédiate du contrat. Il a en effet été circonscrit, en faits (cf. consid. 3.3 ci-dessus), que l'employeuse a résilié les rapports de travail à l'occasion du téléphone qu'elle a passé à son employée le 22 juillet 2021 en fin de matinée, soit avant que cette dernière ne se présente à son domicile et provoque l'esclandre dont il est ici question. Celui-ci ne saurait donc être d'aucune aide à l'employeuse dans sa tentative d'établir l'existence de justes motifs de résiliation immédiate.

E. 4.2.2

Il n'en va pas différemment de la non restitution par l'employée de la carte bancaire que l'employeuse mettait à sa disposition. Les premiers juges ont nié qu'elle

- 15 - puisse constituer une telle justification, considérant que l'intéressée, à qui l'on ne pouvait reprocher aucun manquement professionnel et qui n'avait fait l'objet d'aucune remise à l'ordre ni aucun avertissement, n'avait eu aucune intention malveillante en conservant par devers elle la carte bancaire de son employeuse, preuve en est la restitution immédiate de cette carte lorsqu'elle en a été requise. L'employeuse ne remet pas en question cette analyse, que la juge de céans fait également sienne. Elle voit cependant dans le fait que l'employée soit entrée en possession de sa carte bancaire sans son autorisation une violation grave des instructions particulières qui lui ont été données quant à son utilisation. Selon elle, l'employée ne pouvait le faire que moyennant son autorisation et pour autant que cette carte lui soit ensuite restituée. L'on cherche toutefois en vain, dans le dossier, la preuve que de tels ordres ont été donnés par l'employeuse. Au contraire, aux dires de sa propre fille, l'employée pouvait disposer de sa carte bancaire, qu'elle prenait à volonté, selon les besoins de son employeuse. Elle n'a donc pas contrevenu à une directive claire et précise de cette dernière en prenant possession de sa carte sans son autorisation expresse, seul le fait d'avoir omis de la lui restituer pouvant constituer un tel manquement. Or, pour les raisons rappelées ci-avant, notamment l'absence de toute intention malveillante, cette omission ne saurait être considérée comme suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat. A cet égard, on relèvera que l'employeuse ne s'est d'ailleurs pas trompée sur les intentions de son employée, puisque la plainte pénale déposée à son encontre le 16 octobre 2022 ne vise nullement ce comportement précis. Elle a donc bien compris qu'il ne s'était agi que d'un oubli de son employée, comme cette dernière l'a toujours soutenu. L'intéressée voit encore une violation grave de l'obligation de fidélité de l'employée en ce qu'elle n'aurait pas respecté les directives données en lien avec la tenue d'un décompte journalier des heures effectivement travaillées. Il ressort toutefois de l'arrêté cantonal valaisan édictant un contrat-type de travail pour le personnel au service de l'économie domestique, auquel sont

soumis les parties à la présente procédure (cf. consid. 5.1.1 et 5.2.1 ci-dessous), plus particulièrement de son article 8 al. 6, qu'il appartient bien plutôt à l'employeur de tenir un registre écrit des heures de travail effectuées et de le faire signer chaque mois par le travailleur, obligation que l'employeur ne peut lui transférer que par accord écrit (cf. art. 2 de l'arrêté précité et consid. 5.1.1 ci-dessous). Or, aucun accord écrit de ce type n'a été signé par les parties. L'employeuse ne le prétend pas et rien au dossier ne vient le corroborer. Cette dernière est donc malvenue de se prévaloir, à l'appui des justes motifs du congé immédiat donné à son employée, de la violation d'une obligation qui lui incombait en réalité. Au demeurant, il a été retenu, en faits, que la preuve des nombreuses incohérences invoquées dans la

- 16 - tenue de ces décomptes par l'employée n'avait pas été rapportée à satisfaction de droit, en sorte que cet argument ne lui est de toute façon d'aucun secours (cf. consid. 3.1.2 ci-dessus). Quant au rapport de confiance étroit noué entre les parties du fait des liens familiaux et de la position de vulnérabilité de l'employeuse découlant, notamment, de son impotence, dont cette dernière se prévaut encore pour justifier la résiliation immédiate, elle pourrait, tout au plus, fonder la gravité purement subjective du manquement imputé à l'employée. Elle ne saurait pour autant, à elle seule, suppléer l'absence de gravité objective du manquement reproché et, partant, justifier la résiliation immédiate.

E. 4.2.3

Il suit de ce qui précède que c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que le congé immédiat était injustifié et que le contrat, résilié le 22 juillet 2021, aurait dû courir jusqu'au 31 août suivant, date d'échéance du délai ordinaire de congé lorsque, comme en l'espèce, l'employée en était à sa première année de service (art. 335c et 337c al. 1 CO).

E. 5

Dans cette hypothèse, il n'est pas contesté que cette dernière a droit au salaire des mois de juin, juillet et août 2021. Reste cependant à l'établir, les parties se disputant le montant auquel l'employée peut prétendre à ce titre.

E. 5.1

A teneur de l'article 319 al. 1 CO, par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni. La conclusion du contrat de travail est marquée par l'absence de formalisme ; ce dernier, conformément à l'article 320 al. 2 CO, peut en conséquence être réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire.

E. 5.1.1

En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit, en règle générale, au principe de la liberté : le salaire convenu fait foi (arrêt du Tribunal fédéral 8C_709/2021 du 2 mai 2022 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Une limitation de cette liberté contractuelle peut résulter de l'application d'un contrat-type de travail, lequel contient des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin de diverses espèces de contrat de travail (art. 359 al. 1 CO). Dans le domaine de l'économie domestique, les cantons ont été contraints par le législateur fédéral à adopter un contrat-type (art. 359 al. 2 CO). Le canton du Valais s'est plié à cette injonction en promulguant un arrêté édictant un contrat-type de travail pour le personnel au service de

l'économie

- 17 - domestique (ci-après : arrêté cantonal ; RS/VS 221.602), qui régit les rapports de travail entre les employeurs privés et tous les travailleurs qui occupent un emploi à plein temps ou à temps partiel dans ce domaine (art. 1 al. 2 de l'arrêté cantonal). Le Conseil fédéral a également adopté - sur la base toutefois de l'article 360a CO - un contrat-type pour les travailleurs de l'économie domestique fixant un salaire minimal impératif. Ce texte fédéral prime sur les contrats-types cantonaux (JEANNERAT/MAHON, in DUNAND/MAHON [édit.], Commentaire du contrat de travail, 2ème éd., 2022, n. 15 ad art. 359 CO ; PORTMANN/RUDOLPH, Commentaire bâlois, 7ème éd., 2020, n. 2 ad art. 360 CO). Conformément à l'article 360 al. 1 CO, le contrat-type s'applique directement aux rapports qu'il régit, sauf accords contraires des parties au contrat de travail. Celles-ci peuvent donc déroger au contrat-type en convenant d'autres règles contractuelles tant en faveur du travailleur qu'en sa défaveur (dans les limites toutefois du droit fédéral et cantonal impératif ; JEANNERAT/MAHON, op. cit., n. 10 et 12 ad art. 360 CO). La disposition précitée n'exige aucune forme spéciale pour un tel accord dérogatoire. Toutefois, l'article 360 al. 2 CO permet au contrat-type de prévoir que les dérogations à certaines de ses dispositions nécessitent la forme écrite. De nombreux contrats-types réservent la forme écrite de manière générale et ce en contradiction avec le texte clair de la disposition précitée. Le Tribunal fédéral, bien que constatant cette contradiction, a cependant considéré que cette exigence de forme demeurerait valable, mais uniquement pour modifier en défaveur du travailleur des règles particulièrement importantes, tel le salaire minimum prévu par le contrat-type (arrêt du Tribunal fédéral 4A_180/2012 du 14 novembre 2012 consid. 2 et les références).

E. 5.1.2

Le salaire au temps est la forme la plus courante du salaire de base. Il ne dépend ni de la quantité ni de la qualité du travail fourni. Les parties sont libres de fixer la rémunération sur une base horaire, journalière, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd., 2019, n. 1.2 p. 202). Le salaire au temps présente toujours un caractère périodique. Si des délais plus courts ou d'autres termes de paiement ne sont pas prévus par accord ou ne sont pas usuels, et sauf clause contraire d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective, le salaire est payé au travailleur à la fin de chaque mois (art. 323 al. 1 CO). La durée du travail est le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à disposition de son employeur. Constituent des heures supplémentaires les heures de travail effectuées par le travailleur qui excèdent la durée du travail convenue ou, selon le texte légal, les heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective (art. 321c al. 1 CO ; arrêt du Tribunal fédéral

- 18 - 4A_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.1 et les arrêts cités). L'heure supplémentaire est donc une notion relative, qui dépend du temps de travail convenu. L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé (art. 321c al. 3 CO).

E. 5.1.3

Conformément au principe général (cf. 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 (art.

321c al. 1 CO ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_138/2023, précité, consid.

E. 5.1.4

La rémunération des heures supplémentaires est la compensation prioritairement prévue à l'article 321c al. 3 CO. Selon cette disposition, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé équivalent en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins. Le salaire normal comprend tous les éléments composant la rémunération obligatoirement due par l'employeur, y compris le treizième salaire et les indemnités prévues contractuellement en relation avec le travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C_319/2016 du 3 avril 2017 consid. 5 et les références ; WYLER/HEINZER, op. cit., n. 4.7.1 p. 147). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, bien que l'article 321c al. 3 CO ne figure pas dans le catalogue des articles 361 et 362 CO, il présente un caractère partiellement impératif, cela au motif qu'il ne peut être valablement dérogé à l'indemnisation au taux de 125 % que par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_381/2020 du 22 octobre 2020 consid. 4.2 et les arrêts cités).

E. 5.2

En l'espèce, il a été établi, en faits, que les parties n'ont passé aucun contrat de travail écrit, mais qu'elles sont convenues d'un salaire de 35 fr. de l'heure net pour un horaire de 35 heures par semaine, ce qu'elles étaient tout à fait en droit de faire en vertu de la liberté contractuelle qui prévaut dans ce domaine.

E. 5.2.1

Si l'on s'en tient à la formule de conversion du salaire horaire en salaire mensuel établi par le SECO dans le cadre du contrat-type de travail prévoyant des salaires minimaux impératifs pour les travailleurs de l'économie domestique (cf. le document intitulé "Informations sur le CTT économie domestique [situation au 1er janvier 2024]" consultable en ligne sur le site de la Confédération) - applicable dans la présente cause, car prenant le pas sur l'arrêté cantonal édictant un contrat-type de travail dans le même domaine (cf. consid. 5.1.1 1er par. ci-dessus) -, celui convenu entre les parties s'élève à 5'308 fr. 30 net par mois ([35 fr. x 35 heures] x 52 semaines, le tout divisé par les 12 mois de l'année), et non pas à 4'571 fr. 70 net par mois comme retenu par les premiers juges (cf. jugement du 29 mars 2022 consid. 1.e in fine). C'est en vain que l'employeuse tente de faire accroire que faute d'accord écrit dérogeant au salaire minimum, ce serait ce dernier qui serait applicable entre les parties. Elle le fait

- 20 - en se prévalant de l'article 2 de l'arrêté cantonal, selon lequel le contrat-type de travail est réputé exprimer la volonté des parties contractantes, à moins qu'elles n'y dérogent par un accord écrit. Or, on l'a dit ci-avant, le salaire minimum n'est régi que par le contrat-type édicté par le Conseil fédéral, lequel ne prévoit pas de clause de ce type. Quand bien même la disposition invoquée par l'intéressée devrait trouver application, la solution n'en serait pas différente, la réserve générale de la forme écrite contenue dans cet arrêté cantonal ne pouvant s'appliquer lorsque, comme en l'occurrence, la modification convenue - 35 fr. net de l'heure en lieu et place des 21 fr. 10 brut de l'heure de salaire minimum prévu par le contrat-type de travail pour un employé non qualifié avec au moins 4 ans d'expérience dans l'économie domestique - l'a été en faveur de l'employée (cf. consid. 5.1.1 2ème par. ci-dessus).

E. 5.2.2

Par une application analogique du calcul précité à l'horaire mensuel, celui décidé par les parties était de 151 heures 66 (35 heures x 52 semaines, le tout divisé par les douze mois de l'année). Toutes les heures travaillées en sus de cet horaire doivent donc être considérées comme des heures supplémentaires et être rémunérées selon le tarif horaire convenu entre les parties majoré d'un quart, conformément à l'article 321c al. 3 CO, soit 43 fr. 75 net de l'heure (35 fr. de l'heure x 125 % = 43 fr. 75), l'employeuse ne pouvant en l'occurrence se prévaloir d'aucune dérogation écrite, soit par accord, soit par contrat-type de travail, à cette disposition partiellement impérative (cf. consid. 5.1.4 ci-dessus). Selon les décomptes versés en cause par l'employée, elle a travaillé 157 heures en juin 2021, soit 5 heures 33 de plus que l'horaire convenu (157 heures - 151 heures 66), et 134 heures en juillet 2021, mois qui n'a pas été entièrement travaillé puisque le licenciement immédiat est intervenu le 22 juillet 2021. L'employeuse ayant laissé le soin à l'employée d'enregistrer elle-même ses heures de travail, elle ne peut que se voir opposer les relevés personnels fournis par cette dernière, notamment celui du mois de juin 2021 qui répertorie des heures supplémentaires, et cela quand bien même elle ne les a pas contresignés. La tenue des heures établie par l'employée, qui mentionne le début et la fin de chacune des journées de travail effectuées, lui a été fournie mensuellement. Ces relevés constituent donc un moyen de preuve approprié, ce d'autant que l'existence de ces heures supplémentaires apparaît hautement vraisemblable. L'employeuse a admis que l'horaire convenu pouvait déborder soit le matin, soit la nuit, selon ses besoins, corroborant ainsi les dires de l'employée. Elle l'a certes fait en indiquant que cela ne serait arrivé qu'à une ou deux reprises, mais la crédibilité de cette précision, énoncée pour les seuls besoins de la cause, est fort

- 21 - douteuse. On ne voit en effet pas, en pareille hypothèse, que les précédents relevés de son employée, régulièrement présentés par elle pour le paiement de son salaire et contenant des heures supplémentaires supérieures à ce que l'employeuse a reconnu, n'aient jamais suscité la moindre remarque ni opposition de sa part. Bien plus, elles ont toutes été rémunérées, en sorte que l'employée pouvait raisonnablement admettre qu'elles avaient été acceptées, d'autant plus qu'elles étaient nécessaires à l'accomplissement de son travail et justifiées par l'intérêt de l'employeuse, ce que cette dernière reconnaît. L'employée a ainsi droit à 5'541 fr. 60 net pour le mois de juin 2021 (151 heures 66 x 35 fr. de l'heure et 5 heures 33 x 43 fr. 75 de l'heure, soit 5'308 fr. 30 + 233 fr. 30 ; cf. pièces jointes à l'écriture du 11 octobre 2021 p. 9) et à 5'308 fr. 30 net pour le mois de juillet 2021 (151 heures 66 x 35 fr. de l'heure ; cf. pièces jointes à l'écriture du 11 octobre 2021 p. 9). C'est ce dernier montant qui doit également lui être alloué pour le mois d'août 2021, mois durant lequel elle n'a pas du tout travaillé en raison de la rupture des liens contractuels. On relèvera que l'employée a droit, pour ces deux derniers mois, uniquement au salaire convenu, lequel ne comprend pas les heures supplémentaires, en sorte qu'il ne saurait être calculé, comme elle le fait, en se fondant sur la moyenne des salaires versés, lesquels englobent des heures supplémentaires dont on verra ci- après qu'elles ne sont pas dues en totalité (cf. consid. 8.2.2. ci-dessous). C'est en conséquence un montant total de 16'158 fr. 20 net (5'541 fr. 60 + 5'308 fr. 30 + 5'308 fr. 30) que l'employeuse doit lui verser à titre de salaire pour les mois de juin à août 2021.

E. 6

En sus du versement de son salaire, l'employée demande à ce que l'indemnité pour le droit aux vacances soit fixée à 6'612 fr., conformément aux conclusions qu'elle a prises sur ce

point, et non pas limitée aux 2'400 fr. qui lui ont été alloués par les premiers juges. Elle conteste, ce faisant, que ses conclusions se soient élevées à ce seul montant, comme ces derniers l'ont retenu. Elle formule la même critique à l'égard des frais de déplacement, dont elle demande le remboursement à hauteur de 2'400 fr., conformément aux conclusions qu'elle a prises, lesquelles s'élèvent, selon elle, à ce montant et non pas à 1'000 fr., comme indiqué par erreur dans la décision querellée.

E. 6.1

Les fondements juridiques régissant le droit à une indemnité pour les vacances non prises et le droit au remboursement des frais nécessaires encourus par le travailleur du fait de l'utilisation professionnelle de son véhicule privé ont été dûment exposés dans la

- 22 - décision des juges intimés du 29 mars 2022 (cf. consid. 2.b et 3.b de ce jugement), si bien qu'il suffit, là aussi, d'y renvoyer.

E. 6.1.1

Le principe du droit à la rémunération des 20 jours de vacances non prises par l'employée durant les rapports de travail, reconnu par les juges intimés au terme de la procédure de première instance (cf. jugement du 29 mars 2022 consid. 2.c), n'est pas contesté en appel. Ce point, désormais acquis au débat, n'a donc pas à être réexaminé. Seul le montant de l'indemnité due à ce titre doit être discuté céans.

E. 6.1.2

La question qui est soulevée, tant au regard de l'indemnité due pour les vacances non prises qu'au regard des frais de déplacement, porte sur les conclusions élevées par l'employée dans la présente action, qui, comme déjà dit ci-dessus (cf. consid. 1.1. et 1.2), est soumise à la procédure simplifiée, en tant que sa valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 243 al. 1 CPC ; cf. consid. 1.1 ci-dessus). La maxime inquisitoire selon l'article 247 al. 2 CPC - ou maxime inquisitoire sociale - y prévaut dans les litiges portant, comme en l'espèce, sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. (cf. art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). Dans ce cadre, le tribunal a l'obligation d'établir d'office les faits, laquelle comprend le devoir d'interpellation accru du juge découlant de l'article 247 al. 1 CPC, disposition qui, formellement, s'applique à l'ensemble des causes soumises, comme en l'espèce, à la procédure simplifiée (TAPPY, op. cit., n. 4, 16 et 21 ad art. 247 CPC). Le juge doit ainsi amener les parties, par des questions appropriées, à compléter les allégations insuffisantes et à désigner les moyens de preuve (arrêt du Tribunal fédéral 4D_76/2020 du 2 juin 2021 consid. 5.3 et l'arrêt cité). Même si le texte légal ne parle que des allégations et des moyens de preuve, le devoir d'interpellation accru prévu à cette disposition, dès lors qu'il complète le devoir général d'interpellation résultant de l'article 56 CPC, permet aussi de faire préciser ou compléter des conclusions d'une partie peu claires, contradictoires, imprécises ou incomplètes (TAPPY, op. cit., n. 23 ad art. 244 CPC, n. 20 ad art. 246 CPC et n. 9 ad art. 247 CPC ; HALDY, Commentaire romand, 2ème éd. 2019, n. 2 ad art. 56 CPC). En effet, la jurisprudence du Tribunal fédéral sur le formalisme excessif a déjà imposé, en cas de conclusions peu claires, le devoir d'interpeller la partie en l'invitant à corriger le vice sous peine d'irrecevabilité (arrêt du Tribunal fédéral 5P.35/2005 du 4 mai 2005 consid. 1.1 et 1.2). Ce devoir d'interpellation accru du juge concerne avant tout les personnes non assistées et dépourvues de connaissances juridiques et n'a qu'une portée restreinte vis-à-vis des parties représentées par un avocat. En effet, s'agissant d'un avocat, le juge peut

- 23 - présumer qu'il a les connaissances nécessaires pour conduire le procès et faire des allégations et offres de preuve complètes (arrêt du Tribunal fédéral 5D_17/2020 du 16 avril 2020 consid. 4.2 et les références).

E. 6.2.1

En l'occurrence, lorsqu'elle a porté le litige devant les autorités de première instance, l'employée agissait seule, sans l'aide d'un avocat. Elle a conclu à ce qu'un montant total de 29'997 fr. lui soit alloué, tout en détaillant les différents postes de ses prétentions, parmi lesquelles 2'400 fr. à titre d'indemnité de vacances et 1'000 fr. à titre de frais de déplacement. Ces montants différaient toutefois de ceux revendiqués dans le formulaire de plainte en procédure simplifiée devant le Tribunal du travail disponible en ligne sur le site de cette autorité, qu'elle avait rempli et signé le 7 octobre 2021 et qu'elle avait pris la peine d'annexer à son écriture introductive d'instance. A cette occasion, elle avait chiffré à 6'612 fr., respectivement à 2'400 fr., l'indemnité requise pour les 20 jours de vacances non prises et les frais de déplacement, comme elle l'avait d'ailleurs fait dans sa requête de conciliation, puisque ce sont ces montants qui ont été mentionnés dans l'autorisation de procéder délivrée par l'autorité de conciliation le 28 septembre 2021. Face à de telles contradictions, l'autorité de première instance se devait d'interpeller l'intéressée en l'invitant à préciser ses conclusions sur ces deux questions. Elle le devait d'autant plus que l'addition des divers postes énumérés dans les conclusions telles que prises à l'appui de l'écriture introductive d'instance ne permettait pas d'arriver à la somme totale dont l'employée demandait le versement (6'510 fr. + 6'825 fr. + 6'650 fr. + 2'400 fr. + 1'000 fr. = 23'385 fr. et non pas 29'997 fr. comme réclamé), preuve, s'il en est, que le détail de ses prétentions était erroné. C'est donc en violation du devoir d'interpellation accru découlant de l'article 247 al. 1 CPC que les premiers juges se sont contentés d'examiner ces différents postes à l'aune des conclusions prises dans l'écriture déposée devant eux le 11 octobre 2021, pour ne pas allouer plus que les montants réclamés - quand ils l'ont été -, sans avoir préalablement donné l'occasion à l'employée, qui agissait seule, de lever ces contradictions et d'éventuellement rectifier ses conclusions. Celle-ci est donc autorisée à le faire devant la juge de céans, sans que cette rectification ne doive être considérée comme une modification de la demande au sens de l'article 317 CPC.

E. 6.2.2

S'agissant ainsi de la rémunération des 20 jours de vacances non prises, les conclusions élevées à ce titre se montent, après rectification de l'employée, à 6'612 francs. Quoiqu'en dise l'employeuse, ce montant ne constitue pas une conclusion nouvelle irrecevable en procédure d'appel, mais uniquement une conclusion rectifiée,

- 24 - comme impose de le faire l'article 247 al. 1 CPC lorsque, comme en l'espèce, elle est contradictoire. Cette conclusion étant supérieure à l'indemnité pour le droit aux vacances arrêtée par les premiers juges à 4'505 fr. 75 brut (cf. jugement du 29 mars 2022 consid. 2.c), c'est donc à tort que ces derniers n'ont alloué à l'employée que le montant de 2'400 fr. brut. Celle-ci a droit à l'entier de cette indemnité, dont le montant doit être calculé non pas sur la base d'un salaire mensuel de 4'571 fr. 70 net par mois, comme l'ont fait les magistrats intimés, mais sur la base du salaire mensuel de 5'308 fr. 30 net par mois arrêté ci-avant (cf. consid. 5.2.1 ci-dessus). Compte tenu d'un tel salaire, c'est en réalité un montant de 4'881 fr. 20 net ([5'308 fr. 30 de salaire mensuel : 21,75 de jours ouvrables moyens dans un mois] x 20 jours de vacances dues) auquel elle a droit pour l'indemniser des vacances qu'elle n'a pas

prises, montant largement couvert par les conclusions prises.

E. 6.2.3

Quant aux frais de déplacement, il convient de donner acte à l'employée, à l'instar de ce qui a été fait ci-avant, que les conclusions élevées à ce titre se montent effectivement, après rectification, à 2'400 francs. Ce constat ne lui est toutefois d'aucune aide, le remboursement de ces frais ne pouvant, en tout état de cause, pas lui être alloué, faute d'avoir versé en cause le décompte des frais de véhicule engendrés par son activité professionnelle ainsi que les justificatifs, comme l'exige l'article 327c al. 1 CO (cf. sur cette question arrêt du Tribunal fédéral 4C.263/2001 du 22 janvier 2002 consid. 2.d ; DANTHE, in DUNAND/MAHON [édit.], Commentaire du contrat de travail, 2ème éd., 2022, n.4 ad art. 327c CO et les auteurs cités en notes de bas de page n. 2 et 3). Partant, c'est à juste titre que les juges intimés lui ont dénié tout droit au remboursement de ces frais.

E. 7

Il suit de ce qui précède que, à ce stade du raisonnement, l'employeuse doit être reconnue devoir à l'employée le montant total de 21'039 fr. 40 net (16'158 fr. 20 de salaire pour les mois de juin à août 2021 + 4'881 fr. 20 d'indemnité pour les vacances non prises ; cf. consid. 5.2.2 et consid. 6.2.2 ci-dessus). Aucun intérêt moratoire n'ayant été requis par l'employée, il n'y a pas lieu de lui en allouer, à peine de statuer ultra petita. Par contre, les charges sociales doivent être versées en sus par l'employeuse aux institutions concernées, la somme allouée l'ayant été après déduction de toutes les charges sociales, comme convenu par les parties.

E. 8

De son côté, l'employeuse reproche aux premiers juges de n'avoir compensé les créances réciproques qu'à hauteur de sa demande reconventionnelle, arrêtée faussement, selon elle, à la somme de 9'975 francs. A bien la comprendre, elle soutient qu'ils auraient bien plutôt dû, dans un premier temps, procéder à la compensation de la

- 25 - créance de l'employée avec le salaire perçu en trop à concurrence de 25'947 fr. 50, puis lui allouer le solde à hauteur des conclusions reconventionnelles prises à l'audience de débats, soit 12'987 francs.

E. 8.1.1

La reconvention est une action introduite par le défendeur contre le demandeur dans le procès pendant. Ce n'est pas un moyen de défense, mais une véritable action qui poursuit un but propre (ATF 142 III 713 consid. 4.2). La reconvention permet au défendeur de profiter du procès ouvert par son adversaire pour faire valoir contre lui ses propres prétentions. Des conclusions ayant pour seule fin d'obtenir la libération des prétentions du demandeur ne sont pas reconventionnelles. La reconvention ne doit pas être confondue avec la compensation (art. 120 CO), que le défendeur peut invoquer par voie d'exception pour obtenir le rejet de la demande intentée contre lui : en brandissant ce moyen, le défendeur n'introduit pas une nouvelle action avec un effet de litispendance ; il entend simplement faire échec à l'action du demandeur. Seuls les montants effectivement réclamés entrent en considération, à l'exclusion de ceux invoqués à titre compensatoire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_317/2019 du 30 juin 2020 consid. 1.3.1 et les références).

E. 8.1.2

A teneur de l'article 120 al. 1 CO, lorsque deux personnes sont débitrices l'une envers l'autre de sommes d'argent ou d'autres prestations de même espèce, chacune des parties peut compenser sa dette avec sa créance, si les deux dettes sont exigibles. Pour qu'il y ait compensation, la loi exige ainsi un rapport de réciprocité entre deux personnes, qui sont chacune titulaire d'une prétention contre l'autre. En d'autres termes, il faut que chaque partie soit à la fois créancière et débitrice l'une de l'autre (arrêt du Tribunal fédéral 4C.334/2001 du 15 janvier 2002 consid. 2a et les références). La compensation éteint alors les deux dettes qui sont opposées, à concurrence de celle qui est la plus faible en valeur (ATF 134 III 643 consid. 5.5.1).

Pour que le mécanisme de la compensation entre en jeu, deux créances en rapport de réciprocité doivent ainsi exister, dont sont titulaires l'auteur de la compensation pour l'une, le destinataire de la déclaration de compensation pour l'autre (JEANDIN/HULLIGER, Commentaire romand, 3ème éd. 2021, n. 2 ad art. 120 CO; MULLER, Commentaire bâlois, 7ème éd., 2020, n. 5 ad art. 120 CO). La compensation suppose, de plus, une déclaration soumise à réception. Lorsqu'elle n'a pas été signifiée par le défendeur avant la litispendance, celle-ci peut être opérée par une affirmation en procédure, laquelle doit intervenir à un stade permettant encore d'invoquer des faits nouveaux (arrêts du Tribunal

- 26 - fédéral 4A_27/2012 du 16 juillet 2012 consid. 5.4.1 et 4A_435/2015 du 14 janvier 2016 consid. 2.6).

Si elle est elle-même contestée - ce qui n'empêche pas en droit suisse la compensation -, le tribunal saisi d'une action en paiement de la créance principale doit dès lors vérifier aussi l'existence et l'exigibilité de la créance invoquée en compensation (JEANDIN/HULLIGER, op. cit., n. 8 et 9 ad art. 120 CO ; TAPPY, op. cit., n. 27 ad art. 222 CPC).

E. 8.1.3

Les actions en restitution peuvent reposer sur un contrat, un acte illicite ou sur l'enrichissement illégitime (ATF 130 III 504 consid. 6.1 et l'arrêt cité). Aux termes de l'article 63 al. 1 CO, qui fonde un cas spécial d'application de l'article 62 al. 1 CO, celui qui a payé volontairement ce qu'il ne devait pas ne peut le répéter s'il ne prouve qu'il a payé en croyant, par erreur, qu'il devait ce qu'il a payé. La voie légale pour obtenir la restitution d'un montant versé par erreur à un non-créancier est l'action en répétition de l'indu de l'article 63 al. 1 CO dirigée contre celui-ci en tant que défendeur (arrêt du Tribunal fédéral 5A_879/2023 du 29 mai 2024 consid. 3.1.2 et les arrêts cités). Dans le cadre de cette action, le demandeur doit prouver l'inexistence de la dette (art. 8 CC). En particulier, il lui appartient de prouver qu'il s'est exécuté par erreur, c'est-à-dire qu'il croyait à tort devoir payer ce qu'il a payé indûment (arrêt du Tribunal fédéral 5A_879/2003 précité consid. 3.1.2.1 et les arrêts cités). L'erreur n'a pas besoin d'être excusable pour être prise en considération. Cette exigence ne doit en effet pas être interprétée de façon trop stricte. L'erreur sera notamment admise lorsqu'il est exclu que l'auteur d'un paiement ait agi dans l'intention de donner, ce qui est en principe le cas dans les relations d'affaires (arrêts du Tribunal fédéral 4A_254/2019 du 6 avril 2020 consid. 4.4.3 et 4D_13/2015 du 3 juin 2015 consid. 4.1 ; CHAPPUIS, Commentaire romand, 3ème éd., 2021, n. 9a ad art. 63 CO). Si des faits juridiquement déterminants restent douteux ou ne sont pas établis, la conséquence de l'absence de preuve est supportée par la partie demanderesse. Selon la jurisprudence, la règle de l'article 8 CC s'applique en principe également lorsque la preuve porte sur des faits négatifs, soit en l'occurrence celui que constitue l'inexistence de la dette. Cette exigence est

toutefois tempérée par les règles de la bonne foi (art. 2 CC et 52 CPC) qui obligent le défendeur à coopérer à la procédure probatoire, notamment en offrant la preuve du contraire, soit la contre-preuve de l'existence de la dette. Pour que la contre-preuve soit couronnée de succès, il suffit qu'elle affaiblisse la preuve principale ; il n'est pas nécessaire de convaincre le juge que la contre-preuve est

- 27 - concluante. L'obligation faite à la partie adverse de collaborer à l'administration de la preuve, même si elle découle du principe général de la bonne foi, est de nature procédurale et est donc exorbitante de l'article 8 CC, car elle ne touche pas au fardeau de la preuve et n'implique nullement un renversement de celui-ci. C'est dans le cadre de l'appréciation des preuves que le juge se prononcera sur le résultat de la collaboration de la partie adverse ou qu'il tirera les conséquences d'un refus de collaborer à l'administration de la preuve (arrêt du Tribunal fédéral 5A_879/2003 précité et les arrêts cités).

E. 8.2.1

Pour s'opposer au paiement de sa dette envers l'employée, l'employeuse a formellement excipé de compensation dans sa réponse du 28 octobre 2021 (cf. all. 21 p. 37). Elle a ainsi allégué vouloir élever en compensation, à due concurrence, sa propre créance en remboursement des salaires versés en trop, qu'elle a chiffrée entre un minimum de 9'975 fr. et un maximum de 34'324 fr. 20 selon que le salaire de référence était celui convenu entre les parties ou celui ressortant du contrat-type pour les travailleurs de l'économie domestique (cf. all. 12 à 15 p. 36). A titre reconventionnel, elle a encore conclu au paiement de 9'975 fr., toujours pour des salaires versés en trop, montant qu'elle a tenté, sans succès, de porter à 12'987 fr. en procédure d'appel (cf. consid. 2.2.3 ci-dessus). L'on ne peut que suivre l'intéressée lorsqu'elle soutient qu'il convient de distinguer la compensation dont elle a fait la déclaration dans sa réponse et l'action reconventionnelle qu'elle a introduite à l'encontre de son employée pour faire valoir ses propres prétentions en remboursement du salaire perçu en trop. Dans les deux cas, toutefois, l'exercice n'est admissible que si l'employeuse est titulaire d'une prétention contre l'employée, ce qu'il convient de vérifier avant d'examiner davantage son grief.

E. 8.2.2

Les premiers juges ont retenu que l'employée avait perçu un salaire net de 76'785 fr. entre le 3 août 2020 et le 19 mai 2021 - montant au demeurant admis par les parties -, alors que le salaire auquel elle avait droit se montait à 50'837 fr. 50, en sorte qu'elle avait bénéficié d'un montant de 25'947 fr. 50 versé en trop (cf. jugement du 29 mars 2022 consid. 4). Ils ont considéré, ce faisant, que l'horaire effectué par l'intéressée était celui arrêté conventionnellement entre les parties, soit 35 heures par semaine, occultant totalement la question des éventuelles heures supplémentaires effectuées par elle. Or, il a été retenu, en faits, que des heures supplémentaires avaient bel et bien été effectuées.

- 28 - Reste à en déterminer le nombre. Sur la base des relevés des heures travaillées versées en cause par l'employée - dont on a exposé, ci-avant, les raisons pour lesquelles ils constituaient un moyen de preuve approprié (cf. consid. 5.2.2 ci-dessus), lesquels couvrent plus ou moins 7 mois de travail - le mois de juillet n'ayant pas été travaillé en totalité (cf. consid. 3.1.2 et consid. 3.3 ci-dessus) -, les heures supplémentaires effectuées représentent une moyenne arrondie à 5 heures par mois (environ 31 heures supplémentaires relevées : 7 mois). Il y a lieu, par une application analogique de l'article 42 al. 2 CO, de procéder à une estimation des heures supplémentaires effectuées durant la période considérée (10 mois,

d'août 2020 à mai 2021, les heures supplémentaires effectuées en juin ayant déjà été comptabilisées dans le salaire octroyé pour ce mois, cf. consid. 5.2.2 ci-dessus) en se basant sur cette moyenne mensuelle de 5 heures, qui doit être considérée comme un indice du nombre d'heures supplémentaires accomplies. Celles-ci doivent être rémunérées à 43 fr. 75 de l'heure (cf. consid. 5.2.2 ci-dessus), en sorte que le salaire auquel elle avait droit pour cette période doit être augmenté de 2187 fr. 50 pour tenir compte des heures supplémentaires établies en cause ([5 heures supplémentaires par mois x 10 mois] x 43 fr. 75 de l'heure). Celui-ci doit donc être porté à 53'025 fr. (50'837 fr. 50 + 2187 fr. 50). Partant, le salaire versé en trop s'élève à 23'760 fr. (76'785 fr. - 53'025 fr.).

E. 8.2.3

Cette créance, contestée par l'employée, mais dont l'existence et l'exigibilité a été vérifiée ci-avant, a été dûment élevée en compensation par l'employeuse dans sa réponse à la présente action en paiement. Par conséquent elle éteint la dette que cette dernière a envers l'employée à concurrence du montant total qu'elle a été reconnue lui devoir au terme du présent jugement, soit 21'039 fr. 40 (cf. consid. 7 ci-dessus). Le solde, par 2'720 fr. 60 (23'760 fr. - 21'039 fr. 40), devra lui être restitué par l'employée à titre de salaire versé en trop, la conclusion reconventionnelle de 9'975 fr. prise par l'employeuse en répétition de l'indu couvrant largement ce montant. Il y a en effet lieu d'admettre que c'est par erreur que cette dernière lui a versé cet argent, rien au dossier ne permettant de retenir qu'elle l'ait fait dans l'intention de le donner à l'employée, avec qui elle n'était liée que par des relations de travail. Les liens familiaux invoqués pour les besoins de la cause par l'employeuse pour justifier la gravité subjective des manquements reprochés à l'employée et, partant, son licenciement immédiat pour justes motifs, ne sauraient être retenus pour s'écarter du principe selon lequel il est exclu d'admettre une telle volonté de donner en cas de relation d'affaires. L'employée ne le soutient d'ailleurs pas, à juste titre.

- 29 - En vertu de l'article 339 al. 1 CO - applicable tant pour les créances de l'employeur que du travailleur et indépendamment de la cause qui a mis fin aux rapports de travail -, le montant de 2'720 fr. 60 portera intérêt à 5 % dès le 22 juillet 2021, date du licenciement immédiat injustifié (ATF 103 II 274 consid. 3b ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_126/2021 du 5 juillet 2021 consid. 4.4 et les références) et non pas dès le 21 juillet 2021, comme requis par l'employeuse. Le grief de l'appelante est par conséquent admis, dans cette mesure.

E. 9

En définitive, les appels tant de l'employée que de l'employeuse doivent être partiellement accueillis et le jugement entrepris se voir réformé en ce sens que l'employeuse est reconnue devoir à l'employée la somme de 21'039 fr. 40 net pour les salaires des mois de juin à août 2021 et pour les vacances non prises - charges sociales, calculées sur ce montant, à verser en sus aux institutions concernée -, montant entièrement compensé par celui que cette dernière est reconnue devoir à l'employeuse pour les salaires qu'elle lui a versés en trop. A ce titre, l'employée est tenue de s'acquitter encore auprès de l'employeuse d'un montant de 2'720 fr. 60, avec intérêt à 5 % dès le 22 juillet 2021.

E. 10

Il reste à statuer sur les frais et les dépens. L'admission partielle des appels commande que la juge de céans se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). Il sera ainsi tenu compte, dans le cadre de ce nouvel examen et dans la mesure utile, des critiques élevées par l'employée sur ce point.

E. 10.1

A teneur de l'article 114 let. c CPC, seuls les procès portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. sont gratuits. Le mode de calcul de la valeur litigieuse déterminante, lorsque, comme en l'espèce, une demande principale et une demande reconventionnelle coexistent valablement, est définie à l'article 94 al. 2 CPC. Selon cette disposition, si ces deux demandes ne s'excluent pas - ce qui est le cas dans la présente cause, la demande principale en paiement du salaire, des indemnités de vacances et des frais de déplacement, et celle reconventionnelle en restitution de l'indu ne s'excluant pas -, le montant total résultant de l'addition des deux sera prise en considération pour déterminer les frais (TAPPY, op. cit., n. 2, 17, et 20 à 22 ad art. 94 CPC ; RÜEGG/RÜEGG, Commentaire bâlois, 3ème éd., 2017, n. 3 ad art. 94 CPC). Il suit de là que la valeur litigieuse à prendre en compte pour déterminer la gratuité ou non de la présente procédure s'élève à 39'972 fr. (29'997 fr.+ 9'975 fr.). Dès lors

- 30 - qu'elle est supérieure à la limite des 30'000 fr. de l'article 114 let. c CPC, les parties ne sauraient être dispensées des frais judiciaires.

E. 10.1.1

L'autorité précédente ayant rendu sa décision sans percevoir de tels frais - ce qui n'est bien évidemment remis en question par aucune des parties en appel -, il n'y a pas lieu de revenir sur ce point, à peine de reformatio in pejus.

E. 10.1.2

Les frais sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause. Le juge dispose d'une grande liberté d'appréciation, spécialement dans l'application du deuxième alinéa. En seconde instance, le succès se mesure à l'aune de la modification obtenue du jugement de première instance (STOUDMANN, PC CPC, 2021, n. 12 ad art. 106 CPC ; TAPPY, op. cit., n. 3 et 20 ad art. 106 CPC). Compte tenu du sort réservé aux conclusions prises par les parties dans leurs appels respectifs, dont l'analyse détaillée sera faite ci-après (cf. consid. 10.2.1), lesquelles n'ont été admises que partiellement et dans une mesure plus ou moins comparable, les frais de la procédure d'appel sont répartis par moitié entre elles. L'émolument d'appel est calculé par référence au barème applicable en première instance, compte tenu d'un éventuel coefficient de réduction de 60 % au maximum (art. 19 LTar). Les critères de fixation des frais en première et en seconde instance sont identiques (cf. art. 13 al. 1 LTar). Vu l'ampleur moyenne de la cause qui ne présente pas de difficulté particulière, la situation financière des parties, les principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations, l'émolument forfaitaire de décision (art. 95 al. 2 let. b CPC) est fixé à 1600 francs (art. 13 al. 1 et 2, 16 al. 1 et 19 LTar ; [de 1'800 fr. à 6'000 fr. pour une valeur litigieuse entre 20'001 et 50'000 fr.] x 40 %). Il est mis à la charge des parties à hauteur de 800 fr. chacune.

E. 10.2

C'est également à l'aune de l'article 106 al. 1 CPC, applicable tant en première qu'en seconde instance cantonale (ATF 137 III 470 consid. 6.5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_496/2013 du 11 septembre 2013 consid. 4.4.1), que doit être examiné le sort des dépens.

E. 10.2.1

En l'occurrence, l'employée, qui réclamait le versement d'un montant total de 29'997 fr. en première instance, compte tenu des conclusions telles que rectifiées en

- 31 - appel (cf. consid. 6.2.1 et consid. 6.2.3 ci-dessus), non seulement n'obtient rien après compensation avec ce qu'elle est reconnue devoir à l'employeuse pour des salaires perçus en trop, si ce n'est le versement des charges sociales aux institutions concernées calculées sur le montant net de 21'039 fr. 40, mais doit encore lui verser, toujours à titre de restitution des salaires indument perçus, la somme de 2'720 fr. 60. Elle a certes obtenu gain de cause sur la question du licenciement immédiat injustifié et s'est partant vue reconnaître le droit au salaire des mois de juin à août 2021, ainsi que le droit à une indemnité pour les vacances non prises, pour un total de 21'039 fr. 40. Elle a toutefois contesté, sans succès, avoir perçu des salaires en trop et s'est ainsi opposée à tort à la compensation demandée par l'employeuse, n'ayant finalement obtenu gain de cause que très partiellement sur les conclusions reconventionnelles prises par cette dernière, qui n'a reçu que 2'720 fr. 60 sur les 9'975 fr. qu'elle avait demandé à ce titre (cf. consid. 2.2.3 ci-dessus). Il se justifie, partant, de répartir les dépens de première instance à raison de $\frac{3}{4}$ à la charge de l'employée qui succombe dans une plus large mesure que l'employeuse, laquelle se voit imputer le $\frac{1}{4}$ restant. En appel, cette dernière a succombé sur la question de la recevabilité des conclusions reconventionnelles nouvelles prises dans cette procédure et ne se voit reconnaître qu'un peu plus du quart de ces dernières. Quant aux charges sociales qu'elle est astreinte à verser aux institutions concernées, elles se calculent non plus sur le montant de 2'325 fr. brut, mais sur celui de 21'039 fr. 40 net auquel a droit l'employée pour les salaires des mois de juin à août 2021 et pour les vacances non prises, soit sur une somme près de 9 fois supérieure à celle retenue au terme de la procédure de première instance. Elle obtient par contre d'être libérée du paiement du montant de 2'169 fr. 20 alloué à l'employée par les premiers juges à titre d'arriéré de salaire pour les mois de juin à août 2021. Quant aux prétentions de cette dernière, si elles passent, au terme du présent jugement, de 15'954 fr. 30 net, montant reconnu par les premiers juges dans leur tableau récapitulatif (cf. jugement du 29 mars 2022 consid. 5), à 21'039 fr. 40 net, montant retenu par la juge de céans, elles se voient entièrement compensées par la créance de l'employeuse en remboursement des salaires versés en trop, laquelle obtient, en sus, un versement de 2'720 fr. 60 au même titre, créance entièrement contestée par l'intéressée en procédure d'appel. Compte tenu de ce que chacune des parties succombe sur certaines des conclusions qu'elles ont prises au cours de cette procédure, pour n'obtenir que partiellement gain de cause sur celles qui leur ont été finalement allouées, et ce dans une mesure plus ou moins comparable, il se justifie de leur faire supporter leurs propres frais d'intervention.

- 32 -

E. 10.2.2

D'ordinaire, l'honoraire global auquel peut prétendre le conseil juridique d'une partie dans une cause où la valeur litigieuse déterminante pour le calcul des frais est comprise entre 30'000 fr. et 40'000 fr. - comme en l'espèce, après addition, en application de l'article 94 al. 2 CPC, des valeurs litigieuses de la demande principale et de la demande reconventionnelle (cf. consid. 10.1) - oscille entre 4'700 fr. et 6'800 fr. en première instance (art. 32 al. 1 LTar), avant la réduction de 60% applicable en procédure d'appel (art. 35 al. 1 LTar). Ils sont fixés d'après la nature et l'importance de la cause, ses difficultés, l'ampleur du travail, le temps utilement consacré par le conseil juridique et la situation financière des parties et sont, en règle générale, proportionnels à la valeur litigieuse (art. 27 LTar). Lorsqu'il y a une

disproportion manifeste entre la rémunération due d'après le tarif applicable et le travail effectif du conseil juridique, les honoraires peuvent être ramenés au-dessous du minimum prévu (art. 29 al. 2 LTar).

E. 10.2.2.1

En première instance, l'activité utilement déployée par le conseil de la demanderesse, qui est intervenu en procédure après les échanges d'écritures, a, pour l'essentiel, consisté en la rédaction d'un questionnaire à l'intention des parties accompagné de deux pièces, à l'envoi d'un courrier pour s'opposer à l'audition d'un témoin requis par la partie adverse, ainsi qu'en la participation à une séance devant le Tribunal du travail, au cours de laquelle les parties ont été entendues et la cause plaidée. Eu égard à la valeur litigieuse, au degré de difficulté de la cause, inférieure à l'ordinaire, ainsi qu'à l'activité utilement déployée par le conseil du demandeur, qui a pris l'affaire en cours de route, les dépenses occasionnées par sa défense sont arrêtées au montant réduit de 2'000 fr., TVA et débours compris, pour tenir compte de la disproportion entre le travail effectif du conseil juridique et la rémunération due selon la LTar. Quant à l'activité utilement déployée par le conseil de la défenderesse, elle a consisté, pour l'essentiel, en la rédaction du mémoire-réponse, d'un questionnaire à l'intention des parties et d'un courrier pour demander l'audition d'un témoin, ainsi qu'en la participation à la séance décrite ci-dessus. Au vu des critères retenus ci-avant, notamment de la valeur litigieuse et de la disproportion entre le travail effectif du conseil juridique et la rémunération due selon la LTar, ses honoraires sont fixés, après réduction, à 4'000 fr., TVA et débours compris. Eu égard au sort réservé à leurs conclusions respectives, la demanderesse versera à la défenderesse une indemnité de 3'000 fr. ($4'000 \text{ fr.} \times \frac{3}{4}$) à titre de dépens et celle-ci lui versera une indemnité de 500 fr. ($2'000 \text{ fr.} \times \frac{1}{4}$) au même titre. Ainsi, après compensation, la demanderesse s'acquittera d'un montant de 2'500 fr. ($3'000 \text{ fr.} - 500 \text{ fr.}$) en faveur de la défenderesse à titre de participation à ses dépens de première instance.

- 33 -

E. 10.2.2.2

En appel, l'activité utilement déployée par les conseils respectifs des parties - au regard des conclusions formulées - peut être considérée comme largement identique. Dans ces circonstances, et vu le sort réservé à chacun des appels, chaque partie supporte ses frais d'intervention en seconde instance cantonale.

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