

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 26 juin 2014

---

Présidence de M. COLOMBINI, président  
Juges : M. Perrot et Mme Courbat  
Greffier : M. Elsig

\*\*\*\*\*

**Art. 337 al. 1 et 2 CO ; 1, 2 CCNT**

Statuant à huis clos sur les appels interjetés par **L.**\_\_\_\_\_, à [...], et **Q.**\_\_\_\_\_, à [...], contre le jugement rendu le 4 octobre 2013 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant les appelants, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 4 octobre 2013, dont la motivation a été envoyée le 8 mai 2014 pour notification, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a dit qu'Z.\_\_\_\_\_, en tant que titulaire de la raison individuelle Q.\_\_\_\_\_ devait payer à L.\_\_\_\_\_ la somme de 5'661 fr. 35 brut, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2012, sous déduction des charges légales et contractuelles à titre de solde de treizième salaire pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 9 mars 2012 selon la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés et ses arrêtés d'extension (I), dit qu'Z.\_\_\_\_\_ remettrait à L.\_\_\_\_\_, dès jugement définitif et exécutoire, un exemplaire original et signé du certificat de travail qui lui avait été remis en copie non signée à l'audience du 25 avril 2013 (II), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III) et rendu le jugement sans frais ni dépens (IV).

En droit, les premiers juges ont considéré que le licenciement avec effet immédiat de L.\_\_\_\_\_ était justifié et que celle-ci avait droit à un treizième salaire en application de la Convention collective de travail pour les hôtels, restaurants et cafés.

**B.** L.\_\_\_\_\_ a interjeté appel le 2 juin 2014 contre ce jugement en concluant, avec dépens, à sa modification en ce sens qu'Z.\_\_\_\_\_ en sa qualité de titulaire de la raison individuelle Q.\_\_\_\_\_ doit lui payer les sommes de 6'570 fr. 15 brut, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2012, sous déduction des charges légales et contractuelles, à titre de treizième salaire, de 4'067 fr. 25 brut avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2012, sous déduction des charges légales et contractuelles, à titre de salaire pour la période du 10 mars au 31 mai 2012, de 11'655 fr. net, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2012, à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié et de 1'000 fr. net, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2012, à titre de valeur litigieuse du certificat de travail.

Q.\_\_\_\_\_ a également interjeté appel le 5 juin 2014 contre ce jugement en concluant, avec dépens, à sa réforme en ce sens qu'il ne doit aucun montant à L.\_\_\_\_\_.

Les parties n'ont pas été invitées à se déterminer sur l'appel de leur partie adverse.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

La demanderesse L.\_\_\_\_\_ a été engagée dès le 1<sup>er</sup> septembre 2007 par le défendeur Q.\_\_\_\_\_, raison individuelle dont Z.\_\_\_\_\_ est le titulaire, en qualité de serveuse-vendeuse dans le tea-room que celui-ci exploite à [...]. Outre le tea-room, l'établissement comporte un espace de vente et un laboratoire. Le salaire, initialement fixé à 3'800 fr. brut pour une durée hebdomadaire de travail de 42,5 heures, a été porté à 3'855 fr. brut à tout le moins dès le mois de janvier 2010. Le contrat se référait à la Convention collective des confiseurs-pâtissiers-glaciers en ce qui concerne les prestations sociales. Toutefois, Z.\_\_\_\_\_ a contesté être soumis à une quelconque convention collective et a déclaré ne pas être membre de l'Association suisse des patrons boulangers-confiseurs.

La demanderesse a reçu une gratification de 600 fr. brut en 2007 et de 2'000 fr. brut en 2008, 2009, 2010 et 2011.

Le 28 août 2010, Z.\_\_\_\_\_ a signifié à la demanderesse un avertissement à la suite de réclamations de clients et d'un esclandre avec sa collègue X.\_\_\_\_\_ devant les clients. Il lui a indiqué qu'en cas de nouveau conflit, il la licencierait avec effet immédiat.

Par courrier du 30 août 2010, la demanderesse a contesté cet avertissement, en particulier au sujet des éventuels reproches des clients.

Elle a admis avoir critiqué le comportement, selon elle non professionnel, de X.\_\_\_\_\_.

X.\_\_\_\_\_ a été licenciée au mois de février 2011. Elle a expliqué qu'à la période de Noël, alors qu'elle avait travaillé huit jours sans interruption, la demanderesse aurait dit, en présence d'une autre collègue « non, celle-là elle ne fout rien », ce qui l'avait mise en colère et l'avait amenée à tirer les cheveux de la demanderesse. Z.\_\_\_\_\_ a déclaré avoir fait la balance entre les qualités et des défauts de la demanderesse et de X.\_\_\_\_\_ et avoir décidé de garder la demanderesse en lui adressant un avertissement, appréciant son côté élégant et son service au tea-room.

Les employées du laboratoire C.\_\_\_\_\_ et F.\_\_\_\_\_ ont déclaré que, lorsqu'elles se rendaient au tea-room une à deux fois par jour pour y chercher une boisson, elles rencontraient des problèmes avec la demanderesse qui leur reprochait de la déranger, ce qui provoquait des disputes. C.\_\_\_\_\_ a expliqué que la demanderesse la prenait de haut et qu'elle était désagréable avec tous ses collègues. F.\_\_\_\_\_, compagne d'Z.\_\_\_\_\_ de 2007 à décembre 2012, a déclaré que la demanderesse se serait mise à la détester après avoir découvert sa relation avec Z.\_\_\_\_\_, lui disant par exemple, qu'elle « n'était rien du tout » et la rabaissant professionnellement. O.\_\_\_\_\_ a déclaré avoir eu des rapports professionnels normaux avec la demanderesse, avec des hauts et des bas, après avoir eu des débuts difficiles : la demanderesse lui avait demandé d'exécuter des tâches telles que le nettoyage des toilettes, alors qu'elles ne lui incombait pas. Le témoin avait eu l'impression que la demanderesse avait essayé de profiter du fait qu'elle venait d'être engagée. O.\_\_\_\_\_ a fait part au tribunal du bruit qui courait que la demanderesse n'était pas sympathique avec ses collègues. H.\_\_\_\_\_, supérieure hiérarchique de la demanderesse, a déclaré que celle-ci avait toujours effectué son travail avec justesse et n'avoir jamais eu de problème avec celle-ci. Elle a qualifié la demanderesse de distante et discrète mais pas froide. Elle a indiqué que les employés du laboratoire

s'étaient plaints du fait que la demanderesse n'était pas correcte avec eux.

Le 9 mars 2012, vers 16 h 30, la demanderesse a eu une altercation avec F.\_\_\_\_\_. Cette dernière a expliqué que la demanderesse l'avait bousculée à plusieurs reprises pour accéder au lave-vaisselle et en sortir le panier, alors qu'elle-même se lavait les mains, puis remplissait un arrosoir, la demanderesse lui disant qu'« elle, elle travaillait ». La demanderesse a indiqué s'être excusée lorsqu'elle avait voulu accéder au lave-vaisselle et que F.\_\_\_\_\_ lui aurait répondu sèchement dans un but de provocation en tenant en outre des propos dans sa langue maternelle probablement injurieux, ce que F.\_\_\_\_\_ a contesté. Celle-ci a expliqué avoir ensuite accidentellement remis le lave-vaisselle en fonction en repoussant le panier rempli de vaisselle à l'intérieur - sur laquelle la demanderesse avait posé un linge - avant d'aller arroser les fleurs. A son retour dans le local, elle avait retrouvé ce linge mouillé posé sur son sac à commission rempli d'achats. La demanderesse a admis avoir jeté son torchon sur les courses de F.\_\_\_\_\_ par dépit, avant de partir faire le service. F.\_\_\_\_\_ a déclaré que la découverte du linge mouillé sur ses commissions l'avait mise en colère et qu'elle avait jeté celui-ci contre un mur. La demanderesse s'en serait alors saisie et l'aurait utilisé pour la frapper au visage. Puis F.\_\_\_\_\_ se serait emparée de ce linge pour frapper la demanderesse au visage à trois ou quatre reprises, actes qui se sont passés dans le tea-room, derrière le bar, en présence de la clientèle, et qui ont été confirmés par les témoins entendus à l'audience. La demanderesse a expliqué que ce faisant, F.\_\_\_\_\_ a continué à l'agresser verbalement dans sa langue, élément qui n'a pas été corroboré par l'ensemble des témoins. Une cliente a déclaré que la dispute était stupide et faisait mauvais genre. La demanderesse a continué son service durant quelques minutes et a quitté son travail à 17 heures. Avant son départ, elle a demandé à certains clients s'ils accepteraient de témoigner de ce qu'ils avaient vu de l'altercation, ce qui a mis mal à l'aise une des clientes entendue comme témoin, celle-ci s'étant sentie prise en otage.

A l'issue des trois audiences d'instruction, les premiers juges ont privilégié la version de l'altercation donnée par F.\_\_\_\_\_.

La demanderesse a déposé plainte pénale contre F.\_\_\_\_\_ pour injures et voies de fait. F.\_\_\_\_\_ a répondu à cette plainte en déposant également plainte pénale contre la demanderesse pour injures, voies de faits et dénonciation calomnieuse.

Par courrier recommandé du 9 mars 2012, Z.\_\_\_\_\_ a licencié la demanderesse avec effet immédiat, invoquant l'altercation du même jour, l'avertissement du mois d'août 2010, l'attitude de la demanderesse envers lui-même et certaines clientes et le fait qu'elle avait quitté son travail à 17 heures. Z.\_\_\_\_\_ a expliqué qu'après avoir tenté d'aplanir les difficultés, il avait finalement décidé de licencier la demanderesse, car il ne voulait pas licencier une deuxième employée en raison de celle-là, alors que la demanderesse avait déjà reçu un avertissement.

La demanderesse a été en incapacité de travail du 9 au 16 mars 2012.

Par courrier du 13 mars 2012, la demanderesse a contesté le congé en reprochant à Z.\_\_\_\_\_ de ne pas être intervenu dans le conflit. Elle lui a en outre réclamé un certificat de travail.

Le défendeur a versé à la demanderesse son salaire jusqu'au 9 mars 2012.

La demanderesse a trouvé un emploi temporaire dès le 12 mars 2012 et a réalisé pour la période courant jusqu'au 31 mai 2012 un revenu brut de 6'212 fr. 75, vacances et treizième salaire compris, soit 5'538 fr. 65 net.

L.\_\_\_\_\_ a ouvert action le 16 mars 2012 devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne par le dépôt d'une requête de conciliation tendant au paiement par le défendeur des sommes

de 11'565 fr. brut, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2012 à titre de salaire durant le délai de congé, de 7'737 fr. 90 brut, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2012 à titre de solde de treizième salaire pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2007 au 31 mai 2102 et de 10'697 fr. 10 net à titre d'indemnité pour licenciement abusif et réparation du tort moral.

La conciliation n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder à été délivrée à la demanderesse le 1<sup>er</sup> mai 2012.

Celle-ci a saisi le 12 juin 2012 le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne d'une demande tendant au paiement, avec intérêt, par le défendeur des sommes de 6'117 fr. 10 brut à titre de salaire pour la période du 1<sup>er</sup> mars au 31 mai 2012, de 7'171 fr. 25 brut à titre de treizième salaire pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 mai 2012, de 11'565 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié et tort moral et de 1'000 fr. net correspondant à la valeur d'un certificat de travail. La demanderesse a en outre conclu à la délivrance par le défendeur d'un certificat de travail.

Dans sa réponse du 14 août 2103, le défendeur a conclu, avec dépens, au rejet des conclusions de la demande.

Le tribunal a tenu trois audiences, les 25 et 29 avril 2013, ainsi que le 18 septembre 2013 au cours desquelles dix témoins ont été entendus.

### **En droit :**

**1.** L'art. 308 al. 1 let. b CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) ouvre la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance dans la mesure où, pour les affaires

patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

Interjetés en temps utile par des personnes y ayant un intérêt dans un litige où la valeur litigieuse de première instance dépassait 10'000 fr., les appels sont recevables.

**2.** L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, CPC commenté, 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC, p. 1249). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC, pp. 1249-1250).

**3.** La demanderesse soutient que le licenciement avec effet immédiat n'était pas justifié. Elle fait valoir qu'Z.\_\_\_\_\_ n'a pas rempli son obligation de mettre en œuvre les mesures adéquates pour apaiser les conflits et ne lui a pas permis de s'expliquer sur les événements du 9 mars 2012. Elle conteste le poids donné par les premiers juges aux déclarations de F.\_\_\_\_\_ en se fondant sur les déclarations du témoin H.\_\_\_\_\_ qui a déclaré ne l'avoir jamais entendue être malhonnête avec les employés du laboratoire. Elle relève qu'elle a contesté l'avertissement du mois d'août 2010 et que celui-ci a été donné plus d'une année avant l'altercation du 9 mars 2012.

**a)** Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Doivent notamment être considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas

d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 213 c. 3.1; ATF 127 III 351 c. 4a et les références citées). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 c. 3.1; ATF 129 III 380 c. 2.1). Il faut que l'attitude du travailleur ne permette pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 c. 1c). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 précité; ATF 129 III 380 précité). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat (ATF 130 III 28 c. 4.1), par exemple l'obligation de fidélité (cf. art. 321a al. 1 CO; ATF 117 II 72 c. 3 in fine), mais d'autres facteurs peuvent aussi justifier un licenciement avec effet immédiat (ATF 130 III 28 précité ; ATF 129 II 380 c. 2.2).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210]). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 c. 4.1 et références). La jurisprudence ne saurait donc poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance par le travailleur est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre

autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 127 III 153 c. 1c; TF 8C\_369/2012 du 12 août 2012 c. 4.2). Un acte agressif ou une menace envers un collègue peut ainsi, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement avec effet immédiat (TF 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 c. 2.6)

En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits totalement différents permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément (p. ex. le travailleur puise dans la caisse de l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles (p. ex. le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son travail); ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération (ATF 127 III 153 c. 1c). En tous les cas, la notification d'un avertissement établi en bonne et due forme - lequel implique la menace d'un licenciement en cas de nouveau manquement - ne constitue pas un blanc-seing permettant de justifier une résiliation ultérieure, quel que soit le manquement commis (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3<sup>e</sup> éd., 2014, p. 572). En outre, un congé immédiat suppose que, compte tenu de toutes les circonstances, il ne puisse plus être exigé de l'employeur d'attendre le délai de résiliation ordinaire. Ainsi, dans le cadre d'un contrat de durée indéterminée, plus le délai de résiliation est long, moins il peut être requis de l'autre partie de poursuivre les rapports contractuels (Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 573-574).

L'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion qui, sauf circonstances particulières, s'étend de deux à trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle l'employeur a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate (ATF 138 I 113 c. 6.3.2 ; TF 4C.348/2003 du 24 août 2004 c. 3.2 ; Wyler, op. cit., p. 502)

C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007, c. 3.1; TF 4C.174/2003 du 27 octobre 2003, c. 3.2.3 et les références citées; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., 2004, n. 13 ad art. 337 CO).

**b)** En l'espèce, il y a lieu de relever que les altercations entre la demanderesse et ses collègues devant la clientèle ont incommodé celle-ci et que ces altercations étaient inacceptables. L'instruction en première instance a en outre démontré que la demanderesse avait souvent des mots ou des actes blessants avec ses collègues. Plus particulièrement, s'agissant du déroulement de la dispute du 9 mars 2012 ayant conduit au licenciement immédiat de la demanderesse, on retient avec les premiers juges qui ont procédé à l'audition des témoins et entendu la demanderesse à trois audiences, que la demanderesse a poussé à bout une partie de ses collègues, en particulier F. \_\_\_\_\_ et que c'est bien la demanderesse qui est à l'origine de cette dispute. Au demeurant, la demanderesse n'invoque aucun élément en appel permettant de s'éloigner de l'appréciation des premiers juges.

La demanderesse avait déjà reçu un avertissement en août 2010 pour un esclandre au magasin devant des clients avec une autre collègue. Elle était donc parfaitement consciente que ce genre de comportement n'était pas toléré par son employeur et qu'en cas de nouveau conflit, elle serait licenciée avec effet immédiat. Nonobstant cet avertissement écrit ainsi que d'autres avertissements qui lui auraient été communiqués oralement par son employeur, il ressort des divers

témoignages que la demanderesse n'a procédé à aucune amélioration dans son comportement avec ses collègues afin d'entretenir de meilleures relations avec celles-ci. Ce faisant, elle a persisté dans la violation de ses obligations contractuelles. Il faut donc retenir que la nouvelle dispute imputée à la demanderesse ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail, avec le risque d'une nouvelle altercation impliquant la demanderesse devant la clientèle durant le délai ordinaire de congé, de sorte qu'il y a lieu de considérer que l'altercation en cause et la violation par la demanderesse de l'obligation d'égards envers ses collègues a rompu le lien de confiance au sens de l'art. 337 CO. Le licenciement avec effet immédiat était ainsi justifié.

Par conséquent, les prétentions de la demanderesse en paiement d'un solde de salaire, en vertu de l'art. 337c al. 2 CO, d'une indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié selon l'art. 337c al. 3 CO et d'un complément de treizième salaire doivent être rejetées.

**4.** La demanderesse fait valoir que la délivrance tardive, à l'audience du 25 avril 2013, d'un certificat de travail l'a empêchée de présenter un dossier complet dans ses recherches d'un nouvel emploi et que ce retard doit être sanctionné par une indemnité de 1'000 francs.

La demanderesse n'a toutefois pas établi, alors qu'il lui incombait de le faire (art. 8 CC [Code civil du 10 décembre 1907 ; RS 210]), avoir subi un dommage patrimonial du fait de la délivrance tardive du certificat de travail. Sa prétention doit en conséquence être rejetée.

**5.** Le défendeur soutient qu'il n'était pas soumis à la Convention collective de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (ci-après : CCNT) et qu'il n'a dès lors pas l'obligation de verser un treizième salaire à la demanderesse en vertu de cette convention.

La demanderesse a commencé à travailler pour le demandeur le 1<sup>er</sup> septembre 2007. A cette date, la CCNT dans sa version 2002 disposait à son art. 1 ce qui suit :

« 1) La présente Convention s'applique à tous les employeurs et collaborateurs qui exercent une activité dans un établissement de l'hôtellerie ou de la restauration. Sont notamment concernés tous les prestataires de service d'hôtellerie et de restauration accessibles à tout un chacun contre rémunération. Une activité à but lucratif n'est pas une condition préalable.

2) Cette convention est valable pour toute la Suisse.

3) Pour autant que cette Convention ou d'autres dispositions impératives de la loi ne le prévoient pas autrement, les collaborateurs à temps partiel ont, en proportion des heures de travail effectuées, les mêmes droits et obligations que les collaborateurs occupés à plein temps. »

La CCNT, dans sa version 2009, étendue jusqu'au 31 décembre 2013 par arrêté du Conseil fédéral du 11 décembre 2009 (FF 2009, p. 8019), a repris l'art. 1 susmentionné. Le Commentaire de la CCNT indique que les collaborateurs travaillant à la production dans les boulangeries, pâtisseries, confiseries et boucheries etc., qui en plus du magasin, travaillent dans l'établissement de restauration, ne sont soumis à la CCNT que s'ils y travaillent au moins à 50 %.

Les partenaires sociaux ont signé une nouvelle CCNT, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010 reprenant l'art. 1 de la CCNT dans sa version de 2002.

La CCNT 2010 a été étendue par arrêté du Conseil fédéral du 12 juin 2013 prévoyant que celui-ci entrerait en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013 et avait effet jusqu'au 31 décembre 2013. Cet arrêté prévoit notamment à son article 2 al. 1 que la CCNT est inapplicable aux « établissements de restauration comptant jusqu'à 50 places assises et dont les locaux sont reliés à des magasins de vente de commerce de détail, qui constituent

une unité d'exploitation avec ceux-ci et qui, pour l'essentiel, ont les mêmes heures d'ouverture que le magasin de vente afférent ».

En l'espèce, contrairement à ce que soutient le défendeur, la modification de la CCNT 2010 prévoyant une exemption du champ d'application n'est pas entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010, mais le 1<sup>er</sup> juillet 2013, soit postérieurement au présent litige. Par conséquent, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que c'est le texte de la CCNT 2002 qui s'appliquait au cas d'espèce dans la mesure où la demanderesse travaillait dans le tea-room au moins à 50 %.

Ainsi, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que la CCNT dans sa version de 2002 s'appliquait au litige en ce qui concerne le treizième salaire.

Les arrêtés d'extension des 12 décembre 2002 et 11 décembre 2009 prévoyaient que dès 2003, le collaborateur a droit à un treizième salaire équivalant à 50 % du salaire mensuel brut dès le septième mois de travail, à 75 % de ce salaire dès la deuxième année de travail et à 100 % de ce salaire dès la troisième année de travail. Les premiers juges ont donc correctement calculé la prétention en treizième salaire de la demanderesse.

**6.** En conclusion, les appels doivent être rejetés selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé.

La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC ; Tappy, CPC commenté, 2011, n. 1 ad art. 114 CPC, p. 457).

Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, les parties n'ayant pas été invitées à se déterminer sur l'appel de l'autre.

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,  
statuant à huis clos,  
en application de l'art. 312 al. 1 CPC,  
p r o n o n c e :

- I.** L'appel de L.\_\_\_\_\_ est rejeté.
- II.** L'appel de Q.\_\_\_\_\_ est rejeté.
- III.** Le jugement est confirmé.
- IV.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.
- V.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 1<sup>er</sup> juillet 2014

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit  
aux intéressés.

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis  
clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Hôtel et Gastro Union (pour L.\_\_\_\_\_),
- Me Yves Hofstetter (pour Q.\_\_\_\_\_).

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

Le greffier :