

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 17 septembre 2020

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
Mmes Merkli et Crittin Dayen, juges
Greffier : M. Grob

Art. 324 al. 1 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **T._____ SA**, à [...],
défenderesse, contre le jugement rendu le 25 juin 2019 par le Tribunal de
prud'hommes de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant
l'appelante d'avec **X._____**, à [...], demanderesse, la Cour d'appel civile
du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 25 juin 2019, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties pour notification le 19 novembre 2019, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte a dit que T._____ SA devait immédiat paiement à X._____ des sommes de 3'834 fr. 90 brut, dont à déduire les cotisations sociales, légales et contractuelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 19 septembre 2017 (I), de 7'323 fr. 60 net, avec intérêts à 5% l'an dès le 15 décembre 2017 (II), ainsi que de 2'000 fr. à titre de dépens (III), et a rendu le jugement sans frais judiciaires (IV).

En droit, les premiers juges étaient notamment amenés à statuer sur la prétention de X._____ tendant au remboursement, par son ancienne employeuse T._____ SA, de 250 heures négatives qui avaient été retenues sur son salaire entre juillet 2015 et février 2017, heures négatives engendrées par des périodes de fermeture de l'usine pour une durée d'environ six semaines par an, alors qu'elle ne bénéficiait que de quatre semaines de vacances. Les magistrats ont constaté que T._____ SA avait en outre déduit 44 heures et 7 minutes négatives sur le bulletin de salaire du mois de janvier 2018, pour le même motif, et ont ainsi considéré que le total des heures négatives retenues sur le salaire de X._____ était de 294 heures et 7 minutes (250h + 44h07), en indiquant que les parties admettaient implicitement que la rémunération horaire de l'employée était de 18 fr. brut. Sur la base des témoignages, l'autorité précédente a retenu, s'agissant des périodes de fermeture annuelles de l'entreprise, qu'il y avait trois semaines de vacances en été et une semaine à Noël, mais qu'il arrivait régulièrement que l'entreprise ferme également une semaine supplémentaire en fin d'année, ainsi que quelques jours en début d'année, en raison d'un manque de travail et d'une baisse du volume des commandes, ces périodes de fermeture supplémentaires provoquant un cumul d'heures négatives pour les employés. Les premiers juges ont relevé que les périodes de fermeture dues à une baisse de l'activité de l'entreprise avaient un caractère

aléatoire quant à leurs dates et leurs durées, ce qui démontrait que ces périodes de fermeture intervenaient en fonction des seuls besoins ponctuels de l'employeur. Ils ont considéré que le report sur les employés, par la comptabilisation d'heures négatives, d'une baisse du volume des commandes au travers de périodes de fermeture plus ou moins longues revenait à faire supporter à ceux-ci le risque économique lié à l'exploitation de l'entreprise, ce qui n'était pas admissible, de sorte que la prétention de X. _____ en remboursement des heures négatives liées à cette situation et retenues sur son salaire était fondée sur le principe. Les magistrats ont cependant également retenu qu'il existait une forme de consensus entre les employés et l'employeur sur la deuxième semaine de fermeture de fin d'année, soit entre Noël et Nouvel An, et qu'entre 2012 et 2015, un total de 11 jours de congé - à savoir 115 heures et 30 minutes - avait été pris avec l'accord de X. _____, qui devait être porté en déduction des heures négatives dont elle demandait le remboursement. Ils ont dès lors considéré que T. _____ SA devait verser à X. _____ un montant brut de 3'215 fr. 10, correspondant à un solde de 178 heures et 37 minutes (294h07 - 115h30) négatives retenues indument sur les salaires versés, rémunérées à un tarif horaire de 18 fr. brut. L'autorité précédente a en outre retenu que X. _____ avait droit à un montant brut de 619 fr. 80 à titre de droit aux vacances. C'est ainsi que T. _____ SA a été condamnée à verser à X. _____ une somme brute de 3'834 fr. 90 (3'215 fr. 10 + 619 fr. 80), en capital, selon le chiffre I du dispositif du jugement.

B. Par acte du 23 décembre 2019, T. _____ SA a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, sous suite de frais et dépens de première et deuxième instances, à la réforme du chiffre I de son dispositif en ce sens qu'elle doive paiement à X. _____ d'une somme de 619 fr. 80 brut, dont à déduire les cotisations sociales, légales et contractuelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 19 septembre 2017.

Dans sa réponse du 5 mars 2020, X._____ a conclu, sous suite de frais et dépens de première et deuxième instances, au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement.

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

1. T._____ SA (ci-après : la défenderesse ou l'appelante) est une société anonyme dont le but est la fabrication et la commercialisation de [...].

2. a) X._____ (ci-après : la demanderesse ou l'intimée) a été engagée par la défenderesse en qualité d'ouvrière de production avec effet au 1^{er} avril 2012 et était alors rémunérée à l'heure, pour un salaire horaire brut de 16 fr. 15, plus 8.33% à titre d'indemnité de vacances.

b) Par contrat de travail du 29 avril 2014, les parties ont modifié le système de rémunération, en ce sens que la demanderesse percevrait, avec effet au 1^{er} mai 2014, un salaire mensuel brut de 3'276 fr., versé douze fois l'an.

Ce contrat prévoit en particulier ce qui suit :

« 9. Le temps de travail effectué est de 42.0 heures par semaine, les pauses le matin, à midi et l'après-midi sont déduites des heures de travail et ne comptent pas comme tel.

10. Les vacances annuelles sont fixées à 4 semaines, à prendre, en accord avec la direction, durant les périodes de fermeture de la société en général 3 semaines en été et d'une [sic] période non fixée à l'avance à Noël.

11. Le temps de travail pourra fluctuer en fonction de l'activité de la société. Les heures supplémentaires qui seraient effectuées au-delà des heures prévues sont compensables par un congé d'égale durée ou compensées en période plus calme. »

c) La demanderesse travaillait du lundi au jeudi, à raison de 10.5 heures de travail par jour.

3. Dès le 22 septembre 2016, la demanderesse s'est trouvée en incapacité complète de travail. Sans qu'elle recouvre sa capacité de travail, elle est tombée enceinte et a accouché le 2 août 2017. Elle a bénéficié des indemnités en cas de maternité jusqu'au 7 novembre 2017.

L'assureur perte de gain de la défenderesse a versé des indemnités perte de gain jusqu'au 28 février 2018.

4. a) Par courrier du 29 novembre 2016, la défenderesse a résilié le contrat de travail de la demanderesse avec effet au 28 février 2017, en raison de son incapacité de travail.

Le 8 décembre 2016, la demanderesse a signifié à la défenderesse qu'elle se trouvait en incapacité de travail depuis le 22 septembre 2016 et que le licenciement était ainsi intervenu en temps inopportun compte tenu du délai de protection contre les licenciements dont elle bénéficiait.

La défenderesse lui a répondu le 13 décembre 2016 que le licenciement était annulé.

b) Par courrier du 23 décembre 2016, la défenderesse a à nouveau résilié le contrat de travail de la demanderesse avec effet au 28 février 2017, en raison de son incapacité de travail.

Le 5 janvier 2017, la défenderesse a signifié à la demanderesse que compte tenu de sa grossesse, le licenciement précité était annulé.

5. Par courrier du 27 novembre 2017, la défenderesse a licencié la demanderesse avec effet au 31 janvier 2018.

6. Il résulte du décompte des heures de travail effectuées par la demanderesse que cette dernière effectuait un grand nombre d'heures la

plupart des mois, en venant souvent travailler les vendredis et les samedis. Aux mois de mai, juin et juillet 2012, elle a ainsi réalisé respectivement 301.25 heures, 263.05 heures et 236 heures de travail. Le nombre d'heures de travail effectuées en 2013 s'est quelque peu réduit, l'intéressée ayant effectué 191.56 heures au mois de mai, 202.23 heures au mois de juin et 189.58 heures au mois de juillet 2013.

7. a) Comme exposé ci-dessus, dès le 1^{er} mai 2014, la demanderesse était rémunérée sur la base d'un salaire mensuel. Un décompte des heures de travail, d'absence, de vacances et de maladie était cependant régulièrement tenu. A la fin des rapports de travail, le décompte des heures de la demanderesse présentait un solde en sa défaveur de 44 heures.

Il ressort de ces décomptes que 37 heures ont été comptabilisées dans les heures négatives pour quatre semaines de vacances du 19 juillet au 18 août 2014 avec la mention « fermeture estivale de la production/interruption production/pont ». Du 19 décembre 2014 au 4 janvier 2015, l'entreprise a été fermée, justifiant une nouvelle augmentation des heures négatives, de même qu'à l'occasion d'une interruption de production d'un jour le 22 janvier 2015, d'une semaine au mois de février 2015 et d'un jour au mois d'avril 2015. Au mois de décembre 2015 l'entreprise a derechef fermé pendant deux semaines, l'une des deux semaines paraissant considérée comme semaine de vacances.

En 2016, la défenderesse a interrompu sa production pendant cinq jours entre février et mars et a fermé son usine pendant trois semaines en juillet.

b) Il ressort du bulletin de salaire du mois de janvier 2018 de la demanderesse, établi le 1^{er} mars 2018, que 498 heures et 19 minutes négatives lui ont été retenues pour un montant de 18 fr. par unité, soit un montant total de 8'969 fr. 75 brut. La défenderesse a compensé ce montant par les indemnités maladie versées à concurrence 7'323 fr. 60

brut et couvrant la période de novembre 2017 à janvier 2018, ainsi que par des allocations maternité versées à hauteur de 616 fr. brut. Ce bulletin de salaire démontre ainsi un montant négatif de 1'030 fr. 15 brut (-8'969 fr. 75 + 7'323 fr. 60 + 616 fr.), respectivement de 636 fr. 30 net, dont la demanderesse était redevable envers la défenderesse.

c) Les 498 heures et 19 minutes négatives invoquées par la défenderesse se décomposent comme il suit :

- vacances et jours de congé pris de manière anticipée : 44 heures et 7 minutes ;
- pauses non timbrées : 414 heures ;
- réduction du droit aux vacances : 40 heures et 12 minutes.

d) La défenderesse a encore produit sous pièce 109 de son bordereau du 18 avril 2018 deux tableaux représentant, d'une part, le nombre de jours de vacances pris par la demanderesse et, d'autre part, le suivi de son tableau horaire.

Selon le premier, elle aurait pris sept semaines et un jour de vacances en 2014, sept semaines et deux jours en 2015 et trois semaines et six jours en 2016.

8. Sur réquisition de la défenderesse, un commandement de payer un montant de 636 fr. 30, plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2018, à titre de « Salaire perçu de trop, selon décompte du 1^{er} mars 2018 », a été notifié à la demanderesse le 22 mars 2018, auquel cette dernière a fait opposition totale.

9. En 2015 et 2017, la défenderesse a fait l'objet de contrôles de la part du Service de l'emploi. Dans ces rapports, il est constaté diverses infractions à la Loi sur le travail et à ses ordonnances d'application, s'agissant notamment de l'absence de compensation accordée au personnel pour le travail supplémentaire, ainsi que du non-respect des

pauses et du temps de repos supplémentaire à accorder en cas de travail de nuit.

10. a) Par demande du 24 janvier 2018, la demanderesse a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que T._____ SA lui doive paiement d'un montant brut de 6'744 fr. 75 « équivalent principalement au solde d'heures retenues sur salaire » et d'un montant brut de 7'941 fr. 40 « équivalent aux salaires impayés de novembre et décembre 2017 et janvier 2018 ».

Dans sa réponse et demande reconventionnelle du 18 avril 2018, la défenderesse a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par la demanderesse, à ce que cette dernière lui doive immédiat paiement d'un montant net de 636 fr. 30, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} février 2018, et à la mainlevée définitive de l'opposition formée au commandement de payer.

Dans ses déterminations du 12 juin 2018, la demanderesse a modifié ses conclusions comme il suit, avec suite de frais et dépens :

« Sur la demande au principal :

- I. La défenderesse est condamnée au paiement du montant net de CHF 7'323.60, avec intérêt à 5% l'an dès le 15.12.2017.
- II. La défenderesse est condamnée au paiement du montant brut de CHF 900.-, avec intérêt à 5% l'an dès le 01.08.2015.
- III. La défenderesse est condamnée au paiement du montant brut de CHF 540.-, avec intérêt à 5% l'an dès le 01.11.2016.
- IV. La défenderesse est condamnée au paiement du montant brut de CHF 900.-, avec intérêt à 5% l'an dès le 01.12.2016.
- V. La défenderesse est condamnée au paiement du montant brut de CHF 900.-, avec intérêt à 5% l'an dès le 01.01.2017
- VI. La défenderesse est condamnée au paiement du montant brut de CHF 630.-, avec intérêt à 5% l'an dès le 01.02.2017.
- VII. La défenderesse est condamnée au paiement du montant brut de CHF 630.-, avec intérêt à 5% l'an dès le 01.03.2017.
- VIII. La défenderesse est condamnée au paiement du montant brut de CHF 367.40, avec intérêt à 5% l'an dès le 01.09.2013.
- IX. La défenderesse est condamnée au paiement du montant brut de CHF 189.90, avec intérêt à 5% l'an dès le 01.06.2012.
- X. La défenderesse est condamnée au paiement du montant brut de CHF 1'639.25, avec intérêt à 5% l'an dès le 01.02.2018.

Sur la demande reconventionnelle :

Principalement :

XI. La défenderesse est déboutée de ses conclusions.

Subsidiairement :

XII. Il est constaté que la compensation de la créance de la défenderesse contre la demanderesse avec les indemnités journalières maladie était illicite. »

Par duplique et réponse reconventionnelle du 25 septembre 2018, la défenderesse a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demanderesse (I) et à ce qu'elle-même soit reconnue débitrice de la demanderesse d'une somme de 1'261 fr. 20 (II).

b) Lors de l'audience de jugement du 25 juin 2019, la demanderesse a retiré les conclusions VIII et IX de ses déterminations du 12 juin 2018 et la défenderesse a modifié la conclusion II de sa duplique et réponse reconventionnelle du 25 septembre 2018 en ce sens qu'elle soit reconnue débitrice de la demanderesse d'une somme de 1'077 fr. 50.

Interrogé comme partie à forme de l'art. 191 CPC, A._____, directeur de la défenderesse, a déclaré que la demanderesse lui avait demandé à plusieurs reprises de prendre des vacances supplémentaires et de ne pas les déduire du mois en cours car elle les « rattraperait dans le futur en travaillant en fonction des besoins de la production ».

Entendu en qualité de témoin, G._____, employé de la défenderesse de mai 2013 jusqu'au 31 août 2016, a expliqué que les employés avaient, par année, trois semaines de vacances en été et une à Noël qui correspondait à la fermeture de l'entreprise durant les Fêtes. Il a indiqué qu'il arrivait que l'entreprise soit fermée entre janvier et février en raison d'un manque de travail, qu'elle ferme deux semaines en décembre et, ensuite, qu'elle ferme à nouveau entre janvier et février à raison de deux ou trois jours par semaine. Il a exposé que les employés arrivaient ainsi au total de quatre semaines, y compris la semaine de vacances au mois de décembre, ce qui leur faisait des heures négatives. Ce témoin a précisé que cela ne se produisait pas toutes les années et que parfois il y

avait assez de travail. Il a relevé que le chef de production leur disait qu'ils devaient rattraper ces heures négatives dans l'année et leur demandait parfois de venir travailler le vendredi. Il a déclaré que pour sa part, il avait eu des heures négatives mais qu'il avait pu les rattraper durant l'année en cours. Il a encore relaté qu'il arrivait aussi que le responsable production leur dise de partir avant la fin de la journée car il n'y avait plus rien à faire et que cela comptait également comme des heures négatives.

Entendue en qualité de témoin, W._____, responsable qualité auprès de la défenderesse, a déclaré qu'il était arrivé que l'entreprise ferme quelques jours entre février et mars, période plus creuse dans l'année, que pour ces périodes de fermeture, les heures étaient passées en négatif pour les collaborateurs, qui les récupéraient en cours d'année, et qu'en pratique, cette compensation ne posait pas de problème car l'entreprise avait un gros client qui passait des commandes importantes générant du temps de travail supplémentaire. Selon elle, la demanderesse savait, pour avoir travaillé à l'heure en qualité de temporaire durant deux ans, que le nombre d'heures de travail pouvait être très fluctuant en fonction des saisons, comme le prévoyait expressément son contrat de travail. Selon son appréciation, l'entreprise fermait cinq semaines par an, soit trois semaines en été et deux durant les fêtes de fin d'année, en relevant qu'il convenait de déduire les jours fériés mais que si l'on ajoutait les jours de fermeture entre février et mars, on arrivait à cinq semaines par année. A son avis, la demanderesse était au courant des heures négatives car elle voyait que pour certains mois, elle était moins payée lorsqu'elle était rémunérée à l'heure. Ce témoin a expliqué que la deuxième semaine de fermeture de l'entreprise pendant les fêtes de fin d'année avait été instaurée à la demande des collaborateurs dont la famille était souvent domiciliée à l'étranger, ce qui leur permettait de passer des vacances avec celle-ci, en relevant que le personnel de production était conscient que « ces heures-là » devaient être rattrapées durant l'année. Elle a indiqué que pour ce qui était des quelques jours de fermeture entre février et mars, ils étaient décidés par le responsable de production en fonction des commandes et donc du planning de production. Elle a également exposé qu'il y avait eu aussi une

période où l'entreprise était fermée le vendredi mais qu'il s'agissait d'une semaine de travail de quatre jours avec un horaire de travail quotidien plus important. Elle a relevé que l'horaire de travail était fixé notamment en fonction du travail et que l'intimée n'avait pas la possibilité de rester une heure de plus ou de venir une heure plus tôt si cela n'était pas nécessaire pour la bonne marche de l'entreprise. Ce témoin a enfin confirmé être l'auteur des tableaux produits sous pièce 109. S'agissant des périodes de congé d'une semaine ou d'un jour pris par la demanderesse alors que l'entreprise était ouverte, telles qu'indiquées sur ces tableaux, elle a exposé que c'était le chef de production qui les autorisait, qu'elle ignorait si celui-ci avait précisé à la demanderesse à cette occasion qu'elle devrait rattraper « ces heures-là » et que, selon elle, elle aurait dû les rattraper.

Entendu en qualité de témoin, Z._____, responsable de production auprès de « [...], société sœur de la défenderesse » et active dans les mêmes locaux, a déclaré qu'à son avis, la demanderesse savait, pour avoir travaillé à l'heure durant deux ans, que le nombre d'heures de travail pouvait être très fluctuant en fonction des saisons car ces variations se produisaient chaque année, en précisant qu'il ignorait si le contrat de travail de l'intéressée en faisait mention. Il a expliqué qu'il y avait trois semaines de fermeture de l'entreprise en été et en tout cas une semaine durant les fêtes de fin d'année, qu'en général, une deuxième semaine de vacances en fin d'année venait s'ajouter en fonction de la production et que pour cette deuxième semaine, il demandait aux collaborateurs s'ils étaient d'accord, en précisant qu'il n'avait jamais trouvé des collaborateurs qui refusaient cette semaine supplémentaire. A la question de savoir si la demanderesse savait qu'elle devait compenser, sur les heures supplémentaires effectuées lors des périodes chargées, la différence d'heures engendrée par les semaines de fermeture qui dépassaient les quatre semaines de vacances contractuelles, il a indiqué qu'à chaque fois « on trouvait un arrangement ». Ce témoin a relaté qu'il arrivait que l'entreprise ferme quelques jours en début d'année lorsque le volume des commandes n'était pas important, que dans ces cas-là, les collaborateurs avaient toujours pu rattraper les heures, qu'à son avis, ceux

qui étaient payés à l'heure manifestaient parfois leur mécontentement, mais pas ceux payés au mois, et que certaines années, ces fermetures n'avaient pas lieu. Il a précisé que lorsque les collaborateurs avaient des heures en moins, soit ils les rattrapaient par des heures supplémentaires, soit ils « montaient à la direction » pour qu'on leur déduise ces heures du salaire, et que s'il y avait des heures en plus, elles étaient payées à la fin de l'année. Il a répondu par l'affirmative à la question de savoir si, comme ouvrier, il aurait considéré comme correct de la part de son employeur qu'il ferme l'entreprise pendant un ou deux jours parce que le volume de commandes n'était pas très élevé et qu'il lui demandait de rattraper ces heures durant l'année, en relevant que l'effort devait être fait des deux côtés et qu'il était normal de pouvoir se reposer un ou deux jours lorsque l'on savait qu'il y aurait du travail par la suite. Ce témoin a encore déclaré qu'il avait proposé à la demanderesse de venir travailler en plus des vendredis ou des samedis, en indiquant que parfois elle avait accepté et que parfois elle n'était pas venue sans qu'il puisse lui demander pourquoi, en précisant que l'horaire de travail de l'intéressée était de 5h30 à 16h30, du lundi au jeudi et que les ouvriers travaillaient le vendredi en fonction des besoins de la production. Il a en outre indiqué qu'il y avait eu des années où il n'y avait eu qu'une semaine de fermeture à Noël, que cela avait été le cas il y a une année ou deux en fonction du volume des commandes et que pour les autres années, où il y avait eu deux semaines, aucun collaborateur ne s'y était opposé. Il a enfin relevé qu'il était possible que la demanderesse ait demandé à pouvoir prendre une semaine de vacances pour aller trouver sa mère sans que son salaire pour ce mois-là soit diminué.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les

causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

La réponse, déposée en temps utile (art. 312 al. 2 CPC), est également recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références citées) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

3.

3.1 L'appelante invoque une constatation incomplète et inexacte des faits.

3.2 Comme le requiert l'appelante, l'erreur de frappe figurant au ch. 5 de l'état de fait retenu par les premiers juges a été rectifiée en ce sens que l'intimée était rémunérée sur la base d'un salaire mensuel à compter du 1^{er} mai 2014, et non du 1^{er} mai 2015 (cf. *supra* let. C ch. 7a).

3.3 L'appelante entend faire compléter l'état de fait par l'ajout du contenu des chiffres 10 et 11 du contrat de travail du 29 avril 2014 figurant au dossier.

La cause étant soumise à la maxime inquisitoire au sens de l'art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et ces éléments étant pertinents pour la résolution du litige, l'état de fait sera complété dans le sens voulu par l'appelante (cf. *supra* let. C ch. 2b).

3.4 L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir omis de mentionner certaines déclarations des témoins.

Par souci d'exhaustivité, l'état de fait a été complété par le contenu des témoignages et de l'interrogatoire de l'appelante (cf. *supra* let. C ch. 10b).

3.5 L'appelante demande que l'état de fait soit complété par un décompte des jours de congé et de vacances anticipées pris par l'intimée durant les années 2014, 2015 et 2016, au regard du contenu de la pièce 109. Elle soutient que si les premiers juges ont retenu que le décompte d'heures de l'intimée présentait un solde négatif de 44 heures à la fin des rapports de travail, ils auraient omis d'exposer que le 22 septembre 2016, jour du début de l'incapacité de travail, le compteur horaire de l'intimée aurait affiché un solde négatif de 247 heures, en raison notamment de jours de congé et de vacances anticipés pris par l'intéressée en période d'ouverture de l'entreprise. Sur la base du titre précité, l'appelante prétend que l'intimée aurait pris, alors que son droit à quatre semaines de vacances aurait été épuisé, une semaine et un jour de vacances en 2014, une semaine et deux jours de vacances en 2015 et un jour de congé en 2016, lesquels auraient dû être rattrapés puisque le salaire n'aurait pas été réduit en conséquence les mois lors desquels ces jours de vacances auraient été pris.

L'appelante ne peut pas être suivie car sa critique ne repose sur aucun allégué de fait recevable (art. 317 CPC). Il ressort bien plus de

sa réponse et demande reconventionnelle du 18 avril 2018 que l'appelante a admis, à titre de vacances et jours de congé pris de manière anticipée, un solde de 44 heures et 7 minutes (all. 22 et 23), ce solde ayant été confirmé dans sa duplique et réponse reconventionnelle du 25 septembre 2018 (all. 179 et 191). Elle ne saurait ainsi à ce stade faire état d'un solde négatif de 247 heures de travail « en raison notamment de jours de congé et de vacances anticipées » – sans du reste préciser le nombre d'heures correspondant à ceux-ci –, ce qui implique que l'état de fait ne sera pas complété dans le sens voulu par l'appelante.

L'intimée ne conteste pas, en appel, que l'appelante lui ait accordé deux semaines et trois jours de vacances anticipées (réponse, p. 3). Mais elle précise, à juste titre, que la preuve n'a pas été établie si et dans quelle mesure ces vacances devaient être rattrapées, ni s'il s'agissait alors déjà de compensation d'heures supplémentaires. Le témoin W._____ a en effet déclaré à cet égard que c'était « le chef de production qui les [Réd. les périodes de congé d'une semaine ou d'un jour de l'intimée figurant sur la P. 109] autoris[ait] » et qu'elle ignorait si celui-ci « lui [Réd. à l'intimée] a[vait] précisé à cette occasion qu'elle devrait rattraper ces heures-là ». Quant au témoin Z._____, responsable de production, il a indiqué qu'il était « possible que [l'intimée] ait demandé à prendre une semaine de vacances pour aller trouver sa mère sans que son salaire pour ce mois-là soit diminué ». Ces éléments ne permettent pas d'établir que l'intéressée avait été informée du fait qu'elle devait rattraper ses vacances et congés anticipés. Les déclarations de ces témoins ne permettent ainsi pas de corroborer ni de retenir celles de A._____, interrogé comme partie à forme de l'art. 191 CPC, selon lesquelles l'intimée lui avait demandé à plusieurs reprises de prendre des vacances supplémentaires et de ne pas les déduire du mois en cours car elle les rattraperait dans le futur en travaillant en fonction des besoins de la production, étant relevé que les déclarations du prénommé, en sa qualité de partie, doivent être appréciées avec retenue et être corroborées par d'autres moyens de preuve (CACI 31 mars 2017/133). La teneur des chiffres 10 et 11 du contrat, qui traitent de la durée des vacances annuelles et de la compensation des heures supplémentaires, ne

permettent du reste pas de soutenir le contraire et ne sont donc, à cet égard, d'aucun secours à l'appelante.

3.6 L'appelante fait valoir que les premiers juges auraient dû constater que l'intimée n'avait pas été en mesure de compenser les vacances et jours de congé anticipés pris durant les années 2014, 2015 et 2016 et se réfère à cet égard à la pièce 109.

Si la prise de vacances anticipée était admise, dans une certaine mesure, par l'intimée et par là l'existence d'un solde négatif, on l'a vu, le fait que l'intimée n'ait pas été « en mesure » de compenser les heures négatives n'est pas établi. Ce fait n'a même pas été allégué, ce qui ne permet pas de compléter l'état de fait dans le sens voulu par l'appelante. On ignore en réalité pour quelle raison ces heures négatives n'ont pas été rattrapées.

Surtout, comme exposé ci-dessus (cf. *supra* consid. 3.5), il n'est pas établi que les heures négatives liées à la prise de vacances et de congés anticipés devaient, sur le principe, être rattrapées.

3.7 L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que les horaires de travail variables pratiqués dans l'entreprise n'avaient pas été convenus à l'avance et présentaient un caractère aléatoire pour les employés, qui ignoraient les dates et durées précises des périodes de fermeture liées à des baisses de production. Elle soutient que le libellé des chiffres 10 et 11 du contrat de travail conclu avec l'intimée démontrerait que l'intéressée savait que l'activité de l'entreprise était fluctuante et que les déclarations des témoins, ainsi que les relevés de pointage de l'intimée, permettraient d'établir le caractère récurrent des périodes de fluctuation.

En l'occurrence, il ne ressort pas du dossier que les parties auraient convenu à l'avance d'horaires de travail variables ou auraient précisément défini les périodes auxquelles l'entreprise fermait en raison d'un manque de production.

Il n'a en particulier pas été allégué, et encore moins établi, que l'appelante aurait transmis des plannings de fermeture précis à ses employés.

En ce qui concerne le contenu du contrat de travail, il n'est d'aucun secours à l'appelante. Le chiffre 10 indique que les « vacances annuelles sont fixées à 4 semaines, à prendre, en accord avec la direction, durant les périodes de fermeture de la société en général 3 semaines en été et d'une [sic] période non fixée à l'avance à Noël ». Cette clause pose ainsi le principe du droit à quatre semaines de vacances, à prendre durant les périodes de fermeture annuelles de l'appelante, à savoir, comme cela ressort des témoignages, trois semaines en été et une semaine à Noël. Ces périodes de vacances contractuelles ne sont pas litigieuses car elles ne correspondent pas aux périodes de fermeture additionnelles de l'entreprise en raison d'une baisse de la production ayant engendré les heures négatives de l'intimée. S'agissant du chiffre 11 du contrat, si cette clause indique effectivement que le « temps de travail pourra fluctuer en fonction de l'activité de la société », elle ne précise pas qu'il pourrait y avoir un manque de travail provoquant des périodes de fermeture en sus de celles prévues au chiffre 10, ainsi que l'accumulation d'heures négatives pour les employés. En effet, il est seulement exposé que les « heures supplémentaires qui seraient effectuées au-delà des heures prévues sont compensables par un congé d'égale durée ou compensées en période plus calme ». Le chiffre 11 ne fait ainsi état que d'heures supplémentaires en lien avec le temps de travail fluctuant et l'appelante ne saurait ainsi soutenir que les parties auraient convenu à l'avance que le temps de travail fluctuant impliquerait des périodes de fermeture supplémentaires de l'entreprise engendrant l'accumulation d'heures négatives pour les employés.

On constate également que les jours de fermeture pour cause de baisse de la production n'étaient pas tous connus des employés. Si quatre semaines de fermeture annuelle, à savoir trois semaines en été et une semaine à Noël, étaient bien connues et ressortaient du chiffre 10 du

contrat de travail de l'intimée, de même qu'une cinquième semaine - supplémentaire - entre Noël et Nouvel An était admise, le reste des jours de fermeture n'était pas précisément connu et présentait un caractère aléatoire. Le témoin Z._____ a en effet déclaré, s'agissant de la fermeture de l'entreprise en début d'année pour cause de baisse de production, que « certaines années, ces fermetures n'avaient pas lieu ». Il a en outre relevé qu'il y avait eu des années où l'entreprise n'avait pas fermé une deuxième semaine lors des fêtes de fin d'année en fonction du volume des commandes. Quant au témoin G._____, il a expliqué que les périodes de fermeture en raison d'un manque de travail ne se produisaient « pas toutes les années et que parfois il y avait assez de travail ». Le témoin W._____ a par ailleurs exposé qu'il était « arrivé que l'entreprise ferme quelques jours entre février et mars, période plus creuses dans l'année ». Ce témoin a également expliqué que pour ce qui était des quelques jours de fermeture entre février et mars, ils étaient décidés par le responsable de production en fonction des commandes et donc du planning de production, et qu'il y avait eu aussi une période où l'entreprise était fermée le vendredi mais qu'il s'agissait d'une semaine de travail de quatre jours avec un horaire de travail quotidien plus important. Ces éléments démontrent le caractère aléatoire et non convenu à l'avance des périodes de fermeture de l'entreprise, lesquelles étaient décidées ponctuellement en fonction des besoins de production. A cela s'ajoute que le chiffre 10 du contrat prévoit encore expressément que la période de fermeture de la société à Noël correspond à « une période non fixée à l'avance », ce qui la rend par essence non prévisible.

Ainsi, le caractère aléatoire des dates et des durées des périodes de fermeture de l'entreprise, tel que retenu par les premiers juges, doit ici être entièrement confirmé.

4.

4.1 L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir considéré qu'en obligeant ses employés à compenser les heures négatives engendrées par les périodes de fermeture de l'entreprise, l'appelante

avait fait supporter à ceux-ci le risque économique lié aux aléas des variations saisonnières et du carnet de commande. L'intéressée soutient qu'il n'y aurait pas eu de demeure de l'employeur, ni de violation de l'art. 324 CO, l'intimée échouant selon elle à prouver la réalisation des deux conditions nécessaires à l'application de cette disposition et ne démontrant en particulier pas que l'employeur ne lui aurait pas fourni assez de travail lors de la relation contractuelle. L'appelante prétend que dans la mesure où l'entreprise connaîtrait une activité fluctuante en fonction de la demande plus ou moins grande selon les saisons, les employés seraient tout à fait en mesure d'équilibrer leur temps de travail en œuvrant de manière plus intense en période de forte commande et en prenant des jours de repos lorsque l'activité de l'entreprise est « au point mort ».

L'autorité précédente a retenu que s'il était possible de convenir, à l'avance et le plus souvent après négociation avec la représentation des travailleurs, d'horaires de travail variables pour lesquels le travailleur acceptait des horaires de labeurs plus longs en certaines saisons, en bénéficiant en échange de vacances plus longues ou d'horaires de travail allégés en d'autres périodes de l'année, il n'en était rien en l'espèce dans la mesure où les périodes de fermeture de l'appelante avaient un caractère aléatoire en fonction des seuls besoins ponctuels de celle-ci. Elle a ainsi considéré qu'en obligeant ses employés à compenser les heures négatives provoquées par ces périodes de fermeture, l'appelante avait fait supporter à ceux-ci le risque économique lié à l'exploitation de l'entreprise, ce qui n'était pas admissible et fondait les prétentions de l'intimée en remboursement des heures négatives liées à cette situation qui avaient été retenues sur son salaire.

4.2

4.2.1 Aux termes de l'art. 324 al. 1 CO, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail.

Cette disposition suppose que le travailleur ait offert ses services, ce qu'il lui appartient de prouver, et que l'employeur ait refusé la prestation de travail de manière injustifiée (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, pp. 260 ss). En d'autres termes, le travailleur n'a droit à son salaire en vertu de l'art. 324 al. 1 CO que si l'employeur était en demeure d'accepter les prestations de travail qu'il lui avait offertes (TF 4A_464/2018 du 18 avril 2019 consid. 4.2.1).

L'art. 324 CO assimile au cas de demeure de l'employeur des situations dans lesquelles l'exécution du travail est devenue objectivement impossible, pour des motifs survenant dans la sphère de l'employeur, même sans faute de ce dernier (Longchamp, Commentaire du contrat de travail, Dunand/Mahon [éd.], Berne 2013, n. 5 ad art. 324 CO).

Selon la jurisprudence, il résulte de l'art. 324 al. 1 CO que le risque de l'entreprise incombe non pas au travailleur, mais à l'employeur. En conséquence, lorsque, pour des motifs économiques, il refuse la prestation de travail dûment offerte, l'employeur tombe en demeure et reste devoir le salaire. Cette règle est impérative (ATF 125 III 65 consid. 5 ; ATF 124 III 346 consid. 2a et les références citées ; TF 5A_458/2018 du 29 janvier 2020 consid. 4.4.2). Entrent notamment dans le risque de l'entreprise à la charge de l'employeur les raisons économiques, telles qu'une baisse des commandes (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 262 ; Longchamp, op. cit., n. 6 ad art. 324 CO).

4.2.2

4.2.2.1 L'employeur peut avoir un intérêt à prévoir une durée du travail « atypique », variable en fonction des fluctuations saisonnières, afin de répondre à des augmentations ponctuelles de la demande. La fixation des horaires de travail peut être réglée dans une convention collective ou dans le contrat individuel. A défaut d'accord, ou pour compléter ou concrétiser celui-ci, l'employeur a la faculté de déterminer les horaires de travail sur la base du pouvoir de donner des instructions (art. 321d CO), puisque la fixation des horaires relève typiquement de ce pouvoir. Le

pouvoir de donner des instructions doit cependant respecter les prescriptions contractuelles ou celles d'une convention collective applicable, ainsi que les règles impératives du droit du travail, comme la protection de la personnalité du travailleur, de même que le principe de la bonne foi. Dans ce sens, une certaine prévisibilité et même un délai d'annonce des nouveaux horaires constituent, selon certains auteurs, des conditions pour que l'instruction de l'employeur soit admissible [Réd. Dunand considère à cet égard que l'employeur n'est pas autorisé à moduler l'horaire et le volume de travail selon son bon vouloir et que le travailleur doit pouvoir compter sur une certaine prévisibilité (Dunand, Commentaire du contrat de travail, Dunand/Mahon [éd.], Berne 2013, n. 59 ad art. 319 CO)]. La LTr (Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 ; RS 822.11) – applicable en l'espèce – prévoit notamment l'information et la consultation des travailleurs ou de leurs représentants dans l'entreprise quant à l'organisation du temps de travail et l'aménagement des horaires de travail (art. 48 al. 1 let. b LTr), ainsi que l'obligation de l'employeur de porter l'horaire de travail à la connaissance du travailleur (art. 47 al. 1 let. a LTr). Si une durée de travail hebdomadaire fixe est convenue, un nouveau plan horaire prévoyant moins ou plus d'heures sera à considérer comme une modification de la durée du travail et devra être traité comme tel. Ainsi, la durée du travail pourra être réduite, l'employeur devant toutefois payer le salaire pour la pleine durée convenue (art. 324 CO) et une augmentation de la durée du travail ne sera possible qu'aux conditions posées à l'art. 321c al. 1 CO pour les heures supplémentaires et, le cas échéant, aux art. 9 ss LTr pour le travail supplémentaire. Les horaires variables doivent ainsi respecter la procédure de mise en place et d'annonce posée dans la LTr et les limites du droit privé (Zein, Aménager la durée du travail, in PJA 2017 p. 524).

4.2.2.2 Dans certains secteurs ou entreprises, on tend à instaurer un horaire annualisé du temps de travail. Un tel système est pratiqué par exemple dans le secteur de la construction qui dépend fortement des conditions climatiques : l'activité est généralement plus soutenue pendant les belles saisons et ralentie en hiver. C'est alors l'employeur qui

détermine les jours et horaires de travail en fonction des besoins de l'entreprise. Dans une telle organisation, il n'y a en principe pas non plus de raison d'envisager des heures supplémentaires puisque, sur une base annuelle, le travailleur fournit une prestation de travail conforme à la durée prévue. La situation juridique est toutefois délicate en cas de résiliation du contrat de travail en cours d'année, lorsqu'au terme du contrat le travailleur a fourni un nombre d'heures de travail qui excède ou qui au contraire est inférieur à la moyenne annuelle. En principe, ces questions sont expressément réglées dans le contrat de travail ou une convention collective. A défaut de règles convenues, il faut raisonner sur la base des critères généraux. Dans le premier cas, soit celui d'un excédent d'heures, on devrait considérer qu'il s'agit d'heures supplémentaires puisqu'elles ont été accomplies à la demande de l'employeur. Les heures excédentaires devraient donc être compensées dans les limites de l'art. 321c al. 2 et 3 CO. Dans le second cas, le travailleur devrait recevoir le salaire convenu, sans retenue, si l'on peut considérer que le solde négatif d'heures résulte d'un risque d'entreprise dont l'employeur doit répondre, conformément aux règles des art. 324 et 324b CO (Dunand, op. cit., n. 11 ad art. 321c CO et les références citées).

4.3 En l'espèce, il ressort des principes rappelés ci-dessus (cf. *supra* consid. 4.2.2.1) qu'il est possible de prévoir des horaires de travail variables ou fluctuants en fonction de la conjoncture pour répondre aux besoins économiques de l'employeur, mais que de tels horaires doivent être convenus à l'avance, être prévisibles pour l'employé et, le plus souvent, négociés avec la représentation des travailleurs. A titre exemplatif, les entreprises de l'industrie horlogère ont conclu une convention collective de travail prévoyant la possibilité de mettre en place un horaire fluctuant pour répondre à des variations répétées de commande et à des problèmes conjoncturels (cf. 13.4 de la Convention collective de travail des industries horlogères et microtechniques suisse du 1^{er} janvier 2017).

Or, dans le cas présent, il a été retenu dans l'état de fait que l'appelante fermait sa production à des dates et pour des durées

présentant un caractère aléatoire et manquant de prévisibilité pour le travailleur, en fonction de ses seuls besoins ponctuels (cf. *supra* consid. 3.7). Comme les premiers juges l'ont relevé, le caractère fluctuant de l'horaire de travail n'a ainsi pas été convenu à l'avance, ni négocié avec la représentation des travailleurs. On rappellera à cet égard que le chiffre 11 du contrat de travail, s'il fait état d'un temps de travail fluctuant en fonction de l'activité de la société, ne traite que du sort des heures supplémentaires effectuées dans ce cadre et est muet s'agissant des heures négatives accumulées durant les périodes de fermeture de l'entreprise intervenant en sus de celles liées aux vacances annuelles telles qu'indiquées dans le chiffre 10.

Il n'a pas non plus été allégué, et rien de tel ne ressort des éléments du dossier, que l'appelante aurait mis en place un système d'horaire annualisé. Le contrat de travail de l'intimée mentionne en effet un temps de travail hebdomadaire et des heures supplémentaires, respectivement négatives, étaient comptabilisées par l'appelante, le témoin Z. _____ ayant d'ailleurs indiqué que si les collaborateurs avaient « des heures en plus, elles étaient payées à la fin de l'année », ce qui ne correspond pas aux modalités d'un système annualisé (cf. *supra* consid. 4.2.2.2).

Dans ces conditions, le grief de l'appelante tombe à faux et c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré qu'en obligeant ses employés à compenser les heures négatives provoquées par les périodes de fermeture de la production, l'appelante avait fait supporter le risque économique lié à l'exploitation de l'entreprise, alors que ce risque lui incombe en vertu de l'art. 324 al. 1 CO.

5. L'appelante fait encore valoir que les premiers juges auraient totalement omis d'analyser la question de l'obligation de l'employeur ou du travailleur de rembourser, en cas de résiliation, le salaire afférent à des vacances prises d'avance et en définitive non acquises à l'échéance des rapports de travail. L'appelante soutient, à l'appui de son grief, que

l'intimée répondrait de la fin des rapports de travail et qu'elle devrait de ce fait, conformément à la doctrine dominante, rembourser l'excédent.

Cette argumentation intervient pour la première fois en appel et ne repose sur aucun allégué de fait. En particulier, il n'a pas été allégué de manière recevable en appel (cf. art. 317 CPC), et encore moins établi, que la résiliation du contrat de travail serait, de manière prépondérante, imputable à une situation provoquée par l'employée, ce qui ne peut qu'aboutir au rejet du grief, infondé. Ce rejet se justifie d'autant plus que l'appelante ne remet pas en cause, en appel, le montant alloué à l'intimée au titre de solde en sa faveur de vacances non prises.

6.

6.1 En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé.

6.2 Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, la procédure étant gratuite en matière de litiges relevant d'un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

Vu le sort de l'appel, l'appelante devra verser à l'intimée de pleins dépens de deuxième instance, évalués à 800 fr. (art. 3 al. 2 TDC [Tarif des dépens en matière civile 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]), étant rappelé que l'intimée est représentée par un représentant syndical, qui est un représentant professionnel au sens de l'art. 68 CPC (CACI 1^{er} février 2012/57 consid. 6c, publié in JdT 2012 III 35 avec note de Colombini).

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

- I. L'appel est rejeté.
- II. Le jugement est confirmé.
- III. L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.
- IV. L'appelante T. _____ SA doit verser à l'intimée X. _____ la somme de 800 fr. (huit cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- V. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Christian Giauque (pour T. _____ SA),
- M. Adrian Streit, Unia Vaud (pour X. _____),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- M. le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est inférieure 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), le 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).

Le greffier :