



T\_\_\_\_

**Dom. élu** : Fortuna protection juridique  
M. Andres PEREZ  
Rue Verdaine 12  
Case postale 3826  
1211 Genève 3

**Partie appelante**

E\_\_\_\_

**Dom. élu** : Me Claudio FEDELE  
Avenue Krieg 7  
1208 Genève

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du 27 novembre 2007

M. Christian MURBACH, président

MM. Jean-Claude GAUTHEY et Denis MAUVAIS, juges employeurs

MM. Yves DUPRE et Pascal FOUVY , juges salariés

M. Samuel BRÜCKNER, greffier d'audience

**EN FAIT**

- A. a) E\_\_\_, société inscrite au Registre du commerce de Genève, où elle a son siège social, a pour but l'exploitation d'une entreprise de revêtements de sols. A\_\_\_ en est l'administrateur unique.

Par contrat écrit du 28 janvier 2005, T\_\_\_ a été engagée par E\_\_\_ en qualité de secrétaire-comptable, pour une durée indéterminée à compter du 3 janvier 2005, à raison de 20 heures de travail hebdomadaire. Il y était notamment précisé que l'employée avait droit à cinq semaines de vacances par an (art. 5), à un salaire mensuel brut de fr. 1'900.- ainsi qu'à un treizième salaire pro rata temporis (art. 6). En cas de maladie, une assurance perte de gain couvrant 80% du salaire pendant 700 jours sur une période de 900 jours, avec un délai de carence de deux jours, était prévue (art. 7).

Le délai de congé stipulé était d'un mois pour la fin d'un mois la première année de service, et de deux mois pour la fin d'un mois de la deuxième à la quatrième année de service incluse (art. 2).

Le salaire de T\_\_\_ s'est élevé à fr. 2'000.- brut par mois dès le mois de mai 2005.

- b) E\_\_\_ a retenu les montants bruts de fr. 508.20 et de fr. 173.25 sur les salaires respectifs de septembre et d'octobre 2005 de T\_\_\_, évoquant des heures "manquées".

Par lettre-signature du 12 octobre 2005, T\_\_\_ a prié E\_\_\_ de lui faire parvenir son décompte de salaire pour le mois de septembre, ainsi qu'un justificatif concernant la somme non versée. T\_\_\_ indiquait que l'épouse de A\_\_\_, avec laquelle elle avait eu un entretien le jour-même, lui avait affirmé qu'elle avait droit à une pause de quinze minutes par matinée de travail, pause qu'elle n'avait jamais prise depuis le début de son emploi. Elle a également souligné que, à l'époque où elle travaillait au bureau du Lignon, elle arrivait très souvent à 7h45, voire 7h30, et restait quasiment tous les jours jusqu'à 12h30, sans avoir presque jamais facturé les heures supplémentaires effectuées au bureau ou chez elle.

- c) Par pli recommandé du 28 octobre 2005, le directeur de E\_\_\_ a indiqué à T\_\_\_ que, sans nouvelles de sa part dans les trois jours, il considérerait son attitude comme un abandon de poste et prendrait les mesures qui s'imposaient en vertu de la loi. Il a évoqué un incident survenu le même jour, T\_\_\_ ayant abruptement quitté son poste de travail, comme à plusieurs reprises auparavant, en claquant la porte du bureau suite à l'ordre qui lui avait été donné d'accomplir à nouveau une tâche qu'elle avait mal exécutée.

Par lettre-signature du 31 octobre 2005 adressée à son employeur, T\_\_\_ a formellement contesté le contenu du courrier précité, affirmant que c'était la première

fois qu'elle avait quitté sa place de travail, évoquant l'attitude "abusive et insultante" adoptée par A\_\_\_ à son égard depuis deux mois et demi, expliquant, en outre, avoir été absente pour cause de maladie.

A compter du même jour et pour une durée indéterminée, T\_\_\_ s'est vu délivrer, par son gynécologue et obstétricien, un certificat médical attestant de son incapacité de travail pour cause de maladie.

d) Par lettre recommandée du 14 novembre 2005, A\_\_\_ a indiqué à T\_\_\_ qu'elle avait elle-même pris sa fiche de paie du mois de septembre 2005 et que les fr. 435.- net déduits de son salaire étaient dus au fait qu'à de nombreuses reprises, au mois de septembre, elle était arrivée en retard et partie en avance ; par ailleurs, les pauses volontairement non prises ne pouvaient être considérées comme des heures supplémentaires.

e) Par pli simple du 7 décembre 2005, A\_\_\_ a prié T\_\_\_ de l'informer au sujet de son état de santé, n'ayant pas reçu le renouvellement de son certificat médical, ni de nouvelles de sa part.

f) Par lettre-signature du 9 décembre 2005, T\_\_\_ a intégralement contesté le contenu du pli du 14 novembre susmentionné. Elle affirmait avoir effectué la totalité de ses heures de travail et exigeait un justificatif détaillé de son salaire du mois de septembre, contestant avoir reçu sa fiche de paie de ce mois-là ; elle avait, depuis le début de son emploi, effectué de nombreuses heures supplémentaires qui ne lui avaient pas été payées ; depuis le début des litiges, A\_\_\_ avait arraché les feuilles d'heures supplémentaires agrafées à ses fiches de paie et son épouse l'avait éconduite lorsqu'elle avait demandé à pouvoir en faire des photocopies ; depuis son retour de vacances, A\_\_\_ et son épouse s'étaient montrés grossiers à son égard ; elle ne prétendait pas au paiement d'heures supplémentaires relatives à ses pauses non prises.

T\_\_\_ a, par ailleurs, fourni à son employeur un nouveau certificat médical attestant de son incapacité de travail jusqu'au 10 février 2006, que E\_\_\_ a transmis à l'assurance maladie perte de gain de l'entreprise.

g) Par courriels des 13 et 15 décembre 2005, T\_\_\_ a mis son employeur en demeure de lui verser son salaire du mois de novembre 2005.

Par lettre-signature du 9 janvier 2006, elle a accusé réception du paiement de E\_\_\_ relatif au treizième salaire ainsi qu'au solde des vacances pour l'année 2005, mais en a contesté les montants, un solde de fr. 446.80 net lui restant dû; elle a annexé audit courrier le détail de ses propres calculs.

Par pli du 16 janvier 2006, E\_\_\_ a, à son tour, produit un correctif des calculs effectués par T\_\_\_.

h) Par courriel du 11 janvier 2006, T\_\_\_ a exigé le paiement de son salaire du mois de décembre 2005 et du solde de son treizième salaire.

i) T\_\_\_ a accouché le 5 février 2006.

j) Par courriel du 30 mars 2006, elle a exigé le paiement de son salaire de février 2006 et de ses fiches de paie depuis le mois de septembre 2005, ainsi qu'un autre certificat de salaire, indiquant qu'elle avait été engagée en qualité de secrétaire-comptable et non de secrétaire.

k) Par lettres du 6 mars et du 3 avril 2006, A\_\_\_ a informé T\_\_\_ de ce que, sans envoi d'un nouveau certificat médical de sa part, il était dans l'incapacité de la payer, et l'a priée de lui envoyer ce document au plus vite. Quant aux fiches de paie, il a indiqué qu'elles lui avaient été adressées tous les mois lors du versement de son salaire.

l) En date du 30 mars 2006, l'appelante a adressé à son employeur le courriel suivant : « Écoute, tu commences vraiment à me gonfler ! On est le 30 mars et je n'ai toujours pas reçu mon salaire du mois de février ! C'est vraiment du foutage de gueule ! Si toi t'es bourré de fric, c'est pas mon cas ! Alors dépêche-toi de me verser ce que tu me dois et j'espère vraiment que le salaire du mois de mars ne vas pas tarder ! Et n'oublie pas que tu me dois encore de l'argent de l'année passée, je vais pas te laisser me voler. De plus, je veux que tu m'envoie AU PLUS VITE mes fiches de paye depuis le mois de septembre parce que tu ne me les envoies jamais. Ainsi qu'un certificat de salaire en bonne et dû forme parce que j'ai été engagée en tant que secrétaire-comptable et pas secrétaire !!!! ».

Le 6 avril 2006, elle a adressé à A\_\_\_ le mail suivant :

« Tu lis les e-mails quand ça t'arrange ! Je t'ai envoyé par courrier ce que j'avais à t'envoyer pour être payée. Je ne suis plus en arrêt maladie mais en congé maternité ! Alors je n'ai pas à te donner de certificat médical. De plus, t'es vraiment un sale menteur parce que tu sais très bien que tu ne m'as pas envoyé les fiches de paye et J'EXIGE que tu m'envoies un certificat de salaire correct et au plus vite. Si ta secrétaire n'est pas compétente, il faut changer !!! Et à ce que je vois tu ne m'as toujours pas déclarée ni à la CCGC, ni à l'assurance pour la LPP. Après tout, c'est ton problème, t'es tellement honnête ! ».

Par télécopie et lettre-signature du 20 avril 2006, elle a, en outre, mis son employeur en demeure de lui verser son salaire pour les mois de février, mars et avril 2006.

m) Par pli du 24 avril 2006, E\_\_\_ a annoncé à T\_\_\_ qu'elle allait lui verser les indemnités reçues de l'assurance et lui a demandé de lui indiquer la date de son accouchement.

n) Le 27 avril 2006, T\_\_\_ a déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes une demande non chiffrée tendant au versement de son salaire pour les mois de février à avril 2006 et à l'obtention d'un certificat de salaire 2005, d'un certificat de travail et de fiches de paie de janvier 2005 à avril 2006, demande qui a été reti-

rée par la suite.

o) Par lettre du 28 avril 2006, E\_\_\_ a déclaré à T\_\_\_ qu'elle avait appris la date de son accouchement par l'assurance, et lui a adressé un formulaire de demande d'allocation maternité à lui retourner muni des documents requis.

Par pli du 5 mai 2006, E\_\_\_ a indiqué à T\_\_\_ qu'il manquait une signature sur la dernière page du formulaire d'allocation de maternité, qu'il convenait de remplir; le certificat d'accouchement ne lui était jamais parvenu, raison pour laquelle ses salaires n'avaient pu être versés.

p) Par lettre du 15 mai 2006, la fiduciaire B\_\_\_ a signalé à E\_\_\_ que, dans le cadre du contrôle des comptes, des irrégularités comptables étaient apparues, notamment dans la saisie de paiement de factures.

q) Par lettre LSI du 29 mai 2006, jour de la reprise du travail de T\_\_\_, E\_\_\_, se référant à un entretien du même jour, lui a signifié la fin des rapports de travail au 30 juin 2006.

r) Par courriel et pli recommandé du 30 mai 2006, T\_\_\_ a déclaré à E\_\_\_ qu'elle n'acceptait pas de travailler dans les conditions qui lui avaient été imposées les derniers jours et qu'elle refusait de demeurer dans un dépôt où il faisait froid, "assise sans rien faire sur un vieux fauteuil", ce qui pouvait avoir des répercussions sur sa santé et sur celle de son enfant, qu'elle allaitait ; elle restait à disposition pour travailler à un poste conforme à celui pour lequel elle avait été engagée ; il ne s'agissait pas d'un abandon de poste comme indiqué par l'épouse de A\_\_\_ ; lors d'un entretien téléphonique du même jour, A\_\_\_ avait accepté de lui faire parvenir sa lettre de licenciement pour le 31 juillet 2006 et de lui verser le salaire des deux mois de préavis ; dès lors qu'aucun poste de travail décent ne lui était proposé, elle se considérait comme libérée de son obligation de travailler.

s) Par lettre recommandée du 9 juin 2006, T\_\_\_ a, sous la plume de son mandataire, attiré l'attention de E\_\_\_ sur les dispositions légales en matière de protection de la personnalité des employés et a demandé la motivation de son congé, qui lui apparaissait abusif ; elle a indiqué avoir des prétentions financières à l'encontre de son employeur, dont elle fournirait le détail ultérieurement.

E\_\_\_ lui a répondu par lettre du 15 juin 2006 : à teneur du contrat de travail liant, le délai de congé n'était de deux mois qu'à compter de la deuxième année de service ; lorsqu'elle était revenue travailler le 29 mai, elle n'avait pas voulu accepter la lettre de congé qui lui avait été remise ; elle avait alors été installée dans le bureau de réception des clients et non dans un entrepôt, qui ne pouvait pas être glaciale au mois de mai; sa lettre de congé lui avait été adressée par pli recommandé du même jour ; ledit 29 mai 2006, il lui avait été permis de quitter son poste de travail à 11h, et elle avait ajouté qu'il était agréable d'être payée à ne rien faire ; elle avait d'elle-même quitté son poste à 10h le lendemain, en affirmant que

les conditions de travail n'étaient pas acceptables ; durant ses heures de présence, elle entrait et sortait du dépôt à sa guise, passait la majorité de son temps au téléphone, et n'avait pas été lésée ; son congé était motivé par le fait que la société avait dû la remplacer durant son absence, soit depuis le mois d'octobre.

E\_\_\_ a joint à sa lettre une photographie du bureau auquel était affectée T\_\_\_, sur laquelle on voit un canapé et une table basse.

t) Par lettre recommandée du 3 juillet 2006, T\_\_\_ a réaffirmé que son délai de congé était de deux mois, qu'elle n'était pas soumise à la convention collective de travail et que E\_\_\_ lui restait redevable d'un montant de fr. 12'028.60; elle a également demandé que lui soit délivré un certificat de travail.

B. a) Par demande du 1<sup>er</sup> septembre 2006, T\_\_\_ a assigné E\*\_\_\_ en paiement de fr. 12'034.60, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 juillet 2006, soit :

- fr. 199.85 à titre de vacances pour l'année 2005;
- fr. 1'487.30 à titre de vacances pour l'année 2006;
- fr. 430.- à titre de treizième salaire pour l'année 2005;
- fr. 1'166.- à titre de treizième salaire pour l'année 2006;
- fr. 681.45 à titre de retenues injustifiées sur salaire, soit fr. 508.20 en septembre 2005 et fr. 173.25 en octobre 2005;
- fr. 2'070.- à titre d'heures supplémentaires;
- fr. 6'000.- à titre d'indemnité pour résiliation abusive.

Elle a également conclu, préalablement, à la production des relevés d'heures supplémentaires pour les mois de mai à juillet 2005 et septembre à octobre 2005, ainsi qu'à la délivrance d'un certificat de travail en bonne et due forme.

A l'appui de ses prétentions, elle a allégué que : dès le début de son engagement, elle avait été amenée à effectuer de nombreuses heures supplémentaires, à raison d'environ 10 heures par mois; certains des relevés horaires étaient restés en possession de son employeur; vers la fin du mois de juin 2005, elle avait annoncé sa grossesse à A\_\_\_ et, depuis lors, leurs relations s'étaient fortement détériorées, pour des raisons qu'elle ignorait, A\_\_\_ se comportant envers elle de façon "chicanière et hostile", lui remettant notamment ses fiches de salaire en retard; le salaire de novembre 2005 ne lui avait été versé que le 19 décembre 2005, et celui de décembre 2005 le 20 janvier 2006 seulement; A\_\_\_ l'avait licenciée du fait qu'elle avait émis à juste titre des prétentions découlant de son contrat de travail.

Elle a ajouté n'avoir pas pris de vacances en 2006 et a notamment produit des relevés d'heures supplémentaires pour les mois de janvier à avril 2005, non signés (pièces 5 à 8 de son chargé).

b) Il ressort des pièces produites par T\_\_\_ qu'un montant de fr. 2'128.- lui a été versé en même temps que le salaire du mois d'août 2005 au titre des vacances

(pièce 21), et qu'un ajustement de fr. 327.85 a été opéré au mois de décembre 2005 (pièce 20); cette pièce indique également qu'un montant brut de fr. 1'559.25 a été versé à l'intéressée à titre de treizième salaire.

c) Dans son mémoire-réponse du 2 novembre 2006, E\_\_\_ a conclu à ce qu'il lui soit donné acte de ce qu'elle devait à T\_\_\_ la somme brute de fr. 683.80, soit fr. 199.85 à titre de solde de vacances 2005, et fr. 150.60, respectivement fr. 333.35, à titre de solde du treizième salaire 2005 et 2006, et de ce qu'elle s'engageait à lui délivrer un certificat de travail conforme aux dispositions légales ; elle a conclu au déboutement de T\_\_\_ pour le surplus.

A l'appui de ses conclusions, elle a allégué que : T\_\_\_ lui avait remis, au début des rapports de travail, des relevés d'heures supplémentaires, qui lui avaient été payées, mais qu'elle avait ensuite cessé de le faire; ultérieurement, l'employeur s'était aperçu que l'intéressée ne respectait pas les horaires de travail, arrivait en retard et partait plus tôt, voire ne se présentait pas du tout au travail lorsque A\_\_\_ était absent, ce qui excluait qu'elle ait effectué des heures supplémentaires; l'employeur n'était pas en possession de fiches d'heures supplémentaires émanant de T\_\_\_ ; A\_\_\_ avait averti oralement son employée, à plusieurs reprises, la prévenant qu'en cas de persistance de son comportement, des retenues de salaire seraient opérées, ce qui s'était produit; le licenciement de T\_\_\_ était dû aux erreurs comptables que celle-ci avait commises et à la réorganisation de la société.

E\_\_\_ a affirmé que la demanderesse avait pu prendre ses vacances pour l'année 2006 en nature, durant son délai de congé de deux mois et que les indemnités journalières de l'assurance maladie perte de gain perçues par T\_\_\_ incluait le treizième salaire, de sorte qu'il convenait d'en tenir compte dans les calculs.

Elle a ajouté que le congé n'était pas abusif, mais principalement motivé par le fait que l'employée n'effectuait pas les horaires convenus, ce malgré plusieurs avertissements et retenues sur salaire, avait un comportement irrespectueux envers son employeur et commettait de nombreuses erreurs dans l'accomplissement de son travail; le retard dans le paiement des salaires était entièrement imputable à l'intéressée, qui ne lui remettait pas régulièrement des certificats médicaux et ne lui avait pas communiqué la date de son accouchement; ses fiches de paie lui avaient été régulièrement remises.

Quant au certificat de travail, E\_\_\_ a indiqué qu'il avait été dûment envoyé à la demanderesse dans le courant du mois de janvier 2006, mais que celle-ci l'avait refusé en demandant qu'il soit mentionné qu'elle occupait un poste de secrétaire-comptable.

E\_\_\_ a également produit des décomptes de salaire pour T\_\_\_ qui indiquent le versement d'un salaire brut de fr. 1'826.75 en octobre 2005, de fr. 1'600.- à titre de salaire brut à 80% pour cause de maladie en novembre 2005, de fr. 1'824.- à titre d'indemnités journalières pour 32 jours, sous déduction d'un ajustement de

fr. 327.85 en décembre 2005, de fr. 1'767.- et fr. 228.- à titre d'indemnité journalière maladie en janvier 2006 et du 1<sup>er</sup> au 5 février 2006 (pièces 10 à 14).

E\_\_\_ a également produit des fiches horaires tenues par la direction (pièces 19 à 27), ainsi qu'un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, daté du 15 mai 2006, et mentionnant la qualité de secrétaire-comptable de la demanderesse (pièce 41).

d) A l'audience de comparution personnelle des parties du 28 novembre 2006, T\_\_\_ a fourni les explications suivantes : A\_\_\_ avait voulu, le 29 mai 2006, jour de sa reprise du travail, lui faire signer sa lettre de licenciement, dont elle n'avait pu obtenir copie, et qui n'était pas la même que celle qu'elle avait reçue par la suite ; elle avait proposé ses services pour les deux mois de préavis auxquels elle avait droit ; son curriculum vitae indiquait clairement qu'elle n'avait pas les compétences requises ni expérience pour le poste auquel elle avait été engagée ; A\_\_\_ savait qu'elle n'avait pas obtenu son diplôme ; le responsable de la fiduciaire ne l'avait pas formée, mais venait uniquement pour s'occuper du bilan ; ledit responsable était ainsi venu à de nombreuses reprises pour clôturer le bilan 2004 à la suite d'erreurs commises par la précédente secrétaire ; elle avait parfois demandé à ce même responsable de vérifier certaines tâches et celui-ci lui avait assuré qu'elle accomplissait un excellent travail ; elle s'était formée en autodidacte, et appelait le service d'assistance en cas de doute ; le contrat avait été établi d'entente avec A\_\_\_, qui était d'accord qu'y figure le titre de secrétaire-comptable, au vu de son cahier des charges ; il lui était arrivé de prendre du travail à la maison, surtout au début de l'année 2005, puis une ou deux fois par mois par la suite, jusqu'à une douzaine d'heures en un week-end ; elle avait toutefois effectué la majorité de ses heures supplémentaires au bureau l'après-midi ; A\_\_\_ lui avait déclaré qu'elle pouvait organiser son temps de travail à sa guise ; lorsqu'il allait partir en vacances, il avait insisté pour qu'elle reste à la maison, car il n'y avait pas de bus pour se rendre à son travail, puis lui avait proposé de lui prêter un véhicule, avant de se raviser et de l'inviter à en louer un, sans la rembourser ; pendant son congé-maternité, la caisse l'avait payée directement, mais en retard, par la faute de A\_\_\_ ; la semaine même de son accouchement, elle avait envoyé une copie du certificat d'accouchement à son employeur, de même qu'elle lui avait adressé copie de son nouveau permis d'établissement à la fin de l'année 2005.

Lors de cette audience, T\_\_\_ a remis au Tribunal la décision de la Caisse cantonale genevoise de compensation, basée sur un revenu annuel de fr. 25'992.92, puis fr. 26'000.-, au terme de laquelle une allocation journalière fédérale pour perte de gain maternité de fr. 58.40 lui avait été versée du 5 février au 13 mai 2006 inclus, puis une allocation cantonale du même montant jusqu'au 27 mai 2006 inclus ; elle a joint les décomptes y afférents.

Pour sa part, A\_\_\_ a exposé que : la lettre de licenciement reçue par T\_\_\_ était la même que celle qui lui avait été présentée en mains propres ; l'intéressée avait été libérée de son obligation de travail avec effet immédiat, mais avait voulu néan-

moins rester, alors qu'aucun travail ne pouvait lui être proposé ; T\_\_\_ lui avait été adressée par une agence de placement, qui lui avait affirmé qu'elle avait toutes les compétences nécessaires pour le poste à pourvoir; l'intéressée convenait en tant que secrétaire, mais pas en qualité de comptable ; il pensait que le responsable de la fiduciaire allait la former et celui-ci était venu à plusieurs reprises au début de l'année 2005 pour lui inculquer des notions de comptabilité ; T\_\_\_ ne connaissait pas le programme informatique de l'entreprise et il avait donc été nécessaire qu'elle soit formée à cet égard ; T\_\_\_ avait repris le contrat de l'ancienne secrétaire et l'avait établi à son nom ; il avait insisté pour que T\_\_\_ reste à la maison en octobre 2005 parce qu'il n'avait plus confiance en elle ; il l'avait parfois attendue à l'arrêt de bus et elle était souvent en retard, "voire ne venait pas" ; il ne lui avait jamais demandé d'effectuer des heures supplémentaires ; les fiches d'heures supplémentaires produites par la demanderesse ne concernaient que les employés rémunérés à l'heure ; il tenait personnellement des fiches horaires, telles que celle figurant en pièce 25 du chargé de E\_\_\_, et notamment destinées à la comptabilité des vacances des employés ; c'était l'assurance-maladie qui l'avait informé de l'accouchement de T\_\_\_.

Lors de l'audience du 28 novembre 2006, trois témoins ont été entendus.

C\_\_\_, salarié de E\_\_\_ depuis 2003, a déclaré qu'il n'avait pas constaté de changement dans le travail de T\_\_\_ au cours de son emploi ; il savait qu'elle était enceinte et avait appris ensuite, de source externe à l'entreprise, qu'elle avait accouché ; il était arrivé qu'en revenant au dépôt dans la matinée, il ait constaté que T\_\_\_ n'y était pas alors qu'elle aurait dû y être ; il avait aussi constaté qu'elle partait parfois avant midi, ce qui avait fait l'objet de discussions entre collègues, et A\_\_\_ l'avait également appris ; il ne connaissait pas exactement les horaires de travail de T\_\_\_; les employés remplissaient des fiches d'heures supplémentaires telles que celles produites par T\_\_\_ (pièces 6-8 de son chargé) et les remettaient en fin de mois à A\_\_\_, lesdites heures étant payées ; il n'avait jamais vu dans l'entreprise de document tel que celui produit par E\_\_\_ sous pièce 25 de son chargé ("Registre du personnel et planning vacances") ; au début de son emploi, T\_\_\_ venait en bus, puis en voiture; il avait, "une fois", raccompagné l'intéressée à son domicile pendant la pause de midi.

D\_\_\_, comptable de E\_\_\_, a indiqué que des erreurs dans la saisie des données 2005 étaient apparues en février 2006 ; la secrétaire-comptable ayant précédé T\_\_\_ à son poste avait commis de nombreuses erreurs, sur lesquelles il avait attiré l'attention de l'appelante pour éviter la répétition de tels problèmes ; T\_\_\_ avait commis des erreurs dans la comptabilité 2005, en particulier de septembre à décembre, ce qui avait pu engendrer à son employeur des frais supplémentaires de contrôle comptable; il avait formé T\_\_\_, qu'il savait n'avoir pas une grande expérience, sur le programme comptable trois fois une demi-journée, ce qui ne constituait pas "vraiment une formation de comptabilité" ; l'intéressée semblait motivée et avait elle-même repéré ses erreurs; il lui était arrivé de rester avec T\_\_\_ de 9h00 à 12h30 chez E\_\_\_ ; il n'avait jamais remarqué de tension entre T\_\_\_ et

A\_\_\_ ; à sa connaissance, T\_\_\_ n'était pas autonome pour gérer son poste ; il estimait que s'occuper de la comptabilité de E\_\_\_ était au moins un travail à mi-temps ; il avait attiré l'attention de A\_\_\_ sur les faiblesses de T\_\_\_ en matière de comptabilité.

F\_\_\_, employé de E\_\_\_ jusqu'en septembre 2006, a indiqué que, d'après ce que ses collègues lui avaient dit, les horaires de T\_\_\_ étaient de 8h00 à 12h00 ; à deux reprises, il était revenu au dépôt dans la matinée et avait constaté que T\_\_\_ n'y était pas alors qu'elle aurait dû y être, dont une fois en l'absence de A\_\_\_, en vacances ; un jour, elle était arrivée en retard et n'était pas là lorsqu'il était parti ; à une autre occasion, elle n'était pas venue, ce qu'il savait du fait qu'elle n'avait pas ramassé la fiche qu'il avait laissée pour elle ; il ne connaissait pas les arrangements entre T\_\_\_ et A\_\_\_ ; il n'avait jamais constaté que l'appelante et A\_\_\_ entretenaient de mauvais rapports ; les employés remplissaient des fiches d'heures supplémentaires telles que celles produites par T\_\_\_ (pièces 6-8 de son chargé) et les remettaient en fin de mois à A\_\_\_, lesdites heures étant payées ; il n'avait jamais vu dans l'entreprise de document tel que celui produit par de E\_\_\_ sous pièce 25 de son chargé ("Registre du personnel et planning vacances").

e) Au terme de l'audience susmentionnée, le Tribunal a rendu une ordonnance préparatoire ordonnant, notamment, à E\_\_\_ de produire la preuve du versement des indemnités journalières par l'assurance maladie, ainsi que la copie de la déclaration faite à la caisse de compensation.

Il ressort des pièces produites par E\_\_\_ que des montants successifs de fr. 1'824.-, fr. 1'767.- et fr. 228.- ont été versés par E\_\_\_ sur le compte de T\_\_\_, correspondant aux indemnités reçues de l'assurance-maladie pour l'incapacité de travail de T\_\_\_ du 30 novembre au 31 décembre 2005, respectivement du 1<sup>er</sup> au 4 février 2006. Le salaire annuel assuré s'élevait à fr. 26'000.-.

f) A l'audience de comparution personnelle et d'enquêtes du 23 janvier 2007, T\_\_\_ a indiqué qu'elle avait chiffré ses heures supplémentaires sur la base d'une estimation mensuelle moyenne ; elle possédait le logiciel idoine sur son ordinateur personnel, lui permettant de travailler depuis chez elle ; elle conservait toujours une copie des fiches de travail qu'elle imprimait chaque mois ; elle avait cessé de faire des copies personnelles dès le mois de mars ou avril, mais notait ses heures sur une feuille transmise à A\_\_\_ ; l'épouse de celui-ci l'avait empêchée d'aller les récupérer dans le classeur au mois d'octobre.

A\_\_\_ a contesté que T\_\_\_ ait effectué des heures supplémentaires l'après-midi ; elle n'avait pas pu travailler à son domicile, ne disposant pas du programme nécessaire à la comptabilité et ne pouvant emporter des fiches de travail qui étaient dans des gros classeurs ; elle ne lui avait jamais donné de fiches de travail.

Entendu en qualité de témoin, G\_\_\_, employé de E\_\_\_ jusqu'en juillet 2006, a déclaré ce qui suit : à son sens, T\_\_\_ avait la fonction de secrétaire, préparant les

feuilles horaires et les déposant dans les casiers de chacun des employés; elle arrivait au travail environ une fois sur deux à 8h00, lui-même étant présent vers 7h30 ; à plusieurs reprises, ses collègues et lui-même étaient repassés au bureau dans la matinée pour chercher du matériel et T\_\_\_ n'était pas là; il avait quelquefois amené l'intéressée au travail le matin, durant une semaine environ, et elle avait accentué son retard ; il n'avait pas le souvenir de l'avoir véhiculée à midi ou le soir ; à une occasion, elle l'avait appelé pour qu'il vienne la chercher alors qu'il était déjà au travail ; l'ambiance au sein de l'entreprise était bonne, des soirées étant parfois organisées, auxquelles T\_\_\_ participait ; les employés remplissaient des fiches d'heures supplémentaires telles que celles produites par T\_\_\_ (pièce 5 de son chargé) ; il ignorait si tel était le cas de T\_\_\_ ; il n'avait jamais vu de document tel que celui produit par de E\_\_\_ sous pièce 25 de son chargé ("Registre du personnel et planning vacances") ; E\_\_\_ lui payait ses heures supplémentaires, mentionnées à part sur sa fiche de salaire ; la photographie produite par T\_\_\_ (pièce 31 de son chargé) représentait l'entrée du bureau où il faisait froid au début, mais la pièce avait ensuite été aménagée ; T\_\_\_ ne s'était jamais confiée à lui quant à ses conditions de travail, ni plainte à cet égard plus qu'un autre employé ; A\_\_\_ lui sous-traitait parfois du travail.

g) Par jugement du 20 avril 2007, notifié le 23 du même mois, le Tribunal, après avoir rectifié la qualité de la partie défenderesse en E\_\_\_, a condamné cette dernière à payer à T\_\_\_ la somme de fr. 2'549.60 brut avec intérêts, (soit fr. 1538.70 à titre d'indemnité pour vacances non prises pour les années 2005 et 2006, fr. 421.40 à titre de treizième salaire pour les années 2005 et 2006 et fr. 589.50 à titre de remboursement de retenues injustifiées sur le salaire de septembre et octobre 2005) et a donné acte à E\_\_\_ de son engagement à établir et à faire parvenir à son ex-employée un certificat de travail faisant état de son rôle de secrétaire-comptable, portant sur la nature, la durée des rapports de travail et ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite, et ce dans un délai de 10 jours. Les premiers juges ont, par ailleurs, débouté T\_\_\_ de ses autres conclusions.

C. a) Par acte mis à la poste le 24 mai 2007, T\_\_\_ appelle de ce jugement, dont elle sollicite la confirmation en tant qu'il a condamné E\_\_\_ à lui payer la somme de fr. 2'549.60 brut et à son annulation pour le surplus. Elle conclut à l'octroi de ses conclusions de première instance, étant toutefois précisé que, désormais, il apparaît que l'appelante ne réclame plus le paiement que de 50 heures supplémentaires pour les mois de mai à octobre 2005, soit un montant de fr. 1'150.-. Préalablement, T\_\_\_ a demandé à ce qu'il soit ordonné à E\_\_\_ la production de ses fiches d'heures supplémentaires pour les mois de mai à juillet ainsi que de septembre à octobre 2005.

b) L'intimé a conclu au déboutement de T\_\_\_ de toutes ses conclusions.

c) A l'issue de l'audience du 16 août 2007 devant la Cour de céans - audience au cours de laquelle le mandataire professionnellement qualifié de T\_\_\_, absente, a

été autorisé à représenter sa mandante -, la cause a été gardée à juger, d'accord entre les parties, sans autres actes d'instruction.

## **EN DROIT**

1. Interjeté dans les délai et forme prescrit par la loi (art. 59 LJP), l'appel est recevable.

2.

2.1. Pour rejeter les prétentions de T\_\_\_ en paiement d'heures supplémentaires, le Tribunal a retenu qu'aucun des témoins entendus n'avait confirmé que l'intéressé avait effectué de nombreuses heures supplémentaires dans les locaux de l'entreprise. Par ailleurs, il semblait peu vraisemblable, contrairement à ce qu'alléguait T\_\_\_, que celle-ci ait emporté du travail à domicile, et ce au vu des documents et du matériel informatique requis pour l'exécution de ses tâches. De surcroît, l'appelante avait produit des relevés d'heures supplémentaires pour la période de janvier à avril 2005 et ne contestait pas avoir été rémunérées pour celles-ci, alors qu'elle n'avait fourni aucun relevé pour ce qui avait trait aux heures supplémentaires dont elle réclamait le paiement. En outre, l'intéressée reconnaissait avoir procédé à une estimation des heures supplémentaires et ne pas être en mesure d'en donner le détail. Enfin, les témoins entendus avaient indiqué que l'intimée avait pour habitude de rémunérer les heures supplémentaires lorsque celle-ci étaient dûment annoncées par les employés, ce qui avait par ailleurs été le cas de T\_\_\_ lors des premiers mois de son emploi.

2.2. L'appelante fait d'abord état, de manière générale, de doutes existant, selon elle, quant à l'impartialité des témoignages des employés, anciens ou actuels, de l'intimé qui ont été entendus. Elle affirme ainsi que le témoin G\_\_\_ étant l'un des meilleurs amis de A\_\_\_, il n'avait eu aucun intérêt à témoigner contre celui-ci, ce d'autant plus que celui-ci lui sous-traitait parfois du travail. Par ailleurs, c'était bien ce même témoin qui l'avait ramenée chez elle lorsqu'elle effectuait des heures supplémentaires. Quant au témoin C\_\_\_, il s'agissant du filleul de A\_\_\_, soit un de ses proches, qui n'aurait jamais osé préteriter sa situation d'employé actuel de l'intimée "en faisant des déclarations contraire aux intérêts de son patron".

S'agissant des heures supplémentaires, l'appelante se prévaut des déclarations du témoin D\_\_\_, qui a indiqué qu'elle demeurait à son poste après 12h. et que s'occuper de la comptabilité de l'intimée représentait au moins un travail à mi-temps, confirmant ainsi qu'elle avait accompli des heures supplémentaires et que par ailleurs sa charge de travail nécessitait une présence supérieur à celle d'un mi-temps.

En outre, si les employés de E\_\_\_ n'avaient pas pu attester qu'elle effectuait des heures supplémentaires, cela était dû à l'organisation de l'entreprise, à savoir que, dès le mois d'avril 2005, l'intimée avait occupé des locaux à Satigny, de sorte que les ouvriers qui travaillaient sur les différents chantiers du canton partaient le matin avec tout le matériel nécessaire et ne rentraient pratiquement jamais à Satigny pour la pause de midi. Cela avait été confirmé par les témoins F\_\_\_, C\_\_\_ et G\_\_\_, qui avaient déclaré qu'ils ne passaient pratiquement jamais au bureau pendant la journée.

De surcroît, l'appelante soutient que les déclarations du témoins F\_\_\_ étaient truffées d'incohérence qui décrédibilisaient totalement ses dires, en ce sens qu'il avait affirmé, à la fin de son audition, ne pas connaître les arrangements entre T\_\_\_ et A\_\_\_, ce qui ne l'avait pas empêché de fournir des appréciations au sujet de la présence de l'appelante à sa place de travail, en affirmant que, à deux reprises, il lui était arrivé de revenir au dépôt dans la matinée et que T\_\_\_ n'était pas encore là, alors qu'elle aurait dû l'être. Quant au témoin G\_\_\_, il arrivait "même à se contredire dans deux phrases successives", en affirmant tout d'abord qu'elle était normalement là à 8h., puis qu'il la voyait une fois sur deux environ, à 8h. On était du reste « soufflé de voir avec quel aplomb G\_\_\_, qui la transportait régulièrement le soir, osait affirmer ne l'avoir jamais ramenée chez elle ».

Pour ce qui était du travail à domicile, l'appelante affirme qu'elle pouvait parfaitement l'exécuter chez elle, dans la mesure où le retard accumulé par la personne qu'elle avait remplacé était très important et nécessitait de nombreuses corrections sur l'exercice 2004, exercice dont toute comptabilité se trouvait sur le programme Excel qu'elle possédait sur son ordinateur personnel, si bien qu'aucun logiciel spécifique n'était nécessaire à son travail. Ce n'était que pour l'exercice 2005 que l'intimée avait installé un nouveau logiciel de gestion de sa comptabilité.

Enfin, s'agissant du grief des premiers juges relatifs à son absence de production de relevés d'heures supplémentaires pour les mois de mai à juillet 2005 et de septembre à octobre 2005, c'était, selon l'appelante, « justement là tout le problème et que la mauvaise foi de E\_\_\_ a été protégée par l'autorité de première instance ». En effet, il était pour le moins surprenant que, "par une étrange coïncidence", dès l'instant où ses relations avec A\_\_\_ s'étaient péjorées, elle n'avait plus effectué d'heures supplémentaires alors qu'auparavant celles-ci avaient été reconnues et payées par son employeur. Il était donc plus que vraisemblable que ce dernier l'avait délibérément empêchée d'accéder à ses fiches d'heures supplémentaires pour ne pas devoir les lui payer. A cet égard, les témoins C\_\_\_, F\_\_\_ et G\_\_\_ étaient venus confirmer qu'ils remettaient leurs fiches horaires à A\_\_\_ à la fin du mois, ce qui démontrait qu'une fois que ces fiches étaient entre les mains de l'employeur, les employés n'avaient plus aucun contrôle sur elles et n'étaient pas en mesure d'en obtenir une copie signée, de sorte que l'intimée pouvait les retenir à sa guise et prétendre qu'elles n'existaient pas. Le Tribunal aurait dû donc intimer l'ordre à E\_\_\_ de produire ces relevés, leur existence étant formellement établie. C'était également en raison de cette rétention de documents qu'elle n'était

pas en mesure de chiffrer en détail le nombre d'heures supplémentaires qu'elle avait effectuées.

2.3. L'intimée, pour sa part, fait valoir que l'argumentation de l'appelante se base exclusivement sur l'affirmation que les témoins entendus lors des enquêtes avaient été incohérents et partiaux dans leurs déclarations, ce qui n'avait pas été le cas. Ainsi, plusieurs témoins avaient remarqué que les fois où ils étaient passés au dépôt, l'appelante ne s'y trouvait pas, que ce soit d'ailleurs le matin, lorsqu'elle devait y travailler, ou l'après-midi, alors qu'elle était censée effectuer des heures supplémentaires. Le témoin C\_\_\_ avait également indiqué qu'en revenant au dépôt dans la matinée, ce qui était rare, il avait constaté que l'appelante n'y était pas alors qu'elle aurait du l'être. En outre, plusieurs témoins avaient confirmé les départs prématurés et de retards répétés de l'appelante. De surcroît, l'appelante n'avait pas pu effectuer d'heures supplémentaires à son domicile, dans la mesure où elle ne disposait pas du logiciel informatique et de la documentation nécessaire à l'exécution de son travail hors des locaux de l'entreprise. Enfin, il était "piquant" de constater que l'appelante avait, dans sa demande initiale, réclamé le paiement de 90 heures supplémentaires pour les mois de janvier à octobre 2005, ce qui correspondait à un montant de fr. 2'070.-, alors qu'elle n'en réclamait plus que 50 dans son mémoire d'appel pour les mois de mai à octobre 2005, ce qui représentait un montant de fr. 1'150.-. Cela démontrait bien l'attitude de l'appelante qui n'avait pas hésité, dans un premier, à estimer et réclamer à son ancien employeur le paiement de 40 heures supplémentaires pour lesquelles elle avait déjà été rémunérée. Il n'y avait aucune "étrange coïncidence" entre l'absence d'accomplissement d'heures supplémentaires par l'appelante lorsque les relations avec son employeur s'étaient dégradées, puisque, déjà en mars 2005, l'intéressée n'avait effectué aucune heures supplémentaire mais n'avait fait que récupérer les heures qu'elle avait accomplies au début de l'année 2005, n'effectuant, en avril 2005, que deux heures supplémentaires. Le mois de mai coïncidait surtout avec le moment où l'appelante avait commencé à arriver systématiquement en retard le matin et à s'absenter sans justification de son travail, en particulier lorsque A\_\_\_ était absent, comme cela résultait des déclarations du témoins F\_\_\_. Enfin, il était surprenant que l'appelante n'ait pas continué, comme elle le faisait auparavant, à garder copie de ses relevés d'heures supplémentaire à partir du mois de mai 2005, alors même qu'elle estimait que ses relations avaient commencé à se détériorer avec son employeur à cette période, affirmant à cet égard qu'elle gardait toujours une copie des fiches de travail qu'elle imprimait chaque mois, mais que, dès mars ou avril, elle avait cessé de le faire, notant ses heures sur une feuille transmise à A\_\_\_.

2.4.

2.4.1. A teneur de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1<sup>er</sup>). L'employeur peut, avec l'accord du travail-

leur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale (al. 2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant un salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3).

Il appartient au travailleur de prouver, d'une part, qu'il a accompli des heures supplémentaires et, d'autre part, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou qu'elles étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., p. 32; STREIFF/VONKAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., n. 10, p. 82; MÜLLER, Die rechtliche Behandlung der Überstundenarbeit, thèse Zurich, 1986, p. 59).

Par ailleurs, lorsque le travailleur a prouvé avoir effectué des heures supplémentaires dont le nombre ne peut plus être établi de manière exacte, le juge pourra en faire l'estimation par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO; le travailleur devra toutefois alléguer et prouver, dans la mesure du possible, toutes les circonstances qui permettent d'apprécier le nombre d'heures supplémentaires exécutées, car la conclusion selon laquelle les heures alléguées ont effectivement été fournies doit s'imposer au juge avec une certaine force (consid. 4a non publié de l'ATF 123 III 84; cf. également Matthias MÜLLER, op. cit., p. 59).

Lorsqu'il est avéré que l'employé a régulièrement dépassé le temps de travail normalement convenu par le contrat ou la convention collective, il n'est pas obligé d'apporter la preuve stricte de chaque heure supplémentaire effectuée. Dans ces circonstances, le juge peut faire application par analogie de l'art. 42 al. 2 CO. Le juge ne saurait toutefois se référer à cette norme lorsque le travailleur aurait eu la possibilité d'apporter la preuve d'un nombre déterminé de ses heures supplémentaires, par exemple en recourant à une carte de pointage, ou à tout document relatif à son devoir d'annoncer les heures supplémentaires à son employeur (STAEHELIN, Commentaire zurichois, n. 16 ad art. 321c CO; TERCIER, Les contrats spéciaux, 2e éd., n. 3069 p. 44 ; BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2e éd., n. 13 ad art. 321c CO, p. 79/80; WYLER, Droit du travail, Berne 2002, p. 90). En effet, les heures supplémentaires, effectuées dans l'intérêt de l'employeur mais à son insu, doivent lui être annoncées dans un délai utile, dont la durée est controversée (ATF 129 III 171 consid. 2.2 p. 174 et les références), cela pour lui permettre d'approuver ces heures supplémentaires ou de prendre les mesures d'organisation interne nécessaires à éviter le travail supplémentaire à l'avenir (ATF 66 II 155, in JT 1961 I 235, cité dans ATF 129 III 171, in JT 2003 245).

2.4.2. En l'espèce, c'est en vain que l'appelante tente de discréditer les déclarations des témoins entendus en faisant état soit de leurs relations de travail, actuelles ou passées, avec l'intimée, soit de leurs liens de parenté avec A\_\_\_. En ef-

fet, ces témoins ont été entendu sous la foi du serment et il n'apparaît pas qu'ils n'ont pas dit la vérité.

Ainsi, les incohérences et contradictions que l'appelante a cru déceler dans les dépositions des témoins F\_\_\_ et G\_\_\_ ne sont pas avérées. Le fait que le témoin G\_\_\_ ait déclaré ne pas connaître les horaires de l'appelante et avoir constaté à deux reprises que celle-ci était absente du dépôt dans la matinée alors qu'elle aurait dû être là, ne constitue pas nécessairement une contradiction. En effet, le témoin peut simplement avoir voulu dire que les deux fois en question où l'appelante aurait dû être, comme d'habitude, présente à son poste de travail, tel n'avait pas été le cas. Si T\_\_\_ avait un doute à ce sujet, il lui appartenait de questionner plus en détail le témoin sur cette question, voire de le faire réentendre en appel, ce qu'elle n'a pas fait. Quoi qu'il en soit, cette apparente contradiction, sur un seul point particulier, du témoin F\_\_\_ ne saurait remettre en cause la véracité de l'ensemble de ses déclarations.

Quant au témoin G\_\_\_, on ne discerne pas en quoi serait contradictoire le fait de dire que l'appelante était normalement présente à son poste à 8 h et qu'il la voyait une fois sur deux à cette heure-là. En effet, il résulte clairement des déclarations de ce témoin que l'appelante commençait normalement son travail à 8 h mais que, cependant, il ne l'avait vue à cette heure-là qu'une fois sur deux. De même, la procédure n'établit pas, ni même ne rend vraisemblable, que ce témoin avait ramené, qui plus est régulièrement, l'appelante chez elle à midi ou le soir après son travail.

Au demeurant, l'appelante admet elle-même que les employés de E\_\_\_ entendus à cet égard n'avaient pas pu attester qu'elle effectuait des heures supplémentaires, en raison de l'organisation particulières de l'entreprise.

Certes, le témoin D\_\_\_, comptable de l'intimée, a déclaré qu'il lui était arrivé que l'appelante reste parfois à son travail jusqu'à 12h30. Toutefois, ce même témoin a précisé qu'il arrivait dans les locaux de l'intimé vers 9h du matin, de sorte qu'il est tout à fait plausible que c'est parce qu'elle se rendait à son travail en retard que T\_\_\_ quittait quelquefois son poste vers 12h30. Quant à l'indication de ce témoin, que le travail de comptabilité de l'intimée représentait un travail à mi-temps, elle n'implique pas forcément que l'appelante a effectivement accompli des heures supplémentaires de mai à octobre 2005, ne serait-ce que parce que ledit témoin n'a pas précisé ce que cela représentait en nombre d'heures.

Par ailleurs, l'appelante, n'a pas été établi non plus qu'elle a effectué à son domicile de nombreuse heures supplémentaires pour s'occuper de l'exercice comptable 2004. Au demeurant, l'appelante affirme elle-même que le travail qu'elle a accompli à son domicile l'avait été à ses débuts dans l'entreprise, de sorte que si elle a effectué les heures supplémentaires, celles-ci lui ont déjà été payées.

S'agissant de la production de relevés d'heures supplémentaires, force est de constater, avec les premiers juges, que l'appelante a produit de tels relevés pour les

mois de janvier à avril 2005, pour lesquels elle a été rémunérée, mais pas ultérieurement pour les heures supplémentaires qu'elle affirme avoir accomplies entre mai et octobre 2005. Les reproches que T\_\_\_ adresse à l'intimé de ne pas produire volontairement les fiches d'heures supplémentaires qu'elle dit avoir effectuées durant cette période-là, ne sont étayés par aucun élément du dossier. En revanche, il est pour le moins curieux que l'appelante n'ait pas continué, comme elle le faisait auparavant, à garder copie de ses relevés d'heures supplémentaires dès le mois de mai 2005. Elle aurait dû, au contraire, veiller d'autant plus à conserver de tels documents puisque, selon ses dires, ses relations se sont péjorées avec son employeur à partir de ce moment-là. L'intimée affirmant, pour sa part, que son ex employée ne lui avait remis aucune fiche d'heures supplémentaires durant la période litigieuse, il aurait été inutile de réclamer à E\_\_\_ la production de documents qu'elle dit ne pas détenir.

Il convient de relever à ce propos que les témoins entendus ont tous indiqué que l'intimée avait pour habitude de rémunérer les heures supplémentaires lorsque celles-ci étaient dûment annoncées par les employés, ce qui avait par ailleurs été le cas de T\_\_\_ lors des premiers mois de son emploi, de sorte que l'on ne voit pas pourquoi il en aurait été différemment pour l'appelante de mai à octobre 2005.

A tous ces éléments susmentionnés s'ajoute le fait que, dans la demande qu'elle a déposée devant le Tribunal, T\_\_\_ a réclamé le paiement de 40 heures supplémentaires auxquelles elle a renoncé en appel, ce qui, dans l'hypothèse qui lui est la plus favorable, montre l'absence de crédibilité des relevés qu'elle a produits à cet égard.

C'est donc à juste titre que les premiers juges ont considéré que l'appelante n'avait pas établi avoir effectué des heures supplémentaires qui ne lui avaient pas été payées.

Il découle de ce qui précède que l'appel n'est pas fondé sur ce point, de sorte que le jugement entrepris sera confirmé à cet égard.

3. Le Tribunal a considéré que l'appelante n'avait pas été victime d'une résiliation abusive des rapports de travail parce que son licenciement était intervenu pour des raisons d'ordre purement professionnel et organisationnel, et non pas, comme le soutenait T\_\_\_ par ses demandes instantes et répétées, oralement et par écrit, d'obtenir le paiement de son salaire à temps, une rectification du paiement de ses vacances et de son treizième salaire ainsi que la remise de ses fiches de paie.

3.1. Dans son appel, T\_\_\_ affirme que les motifs avancés par E\_\_\_ pour justifier son congé était fictif et qu'elle a bien été victime d'un congé-représailles au sens de l'art. 336 al. 1 lit. d CO, en raison des prétentions légitimes qu'elle avait été contrainte de faire valoir contre son employeur.

L'appelante soutient qu'il n'est pas étonnant que les témoins entendus n'aient pas pu percevoir les tensions qui existaient entre A\_\_\_ et elle-même, puisqu'ils ne se trouvaient pratiquement jamais dans les locaux de l'entreprise à Satigny. Par ailleurs, vu son jeune âge et son récent engagement dans la société, elle ne voulait pas "provoquer de vagues", suite au problème qu'elle rencontrait avec son employeur, préférant faire valoir ses griefs par courriers électroniques "afin de ne pas altérer l'atmosphère régnant dans l'entreprise".

S'agissant de ses compétences professionnelles, l'appelante reproche au premiers juges d'avoir admis à tort l'absence de celles-ci, sur la base des déclarations du témoin D\_\_\_, qui avait attiré l'attention de l'intimée sur ses carences en matière de comptabilité. En effet, selon l'appelante, il revenait à A\_\_\_ de vérifier ses compétences avant de l'engager. Au bénéfice d'une formation de secrétaire, elle n'avait jamais caché ses qualifications professionnelles, qui apparaissaient clairement sur son curriculum vitae. De plus, vu son jeune âge, il allait de soi qu'elle n'était au bénéfice d'une longue expérience professionnelle, de sorte que l'on ne pouvait lui imputer le fait que l'agence de placement mandatée par A\_\_\_ avait mal exécuté son travail comme ce dernier le prétendait. En outre, les déclarations du témoin D\_\_\_ - « qui avait maladroitement tenté de venir en aide à sa cliente E\_\_\_ », en déclarant que « sur la comptabilité 2005, en particulier de septembre à décembre, elle (T\_\_\_) a commis des erreurs » -devaient être replacées dans leur contexte global. En effet, au vu des tensions qui étaient apparues avec A\_\_\_, ce dernier lui avait retiré sa confiance dès son retour de vacances le 5 septembre 2005, de sorte que, à partir de cette date-là, il avait supprimé de son cahier des charges la gestion de la comptabilité de l'entreprise pour qu'elle ne se consacre plus qu'à un travail de "pur secrétariat". Ainsi, les anomalies constatées dans la comptabilité de septembre à décembre 2005 ne pouvait lui être imputées.

De surcroît, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir admis l'argumentation de E\_\_\_, selon laquelle son licenciement était justifié par le fait qu'il avait fallu la remplacer pendant son absence, c'est-à-dire à partir du mois d'octobre 2005. Or, il convenait de rappeler que cette absence, qui avait débuté le 31 octobre 2005, était due à des complications liées à sa grossesse, attesté par des certificats médicaux, puis à son congé maternité. Il était usuel qu'en l'absence d'une employée pour cause de maternité celle-ci soit temporairement remplacée, de sorte qu'on ne voyait pas comment les premiers juges pouvaient conclure que son licenciement se justifiait pour des motifs organisationnels.

3.2. Pour sa part, l'intimée fait valoir que c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que le retard survenu dans le paiement du salaire de l'appelante était imputable au fait que cette dernière ne lui avait pas régulièrement remis ses certificats médicaux ni ne lui avait communiqué la date de son accouchement, afin qu'elle puisse intervenir auprès des assurances concernées, et ce malgré de nombreuses requêtes écrites. Par ailleurs, ce n'étaient pas les revendications salariales de l'appelante qui avait motivé son congé, puisque, dès le mois de septembre 2005, l'intéressé ne donnait déjà plus satisfaction professionnellement, principa-

lement en raison de son comportement irrespectueux, de ses retards répétés, de ses absences injustifiées et de son incompétences en matière de comptabilité. S'agissant des qualifications professionnelles de T\_\_\_, cette dernière avait été recrutée par l'intermédiaire d'une agence de placement pour un poste de secrétaire-comptable. L'intéressée avait accepté ce poste en connaissance de cause et s'était bien gardée de préciser qu'elle n'avait pas les qualifications requises en matière de comptabilité, insistant même, par la suite, dans un courrier pour le moins agressif, qu'il soit mentionné sur son certificat de salaire qu'elle était bien employée en tant que secrétaire-comptable et non comme secrétaire, ce qui prouvait bien qu'il lui plaisait de se prévaloir de compétences qu'elle ne possédait pas. De surcroît, malgré ses lacunes professionnelles, ses retards répétés et ses absences injustifiées, l'appelante ne supportait pas qu'on lui fasse des remarques au sujet de son travail et avait quitté brusquement son poste à plusieurs reprises lorsque l'on lui demandait de corriger des travaux, la dernière fois en date du 28 octobre 2005, en claquant la porte et après avoir déchiré les documents concernés (documents produits sous pièces 28, chargé intimée).

### 3.3.

3.3.1. Aux termes de l'art. 335 al. 1er CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif. Est abusif le congé donné pour un des motifs énumérés à l'art. 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit, et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 125 III 70 ; ATF 123 III 246, consid. 3b).

En principe, la licéité d'une résiliation ne présuppose pas que soient avancés des motifs particuliers, dès lors que le droit du travail repose sur le principe de la liberté de donner congé (STAEHELIN/VISCHER, Zürcher Kommentar, n. 3 ad art. 336 CO ; VISCHER, Der Arbeitsvertrag, in Schweizerisches Privatrecht, p. 159).

La résiliation est cependant abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, situations qui se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit fondamental de mettre unilatéralement fin au contrat (cf. VISCHER, Der Arbeitsvertrag, in Schweizerisches Privatrecht, vol. VII/4, 3e éd., p. 236/237).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 123 III 246). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif ; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres alléga-

tions quant aux motifs du congé (ATF du 7 juillet 1994 en la cause 4P.334/1994 ; SJ 1993, p. 360 ; ATF 115 II 484, consid. 2b ; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 16 ad art. 336 CO ; SJ 1993, p. 360).

A teneur de l'art. 336 al. 1er lit. d CO, l'employeur ou le travailleur ne doit pas donner congé à l'autre partie parce qu'elle formule de bonne foi une prétention découlant du contrat de travail, d'une convention collective ou de la loi. Cette disposition vise les congés-représailles.

3.3.2. En l'occurrence, à l'instar du Tribunal, force est de constater qu'il ne résulte pas des enquêtes que l'appelante et son employeur entretenaient de mauvais rapports, ni que T\_\_\_ avait fait état de problèmes particuliers en relation avec son travail ou la direction de l'entreprise. Au contraire, le témoin G\_\_\_ a décrit l'existence d'une bonne ambiance au sein de l'entreprise, évoquant des soirées auxquels l'appelante participait, ce qui est en contradiction avec les allégations de l'intéressée quant à l'existence de tensions d'ordre personnel à l'origine de son licenciement, nonobstant l'incident survenu en octobre 2005.

Par ailleurs, il ne résulte pas de la procédure que, contrairement à ce qu'allègue l'appelante, A\_\_\_ ait adopté à son égard une attitude méprisante. En revanche, le comportement irrespectueux de l'appelante à l'égard de son employeur résulte clairement de deux courriels qu'elle lui a adressés en date des 30 mars et 6 avril 2006 (cf. partie En fait, lit. A.1).

En outre, il résulte de la correspondance entre l'appelante et l'intimée au sujet de retard dans le paiement des salaires, que ledit retard était surtout imputable au fait que T\_\_\_ ne remettait pas régulièrement à son employeur des certificats médicaux et ne lui avait pas communiqué la date de son accouchement.

Il est également établi par le dossier que l'appelante n'avait pas les compétences nécessaires pour s'occuper de la comptabilité de l'intimée et qu'elle a commis plusieurs erreurs à ce sujet.

Certes, l'intimé aurait pu vérifier les connaissances de l'appelante en matière de comptabilité avant de l'engager. Toutefois, ce serait faire abstraction du fait que T\_\_\_ a été recrutée par intermédiaire d'une agence de placement pour un poste de secrétaire-comptable, poste qu'elle a accepté en toute connaissance de cause, sans indiquer à son employeur ses lacunes en matière de comptabilité.

De surcroît, durant son absence, T\_\_\_ a été remplacée par une employée que l'intimée a préféré conserver à ce poste, parce qu'elle lui convenait mieux que l'appelante.

Enfin, l'appelante ayant été en congé maladie depuis le 31 octobre 2005, puis en congé de maternité jusqu'au 29 mai 2006, c'est le jour même de la reprise de son travail que l'intimé lui a signifié la fin des rapports de travail pour le 30 juin 2006.

Il résulte ainsi de ce qui précède que les motifs d'ordre professionnel et organisationnel ainsi que son manque de respect, invoqués par l'intimée pour licencier T\_\_\_ n'apparaissent pas fictifs et que ce ne sont pas les réclamations de l'appelante en paiement de son salaire, dont elle était, au demeurant, essentiellement responsable du fait de la non-communication des documents permettant à son employeur de lui verser ou lui faire verser sa rémunération, qui ont motivé son congé.

Dès lors, faute d'un licenciement abusif, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point également.

4. Enfin, il n'y a pas lieu de donner suite aux conclusions de l'appelante concernant l'engagement de son ex-employeur à établir et lui faire parvenir un certificat de travail, dans la mesure où le Tribunal a homologué ledit engagement et condamné l'intimé, en tant que de besoin, à le respecter.

5. Il n'y a pas lieu à perception d'un émolument d'appel, le montant litigieux étant inférieur à fr. 30'000.- (art. 60 al. 1 LJP).

### **PAR CES MOTIFS**

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 1,

#### **A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté par T\_\_\_ contre le jugement rendu par le Tribunal de prud'hommes le 20 avril 2007, notifié le 23 du même mois, dans la cause C/21571/2006 - 1.

#### **Au fond :**

Le rejette et confirme ledit jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président