

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 25 janvier 2022

---

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente  
M. Oulevey, juge, et Mme Dietschy, juge suppléante  
Greffière : Mme Cottier

\* \* \* \* \*

**Art. 321c CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **F.**\_\_\_\_\_, à [...],  
demanderesse, contre le jugement rendu le 8 décembre 2020 par le  
Tribunal de prud'hommes dans la cause divisant l'appelante d'avec  
**O.**\_\_\_\_\_, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal  
considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 8 décembre 2020, adressé pour notification aux parties le 22 avril 2021, le Tribunal de prud'hommes (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a dit qu'O. \_\_\_\_\_ devait payer à F. \_\_\_\_\_ la somme brute de 3'678 fr., sous déduction des cotisations d'assurances sociales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2019 sur le montant net (I), a dit qu'il n'était pas perçu de frais judiciaires (II), a dit que F. \_\_\_\_\_ devait payer à O. \_\_\_\_\_ la somme de 1'500 fr. à titre de dépens (III) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV).

En droit, les premiers juges ont estimé que le contrat de travail, qui liait F. \_\_\_\_\_, employée, et O. \_\_\_\_\_, employeur, avait pris fin le 30 octobre 2018. Ils ont considéré à cet égard que le courrier du 29 octobre 2018 de l'employée devait être compris comme un abandon de poste ou comme une résiliation de travail avec effet immédiat. Après la résiliation du contrat par l'employée, les magistrats ont retenu que les parties avaient valablement passé une convention, qui prévoyait le paiement du salaire de l'employée jusqu'au 31 décembre 2018 en dépit de la résiliation immédiate du contrat de travail. En contrepartie, l'employeur n'avait pas à payer les heures supplémentaires et les vacances. F. \_\_\_\_\_ ne pouvait dès lors pas prétendre au paiement de ses heures supplémentaires. Par surabondance, les magistrats ont relevé qu'après neuf mois et vingt jours de service, l'employeur avait accordé à son employée un délai de congé de quatre mois, soit trois mois de plus que prévu par la loi. En outre, l'employée avait été absente à deux reprises pour un motif de maladie qui n'avait pas été prouvé et avait été libérée de l'obligation de travailler pendant presque deux mois. Dans ces conditions, F. \_\_\_\_\_ commettait un abus de droit en refusant de compenser les heures supplémentaires. Les premiers juges ont cependant admis que l'employée pouvait, nonobstant la libération de l'obligation de travailler, prétendre au paiement de dix jours de vacances. Ils ont ainsi astreint l'employeur au versement de la somme de 3'678 fr. à ce titre.

**B.** Par acte du 26 mai 2021, F. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'appelante) a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, sous suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens qu'O. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'intimée) soit condamnée à lui verser la somme brute de 22'068 fr., sous déduction des cotisations d'assurances sociales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2019 sur le montant net. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Le 24 août 2021, l'intimée s'est déterminée sur l'appel et a conclu, sous suite de frais et dépens, à son rejet.

Par avis du 21 septembre 2021, le Juge délégué de la Cour de céans a informé les parties que la cause était gardée à juger, qu'il n'y aurait pas d'autre échange d'écritures et qu'aucun fait ou moyen de preuve nouveau ne serait pris en compte.

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

**1.** **a)** L'intimée est une fondation de droit suisse à but non lucratif, qui offre des bourses à de jeunes musiciens, dans le but de suivre des cours d'instrument et de musique de chambre et jouer sous l'appellation « [...] ». Elle dispose d'un campus sis au [...], à [...], qui appartient à l'[...].

Dès le 10 septembre 2019, Q. \_\_\_\_\_ a été inscrit au Registre du commerce comme président et L. \_\_\_\_\_ comme vice-président, tous deux avec signature collective à deux.

**b)** Par contrat de travail de durée déterminée du 23 octobre 2017, l'appelante a engagé l'intimée en qualité de secrétaire générale

pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2017 au 30 janvier 2018. Le traitement des heures supplémentaires n'est pas abordé dans le contrat.

Par contrat de travail de durée indéterminée du 1<sup>er</sup> février 2018, l'appelante a confirmé l'intimée à son poste de secrétaire générale. Ce contrat prévoyait notamment ce qui suit :

« **Entrée en fonction**

La date effective de votre engagement est fixée au 1<sup>er</sup> février 2018.

**Votre mission**

Vous assumerez la gestion opérationnelle de l'O. \_\_\_\_\_ avec l'aide du Conseil de Fondation et des services administratifs, hôtelier et marketing du [...].

**Cahier des charges**

Vous aurez comme responsabilité les tâches suivantes :

Secrétariat administratif de l'O. \_\_\_\_\_

Gestion des étudiants, des professeurs et des relations avec les familles d'accueil

Gestion des relations avec les mécènes et sponsors

Gestion du budget

Gestion de la communication et de l'image de l'O. \_\_\_\_\_, de la promotion de l'O. \_\_\_\_\_

Développement des projets et organisation d'événements, notamment des concerts

Gestion du programme [...] dans le cadre du programme de Master en [...]

Gestion des relations de l'O. \_\_\_\_\_ avec l'[...] et la [...].

**Salaire et vacances**

Votre salaire brut mensuel sera de CHF 8 000 pour 32 heures de travail hebdomadaires. Vos vacances seront prises au prorata des mois effectués, sachant que pour un an, elles seront de 6 semaines.

**Délai de congé**

Le délai de congé sera de 3 mois pour l'O. \_\_\_\_\_ comme pour la Secrétaire générale. »

L'appelante a exercé son activité sur le campus de l' [...], à [...].

Par courriel du 25 juin 2018, L. \_\_\_\_\_ a indiqué à l'appelante qu'il avait vérifié le décompte de ses heures supplémentaires (« *your overtime account summaries* ») et confirmé qu'il était correct.

Deux pages de décomptes d'heures supplémentaires établies par l'appelante, la première du 1<sup>er</sup> novembre 2017 au 31 janvier 2018

(total d'heures : 104,5) et la seconde du 1<sup>er</sup> février au 15 mai 2018 (total d'heures : 104) portent la signature de L.\_\_\_\_\_.

**2.** Par lettre du 20 août 2018 signée par Q.\_\_\_\_\_ et L.\_\_\_\_\_, l'intimée a licencié l'appelante avec effet au 31 décembre 2018 en précisant notamment ce qui suit :

« La baisse des revenus de l'O.\_\_\_\_\_ me contraint, ainsi que j'en avais déjà exprimé la crainte devant vous, de redéfinir le poste de Secrétaire générale de l'O.\_\_\_\_\_ à partir de la nouvelle année académique 2018-2019. Ce poste, tel qu'il existe aujourd'hui, est supprimé au profit d'une nouvelle organisation administrative allégée au sein de laquelle j'occuperai un rôle accru. »

Le 22 août 2018, le Dr R.\_\_\_\_\_, spécialiste FMH en médecine générale, a attesté que l'appelante étaient incapacité de travail pour cause de maladie à 100 % du 23 août 2018 au 9 septembre 2018.

L'appelante a allégué que le courrier du 20 août 2018 ne lui avait été remis que le 10 septembre 2018, dès lors qu'elle était en arrêt maladie.

**3.** Par lettre du 10 septembre 2018 adressée au président et aux membres du conseil de fondation de l'intimée, l'appelante a exposé notamment ce qui suit :

« En tant que membres du Conseil, vous veillez à la bonne marche de l'Académie. En tant que Secrétaire générale, je reporte au Président et à vous tous.

Au vu des difficultés rencontrées ces 3 derniers mois par l'Académie et par moi-même, il est de mon devoir de porter à votre connaissance un certain nombre de faits - dont certains vous sont déjà connus peut-être - qui mettent en péril notre prochaine rentrée académique et qui sont de nature à empêcher la bonne exécution du mandat que vous m'avez confié en novembre 2017.

**1/ Nous avons perdu notre équilibre financier et notre situation bancaire est négative à ce jour.**

(...)

## **2/ Un grand désordre règne au niveau de la gestion des étudiants de l'Académie.**

(...)

## **3/ Le Président conteste mon cahier des charges**

(...)

Par les messages reçus du Président, je comprends qu'il n'a aucunement l'intention d'accepter et de respecter le cahier des charges que vous m'avez confié. Il refuse tout pouvoir de décision et d'initiative à la Secrétaire générale et son équipe. Le Président m'avait d'ailleurs dit lorsque nous nous sommes rencontrés la première fois qu'il souhaitait régner en dictateur, ce sont ses propres mots.

Pratiquement jamais présent - nous nous sommes vus 3 fois très rapidement et une fois pendant 1 heure depuis le mois de mai - le Président n'assiste pas non plus à nos concerts.

(...)

Les problèmes que je rencontre n'ont rien de personnels, ils sont le résultat d'un style de management qui s'avère contre-productif et qui n'est pas propice au bien-être des collaborateurs. Il faut agir d'urgence pour faire cesser cette situation de nature à porter atteinte à l'Académie et aux personnes qui y travaillent avec dévouement, passion et courage. »

Par écriture du 10 septembre 2018, Q.\_\_\_\_\_ a indiqué notamment ce qui suit :

« Chers amis,

Une simple mise au point après la regrettable et inopportune lettre de Mme F.\_\_\_\_\_.

Etant donné l'état actuel de nos finances, notre Fondation ne peut tout simplement pas s'offrir le luxe d'un secrétariat général qui coûte CHF 96'000 par an, à quoi s'ajoute tout l'excellent travail organisationnel réalisé par V.\_\_\_\_\_, soit CHF 66'000. En conséquence, L.\_\_\_\_\_ et moi avons signifié son congé à notre secrétaire, avec le délai de trois mois requis par son contrat, soit au 31 décembre 2018. Une lettre recommandée lui a également été adressée à son domicile ce lundi 10 septembre.

(...)

Nos difficultés financières sont structurelles et ne se résument pas à la décision de retrait de Mme P.\_\_\_\_\_. La raison profonde de celui-ci ne tient pas à des causes conjoncturelles, mais à une question de fond : Mme P.\_\_\_\_\_ ne croyait tout simplement pas à l'ambitieux projet de M.\_\_\_\_\_ et refusait dans ces conditions, comme elle me

l'a confirmé explicitement de s'engager de façon qu'elle jugeait inconsiderée en tant que sponsor à hauteur de la somme promise. Le reste est anecdotique.

Notre Conseil a décidé en m'élisant à sa présidence de soutenir la ligne définie par M. \_\_\_\_\_ (...).

Fort de cette certitude, je me suis engagé avec L. \_\_\_\_\_, K. \_\_\_\_\_ et M. \_\_\_\_\_ lui-même, avec l'appui du directeur de l'[...], dans une active recherche des fonds destinés à cette réforme exigeante de la formation dispensée. Dans l'entretemps nous ne pouvons pas compromettre notre équilibre financier et risquer par là-même de décrédibiliser (sic) notre démarche et d'éloigner nos sponsors. »

**4.** Le 18 septembre 2018, le Dr R. \_\_\_\_\_ a établi un second certificat médical, lequel atteste que l'appelante était en incapacité de travail à 100 % du 19 septembre au 31 octobre 2018.

**5.** Par lettre du 29 octobre 2018 adressée à Q. \_\_\_\_\_, l'appelante a notamment fait part de ce qui suit :

« Je fais suite à notre entrevue de vendredi 26 octobre qui m'a surprise en bien des points :

- vous avez mis en cause mon congé maladie et avez voulu me faire sentir coupable de ce fait. Telle une menace qui a pesé sur moi, vous avez ajouté qu'une contre-expertise aurait pu être demandée en sous-entendant que je l'ai échappé belle. J'ai apprécié la phrase à mon encontre « mais tu as l'air bien en forme pour quelqu'un de malade ». Vous avez cherché à m'intimider, si ce n'est pas du mobbing cela y ressemble.

- Vous avez souhaité que je revienne travailler le 1<sup>er</sup> novembre, date de la fin de mon congé maladie. Quand je vous demande de reprendre mon cahier des charges, vous me rétorquez que ce n'est pas du tout possible. Vous me proposez des tâches qui n'ont plus rien à voir avec une fonction opérationnelle. Quand un cahier des charges doit changer aussi radicalement, il est nécessaire de donner 3 mois de préavis à la personne concernée, d'obtenir son accord et de rédiger un autre contrat.

De plus, il m'est précisé que je ne pourrai pas récupérer mon bureau, que je ne pourrai pas récupérer mon ordinateur, que je serai contrainte de venir au [...] et ne pourrai pas travailler depuis mon domicile, chose que j'ai faite régulièrement jusqu'à maintenant. Donc en fait vous souhaitez que je retourne travailler mais sans m'en donner les outils et en changeant mes habitudes de travail sans aucune justification. Aucune base légale qui permet ces changements en cours de contrat, je note tout le mépris et la tentative d'intimidation que sous-entendent ces différentes

exigences et constate que vous me mettez dans l'impossibilité de revenir travailler par ce fait.

- Vous m'avez informée à plusieurs reprises lors de notre entrevue que l'Académie se portait très bien, que vous aviez trouvé de nouveaux mécènes/sponsors. Alors pourquoi me licencier pour des raisons économiques ? Chaque année, la trésorerie de l'Académie est au plus bas durant la période de l'été.

Comme je l'ai toujours clamé, la véritable raison de mon licenciement n'est pas économique mais bien autre. Q.\_\_\_\_\_ avait l'intention de me licencier dès son arrivée à l'Académie, ses courriels et agissements en sont la preuve.

Dès lors cette résiliation me paraît abusive dans le sens de l'art. 336 CO et je réserve tous mes droits à ce sujet.

Pour ces raisons, je ne suis pas d'accord de compenser mes vacances et mes heures supplémentaires dans le cadre de mon délai de congé puisque vous me mettez dans l'impossibilité d'effectuer ce dernier.

En conséquence, je conclus comme suit :

- L'O.\_\_\_\_\_ me doit un montant total de CHF 46'636.65 qui se subdivise comme suit :

Trois mois de salaire jusqu'au 31 janvier 2019 (base de calcul du salaire mensuel net après charges CHF 7197.80)	CHF
21'593.40	
18.5 jours de salaire pour vacances non prises	CHF 7'879.25
40.3 jours d'heures supplémentaires approuvées	CHF
17'164.00	
Total (montants nets après déduction des charges sociales)	CHF
46'636.65	

Les salaires sont payables à la fin de chaque mois, le solde avant le 31 janvier 2019. »

Par lettre du 3 novembre 2018 signée par Q.\_\_\_\_\_, L.\_\_\_\_\_, et K.\_\_\_\_\_, membre du conseil, l'intimée a répondu à l'appelante comme il suit :

« Au cours de notre entretien du 26 octobre, nous sommes arrivés avec vous à la conclusion que vous ne repreniez pas votre travail au sein de l'O.\_\_\_\_\_ et étiez libérée de cette obligation à la fin de votre arrêt maladie, le premier certificat médical portant date de votre retour au 1<sup>er</sup> novembre.

Ces trois mois sans travail vont vous permettre de jouir de votre solde de vacances et de récupérer vos heures supplémentaires. Vous voudrez bien trouver ci-joint le tableau établi par M. W.\_\_\_\_\_, auquel nous subordonnions notre réponse à votre lettre.

Vous constatez que le solde vacances / heures supplémentaires en **notre** faveur est de 9,25 jours, mais nous accepterions par gain de paix de ne pas vous en imposer la charge. »

Le tableau daté du 2 novembre 2018 joint à cet envoi et intitulé « solde de vacances & heures supplémentaires » indique notamment ce qui suit :

« Jours travaillés	261
Nb mois	12
Nb de jours moyens travaillés par mois	
21,75	
Calcul :	
Droit aux vacances (fév. 2018 à janv. 2019) Nb mois 11	
27,50	
./. Réduction 1/12 suite à l'absence maladie de plus d'un mois (art. 329b CO)	
Vacances prises	11,50
Solde vacances	16,00
Solde heures suppl. en jours	
Heures suppl. transformées en jours de travail 322,5	
40,00	
Total nb jours dus à Madame F. _____	
56,00	
Solde en notre faveur	
9,25 ».	

Par lettre recommandée adressée le 14 novembre 2018 à l'intimée, le conseil de l'appelante a pris acte du fait que celle-ci était libérée de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, dont l'échéance était alors prévue à fin janvier 2019. Elle a déclaré ne pas contester le décompte des heures supplémentaires validé par la Fondation à hauteur de 322,5 heures représentant 40,3 jours de travail. Elle a cependant contesté avoir donné son accord à une compensation avec le temps libéré jusqu'au terme du contrat de travail (art. 321c al. 2 CO) et a émis des prétentions financières pour le paiement des heures supplémentaires, par 24'060 fr., et pour le solde de vacances de 15,6 jours, par 5'588 francs.

Par courrier du 20 novembre 2018, l'intimée a indiqué à l'appelante ce qui suit :

« Nous accusons réception de votre courrier du 14 novembre 2018. Nous ne partageons pas vos conclusions pour le motif suivant :

M. L. \_\_\_\_\_, l'ancien Président de la [...], en fonction jusqu'à mon élection le 22 mai 2018, nous a confirmé qu'il avait spécifiquement mentionné à Mme F. \_\_\_\_\_, lors de leur entretien d'engagement, au domicile de Mme P. \_\_\_\_\_, membre du Conseil, et en présence de cette dernière, que l'O. \_\_\_\_\_, notamment pour des raisons budgétaires, ne payait pas d'heures supplémentaires. Une décision antérieure du Conseil de la Fondation avait en effet précisé que les heures supplémentaires éventuelles devaient être compensées, soit en reprise sur le temps de travail, soit en jours de vacances. Ce sont les conditions de l'accord qui a été conclu avec l'intéressée et qui fut accepté par elle au principe même de l'engagement.

La loi n'exige pas d'accord écrit et, en l'espèce, il fut oral et devant témoin.

Affirmer que l'accord avec l'employée était inexistant est donc erroné et le recours à l'article 321c al. 2 CO ne se justifie pas.

En conséquence de quoi, nous maintenons, Maître, notre position communiquée le 3 novembre à Mme F. \_\_\_\_\_. »

Par lettre adressée le 27 novembre 2018, l'appelante a contesté le contenu du courrier du 20 novembre 2018 et a indiqué que, si un accord avait été passé, il aurait alors figuré dans le contrat de travail.

Le 3 décembre 2018, l'intimée a indiqué à l'appelante, d'une part, que la convention avait été évoquée oralement entre personnes de bonne foi et, d'autre part, que le sujet ne posait pas de problème et n'avait pas à figurer dans le contrat de travail car la pratique courante était qu'un cadre n'avait pas d'heures supplémentaires.

**6.** Par demande adressée le 12 juillet 2019 au tribunal, l'appelante a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que l'intimée soit astreinte à lui verser la somme de 29'648 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2019.

Dans sa réponse du 11 septembre 2019, l'intimée a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par l'appelante.

Le 14 octobre 2019, l'appelante a déposé une réplique.

Le 15 janvier 2020, l'intimée a déposé une duplique.

A l'audience du 8 décembre 2020, le tribunal a entendu l'appelante, en qualité de partie, ainsi que L.\_\_\_\_\_, K.\_\_\_\_\_ et Q.\_\_\_\_\_, en qualité de parties pour l'intimée.

A cette occasion, L.\_\_\_\_\_ a en substance confirmé qu'il avait signé les décomptes d'heures supplémentaires de l'appelante pour les périodes du 1<sup>er</sup> novembre 2017 au 31 janvier 2018 et du 1<sup>er</sup> février au 15 mai 2018. Il a confirmé que les heures supplémentaires exécutées de novembre 2017 à janvier 2018 étaient justifiées. Il a précisé qu'au moment de l'envoi du courriel du 25 juin 2018, il lui paraissait important d'établir exactement le nombre d'heures supplémentaires afin de permettre leur compensation par des jours de congé.

L.\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il avait évoqué la problématique de la compensation des heures supplémentaires avec l'appelante lors de leur premier entretien. Il aurait alors indiqué à l'appelante que d'éventuelles heures supplémentaires devaient être compensées par des congés. Il a précisé qu'il ignorait pour quelles raisons la problématique de la compensation des heures supplémentaires n'était indiquée dans aucun des deux contrats de travail. Il a en outre expliqué que cette problématique n'était pas mentionnée dans son courriel du 25 juin 2018 parce qu'il avait été mis devant le fait accompli.

Quant à la question de savoir si 298 heures et demie représentaient un nombre important d'heures supplémentaires, L.\_\_\_\_\_ a répondu que non. L'appelante participait en effet à beaucoup d'activités, de repas, en particulier avec des sponsors, d'événements ou de trajets.

Interrogé en tant que partie, K.\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il avait connaissance de la problématique des heures supplémentaires tant pour [...] que pour l'intimée et que « la compensation de ces heures par des congés était tout à fait normale ». Il a confirmé qu'il était au courant du dépôt d'un décompte d'heures supplémentaires par l'appelante. A sa connaissance, l'appelante était un cadre et non pas une secrétaire. Elle avait un pouvoir de consultation et de décision. Il connaissait par ailleurs le montant de son salaire mensuel, qui s'élevait d'après lui, à 10'000 fr. pour un taux d'activité de 100 %, ce qui correspondrait à un salaire de cadre. Il a précisé qu'il n'avait pas eu connaissance d'un décompte d'heures supplémentaires présenté à L.\_\_\_\_\_. Il avait cependant été mis au courant de la problématique de la compensation des heures supplémentaires par une collaboratrice de l'intimée, laquelle avait présenté un « décompte énorme » d'heures supplémentaires. A la suite de ce cas, « le bureau de l'O.\_\_\_\_\_ avait convenu que les heures supplémentaires devaient être compensées par des congés ». Il ignorait toutefois si des clauses en ce sens avaient été introduites dans les contrats de travail ou avaient fait l'objet de clauses particulières. Il a précisé que L.\_\_\_\_\_ gérait la question des heures supplémentaires. Quant au rôle de K.\_\_\_\_\_, il était d'être l'hôte de l'intimée et de gérer la question de la présence de l'académie au sein du [...].

**7.** Le 14 décembre 2020, le Tribunal a rendu son jugement sous forme de dispositif.

Par courriers des 15 et 18 décembre 2020, les parties ont demandé la motivation du jugement.

## **En droit :**

**1.**

**1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272), au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

**1.2** En l'espèce, l'appel a été formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 francs. L'appel est dès lors recevable.

## **2.**

**2.1** L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Il offre à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen (Jeandin, Commentaire Romand, Code de procédure civile, 2<sup>e</sup> éd. 2019, n. 1 ad art. 310 CPC). Celle-ci 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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 129, spéc. p. 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., p. 135).

**2.2** La procédure simplifiée est applicable et le tribunal établit les faits d'office notamment dans tous les litiges patrimoniaux portant sur un contrat de travail et dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. (art. 243 et 247 al. 2 CPC), comme en l'espèce.

### **3.**

**3.1** L'appelante invoque une violation de l'art. 321c CO. Les premiers juges auraient retenu à tort que les heures supplémentaires avaient été compensées durant le délai de congé au motif que les parties auraient conclu un accord oral en ce sens le 26 octobre 2018. Selon l'appelante, aucune disposition contractuelle ne prévoit la compensation des heures supplémentaires en nature et l'employeur n'aurait pas apporté la preuve d'un accord oral en ce sens. L'appelante conteste par ailleurs que le contrat ait pris fin par la résiliation immédiate qu'elle aurait donnée le 29 octobre 2018. Elle remet enfin en cause l'existence d'un abus de droit à refuser de compenser les heures supplémentaires durant le délai de congé. Elle soutient que l'intimée lui doit la somme brute de 22'068 fr., correspondant au paiement de ses heures supplémentaires, par 18'390 fr., et du solde des vacances prises, par 3'678 francs.

**3.2** Aux termes 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). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2). L'accord du travailleur est nécessaire, mais n'est subordonné à aucune exigence de forme : il peut être tacite ou conclu à l'avance, inclus dans le contrat individuel de travail ou dans une convention collective (TF 4A\_381/2020 du 22 octobre 2020 consid. 5.2 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4<sup>e</sup> éd., 2019, p. 151). Il incombe à l'employeur de prouver l'existence d'un tel accord (TF 4A\_611/2012 du 19 février 2019 consid. 3.2). Si les heures de travail supplémentaires ne sont pas compensées par un congé égal, l'employeur est tenu de rétribuer ces heures en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins (al. 3).

Lorsque le travailleur est libéré de l'obligation de travailler durant le délai de congé, les heures supplémentaires ne peuvent également être compensées par un congé qu'avec l'accord du travailleur (ATF 123 III 84 consid. 5a ; TF 4A\_381/2020 précité consid. 5.2). En l'absence d'accord, si la période de libération de l'obligation de travailler se prolonge, le refus du travailleur de compenser ses heures supplémentaires peut être constitutif d'un abus de droit. Il convient de faire preuve de retenue pour admettre un tel abus, car lorsque le contrat est résilié, le travailleur doit bénéficier du temps nécessaire pour rechercher un nouvel emploi et, en libérant le salarié de l'obligation de travailler, l'employeur renonce dans une large mesure à son droit de lui donner des directives (ATF 123 III 84 loc. cit. ; TF 4A\_381/2020 précité consid. 5.2). Il s'agira d'apprécier les circonstances au cas par cas, en particulier le rapport existant entre la durée de la libération et le nombre d'heures supplémentaires à compenser (TF 4A\_381/2020 précité consid. 5.2). Plusieurs jurisprudences cantonales ont déjà retenu un abus de droit du travailleur, qui refusait une compensation de 51 heures supplémentaires durant un délai de congé de dix semaines (AppG BS du 25 octobre 1995 cité *in* Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail annoté, Lausanne 2010, art. 321c CO n. 2.3), de 28,5 heures supplémentaires pendant un délai de congé de deux mois (ArbG Olten-Gösigen du 2 décembre 1992, cité *in* Favre/Munoz/Tobler, op. cit., art. 321c CO n. 2.3), ou encore de 40 heures supplémentaires durant un délai de congé de plus de trois mois (TC NE du 29 novembre 2005 RJN 2005 p. 108, cité *in* Favre/Munoz/Tobler, op. cit., art. 321c n. 2.3).

Selon la jurisprudence, la notion d'heures supplémentaires est étrangère aux cadres dirigeants, qui ne peuvent pas en réclamer la rétribution, sauf si le contrat fixe expressément une durée du travail (ATF 129 III 171 consid. 2.1, JdT 2003 I 241 ; TF 4A\_38/2020 du 22 juillet 2020 consid. 4.1 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 145).

**3.3** Les premiers juges ont retenu que l'intimée avait licencié l'appelante par lettre du 20 août 2018 pour le 31 décembre suivant et que l'appelante avait résilié le contrat de manière immédiate ou abandonné

son poste par courrier du 29 octobre 2018. D'après eux, toutes les créances découlant du contrat de travail étaient devenues exigibles dès le 30 octobre 2018, en particulier la rémunération des heures supplémentaires et des vacances non prises. Les premiers juges ont relevé que, dans son courrier du 3 novembre 2018, l'intimée avait libéré l'appelante de son obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé et que son solde de vacances, par 16 jours, ainsi que ses heures supplémentaires, par 322,5 heures, soit 40 jours de travail, pouvaient être pris durant le délai de congé de trois mois. Le conseil de l'appelante a, par courrier du 14 novembre suivant, pris acte de la libération de travailler jusqu'au terme du contrat, prévu à fin janvier 2019 en raison des incapacités de travail de l'appelante, et a persisté dans les prétentions financières relatives aux heures supplémentaires et aux vacances non prises. Les premiers juges en ont déduit que l'appelante n'avait pas prétendu que le contrat de travail avait été conclu une nouvelle fois ou prolongé d'entente entre les parties, si bien que celles-ci auraient conclu une convention de cessation des rapports de travail, l'appelante n'ayant pas non plus offert ses services. Cela étant, aucune rémunération des heures supplémentaires n'était due. Par surabondance, les premiers juges ont considéré que l'appelante commettait un abus de droit à refuser de compenser ses heures supplémentaires pendant la période de libération de travailler, dans la mesure où, après seulement neuf mois et vingt jours de services, l'intimée avait congédié l'appelante en appliquant un délai de congé de quatre mois, soit trois mois de plus que le délai légal, alors que, de son côté, l'appelante avait été absente à deux reprises pour un motif de maladie qui n'était pas prouvée et libérée de l'obligation de travailler durant presque deux mois, soit du 5 novembre au 31 décembre 2018. S'agissant de la prétention en paiement des vacances non prises, les premiers juges ont admis qu'un solde de 16 jours de vacances était dû et que, sur ce solde, 10 jours devaient être rémunérés afin de tenir compte du fait que l'appelante devait disposer de suffisamment de temps pour rechercher un nouvel emploi durant le délai de congé.

### **3.4**

**3.4.1** En l'espèce, l'appelante conteste d'abord que le contrat de travail ait pris fin par résiliation immédiate découlant de son courrier du 29 octobre 2018.

Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, on ne saurait interpréter le courrier de l'appelante du 29 octobre 2018 comme un abandon de poste ou une résiliation immédiate. Une telle volonté ne ressort en effet nullement dudit courrier ni n'a été interprétée comme telle par l'intimée, destinataire du courrier. Cette dernière y a répondu, par courrier du 3 novembre 2018, en ce sens que l'appelante était libérée de l'obligation de travailler durant le délai de congé de trois mois, celui-ci devant permettre de compenser les heures supplémentaires effectuées et le solde de vacances non prises. Les parties s'accordent ainsi sur le fait que le contrat a pris fin à l'issue du délai de congé déclenché par le licenciement prononcé par l'intimée dans son courrier du 20 août 2018. Il n'y a pas lieu d'interpréter différemment leur volonté, de sorte qu'aucune résiliation immédiate n'est intervenue.

**3.4.2** Il convient ensuite de relever que le contrat litigieux indique expressément la durée hebdomadaire du travail, à savoir 32 heures par semaine, ce qui exclut d'appliquer l'exception jurisprudentielle relative aux heures supplémentaires accomplies par les cadres d'entreprise. Ainsi, il faut admettre qu'en accomplissant plus d'heures que ne le prévoyait l'horaire contractuel, l'appelante a effectué des heures supplémentaires qui doivent être compensées, la compensation n'ayant au demeurant pas été exclue par le contrat.

L'intimée soutient en appel que la liste d'heures supplémentaires a été remise tardivement à L.\_\_\_\_\_ et que celui-ci, en signant seul ledit décompte, n'avait pas le pouvoir de représenter l'intimée. Ce grief tend à la témérité dans la mesure où il ressort du décompte établi par l'intimée elle-même le 2 novembre 2018 et dont la lettre d'accompagnement est signée par Q.\_\_\_\_\_, L.\_\_\_\_\_ et K.\_\_\_\_\_, qu'un solde de 322,5 heures supplémentaires, soit de 40 jours de travail, existait en faveur de l'appelante au terme des rapports de travail.

**3.4.3** Il convient d'examiner si la compensation des heures supplémentaires devait intervenir en nature (art. 321c al. 2 CO) ou en espèces (art. 321c al. 3 CO).

Les premiers juges ont retenu que les parties avaient conclu un accord sur la compensation des heures supplémentaires et des vacances non prises durant le délai de congé lors de l'entrevue du 26 octobre 2018 et des échanges de courriers subséquents à cet entretien. Un tel accord ressort certes du courrier de l'intimée du 3 novembre 2018, mais il a été contesté par l'appelante dans son courrier du 14 novembre suivant, dans lequel elle s'oppose fermement à la compensation de ses heures supplémentaires durant son délai de congé. On ne saurait dès lors retenir l'existence d'un accord entre les parties sur la compensation en nature des heures supplémentaires, à laquelle l'appelante s'est toujours opposée. La confirmation de l'existence d'un tel accord par les déclarations de L.\_\_\_\_\_ et Q.\_\_\_\_\_ en procédure n'y change rien, puisqu'il s'agit de déclarations de parties, qui ne sont pas confirmées par un autre moyen de preuve (CACI 31 mars 2017/133 consid. 3.2.3 ; Schweizer, CPC commenté, op. cit., n. 15 ad art. 191 CPC). Partant, c'est à tort que les premiers juges ont retenu que les parties s'étaient entendues, lors de l'entretien du 26 octobre 2018, sur la compensation des heures supplémentaires durant le délai de congé.

**3.4.4** Reste à déterminer si un tel accord a été convenu lors de la conclusion du contrat. Il n'est pas contesté que la compensation en nature des heures supplémentaires n'a pas été convenue par écrit dans le contrat de travail. Se pose la question d'un accord oral. Le témoin K.\_\_\_\_\_, directeur d'une partie du [...], a indiqué à cet égard que la compensation des heures supplémentaires pour le [...] et pour l'intimée « était tout à fait normale » et que « le bureau de l'O.\_\_\_\_\_ avait convenu que les heures supplémentaires devaient être compensées par des congés ». Il a précisé ne pas savoir si des clauses avaient été introduites dans les contrats ou fait l'objet de clauses particulières. Ce témoignage ne suffit pas pour démontrer l'existence d'un accord oral entre les parties, dans la mesure où il ne fait état que de la volonté de l'intimée de mettre en place une compensation en nature, mais non de celle de l'appelante. Or, le travailleur

doit consentir à la compensation en congé équivalent et l'employeur ne peut l'imposer unilatéralement. Ledit témoin n'a fait que confirmer la position de l'employeur, mais pas celle de l'employée. Il convient dès lors de retenir qu'aucun accord n'est intervenu entre les parties pour la compensation des heures supplémentaires en congés équivalents.

**3.4.5** Enfin, il faut examiner si l'appelante commet un abus de droit en refusant de compenser ses heures supplémentaires durant le délai de congé. Le Tribunal fédéral n'autorise l'admission d'un tel abus qu'avec retenue et impose d'apprécier les circonstances au cas par cas, en particulier le rapport existant entre la durée de la libération et le nombre d'heures supplémentaires à compenser (cf. *supra* consid. 4.2). En l'occurrence, l'appelante devait compenser 322,5 heures supplémentaires, soit 40 jours de travail, durant un délai de congé de trois mois, soit 90 jours, sur lesquels les premiers juges ont déjà imputé six jours de compensation de vacances non prises. Il ne s'agit donc manifestement pas d'une situation comparable à celles dans lesquelles un abus de droit a été admis par les jurisprudences cantonales citées ci-dessus (cf. *supra* consid. 4.2). On ne saurait ainsi opposer un abus de droit à l'appelante à refuser de compenser un nombre d'heures supplémentaires aussi important comparé au nombre de jours de son délai de congé.

**3.4.6** Le nombre d'heures supplémentaires accomplies résulte du tableau établi par l'intimée elle-même le 2 novembre 2018. Ce tableau fait état de 322,5 heures supplémentaires, soit 40 jours de travail. Les premiers juges ont fixé, sur la base du salaire mensuel brut de 8'000 fr., un salaire journalier de 367 fr. 80. Il convient de multiplier ce montant par 40 et de l'augmenter de 25 % (art. 321c al. 3 CO). L'intimée doit ainsi verser la somme de 18'390 fr. ( $367,80 \times 40 \times 125 \%$ ) à l'appelante au titre de compensation de ses heures supplémentaires.

Au surplus, l'appelante ne remettant pas en cause le montant de 3'678 fr. relatif au solde de jours de vacances non prises, le jugement entrepris doit être confirmé sur ce point.

#### **4.**

**4.1** Au vu de ce qui précède, l'appel doit être admis et le jugement attaqué réformé en ce sens que l'intimée doit verser à l'appelante le montant brut de 22'068 fr. (3'678 + 18'390), sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles, plus intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2019.

**4.2** Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

En l'espèce, compte tenu de la nature du litige et de la valeur litigieuse, inférieure à 30'000 fr., le jugement de première instance est rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC).

L'appelante obtient gain de cause sur environ trois quarts des conclusions prises dans sa demande. La charge des dépens peut être évaluée à 4'000 fr. pour chaque partie (art. 5 TDC [tarif du 23 novembre 2010 des dépens en matière civil ; BLV 270.11.6]). L'intimée versera en définitive à l'appelante la somme de 2'000 fr. (4'000 fr. x [3/4 - 1/4]) à titre de dépens réduits de première instance.

**4.3** Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

L'intimée, qui succombe entièrement (art. 106 al. 1 CPC), versera à l'appelante de pleins dépens de deuxième instance, à hauteur de 1'300 fr. (art. 7 TDC).

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile  
p r o n o n c e :

**I.** L'appel est admis.

**II.** Le jugement est réformé comme il suit :

- I.** **DIT** que la défenderesse O.\_\_\_\_\_ doit verser à la demanderesse F.\_\_\_\_\_ le montant brut de 22'068 fr. (vingt-deux mille soixante-huit francs), sous déduction des cotisations d'assurances sociales, plus intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2019.
- II.** **DIT** qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires.
- III.** **DIT** que la défenderesse O.\_\_\_\_\_ doit payer à la demanderesse F.\_\_\_\_\_ la somme de 2'000 fr. (deux mille francs) à titre de dépens.
- IV.** **REJETTE** toutes autres ou plus amples conclusions.

**III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.

**IV.** L'intimée O.\_\_\_\_\_ doit verser à l'appelante F.\_\_\_\_\_ un montant de 1'300 fr. (mille trois cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.

**V.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Alain Dubuis (pour F.\_\_\_\_\_),
- Me Elisabeth Santschi (pour O.\_\_\_\_\_),

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

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

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), 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).

La greffière :