

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 28 août 2025

---

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente  
M. Oulevey et Mme Cherpillod, juges  
Greffière : Mme Wack

\*\*\*\*\*

**Art. 18 al. 1 CO ; art. 115 al. 1, 311 al. 1 et 317 al. 1 CPC**

Statuant sur l'appel interjeté par **U.**\_\_\_\_\_ **SA**, à [...],  
défenderesse, contre le jugement rendu le 5 novembre 2024 par le  
Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte dans la cause  
divisant l'appelant d'avec **W.**\_\_\_\_\_, à [...], demanderesse, la Cour  
d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 5 novembre 2024, motivé le 11 février 2025, le Tribunal de prud'hommes de La Côte (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a admis la demande de W.\_\_\_\_\_ (I), a condamné U.\_\_\_\_\_ SA au paiement immédiat, en mains de W.\_\_\_\_\_, de la somme nette de 7'132 fr. 90, avec intérêts à 5 % l'an dès le 10 janvier 2024 (II), a condamné U.\_\_\_\_\_ SA au paiement immédiat, en mains de W.\_\_\_\_\_, de la somme brute de 4'955 fr. 40, avec intérêts à 5 % l'an dès le 10 janvier 2024, sous déduction des charges légales conventionnelles, à l'exclusion des cotisations LPP ayant déjà été intégralement prélevées (III), a ordonné à U.\_\_\_\_\_ SA de remettre à W.\_\_\_\_\_ une fiche de salaire pour le mois de novembre 2023 (IV), a dit qu'U.\_\_\_\_\_ SA était débitrice de W.\_\_\_\_\_ et lui devait le paiement de la somme de 500 fr. à titre de dépens (V) et a rendu la décision sans frais (VI).

En droit, les premiers juges ont retenu que l'employeur U.\_\_\_\_\_ SA était tenu au versement à l'employée W.\_\_\_\_\_ d'une part au treizième salaire pour l'année 2023 de 7'300 fr. brut au *pro rata temporis*, correspondant, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 28 septembre 2023, à un montant de 5'420 fr. brut, étant précisé que l'employée avait eu droit à des indemnités journalières de l'assurance perte de gain incluant déjà la part au treizième salaire dès le 29 septembre 2023. L'employeur lui devait également la somme de 499 fr. 80 net au titre de frais professionnels, montant qu'il avait reconnu devoir, ainsi que la somme brute de 198 fr. à titre de salaire pour six nuits de piquet effectuées en août 2023 rémunérées 33 fr. par nuit. L'employée s'était trouvée en incapacité de travail totale pour cause de maladie dès le 28 août 2023 jusqu'à la fin de son contrat de travail le 31 mars 2024, incapacité attestée par des certificats médicaux dont il n'y avait pas lieu de douter de la véracité. Dès lors que l'employeur avait versé pendant le délai de carence de l'assurance certaines indemnités journalières pour cause de maladie correspondant à 90 % du salaire, il avait reconnu être tenu au paiement de 90 % du salaire pendant ce délai. U.\_\_\_\_\_ SA était

par conséquent débitrice d'un montant correspondant, hors part au treizième salaire que le tribunal avait déjà prise en compte pour la période considérée.

Au vu des montants déjà versés par U.\_\_\_\_\_ SA et compte tenu des conclusions prises par W.\_\_\_\_\_ et de la maxime de disposition, les premiers juges ont alloué à cette dernière un montant brut total de 4'955 fr. 40 ainsi qu'un montant net total de 7'132 fr. 90, les deux montants portant intérêt à 5 % l'an dès le 10 janvier 2024.

Une fiche de salaire pour le mois de novembre 2023, tenant compte des montants précités, devait au surplus être établie à W.\_\_\_\_\_.

**B. a)** Le 17 mars 2025, U.\_\_\_\_\_ SA (ci-après : l'appelante) a interjeté appel contre le jugement précité, concluant en substance, avec suite de frais, à sa réforme, en ce sens que W.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'intimée) devait être déboutée de ses conclusions et être condamnée aux dépens de première instance.

A l'appui de son appel, l'appelante a produit un bordereau de pièces.

**b)** L'intimée n'a pas été invitée à répondre.

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

**1.** L'appelante est une société inscrite au registre du commerce depuis le [...] 1996, dont le siège est à [...] et dont le but est la gestion d'un établissement médico-social.

I.\_\_\_\_\_ en est l'administrateur président. Il détient la signature individuelle.

**2. a)** Par contrat de travail signé le 7 décembre 2021, l'intimée a été engagée par l'appelante à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 en qualité de cadre dans le département soins, en tant qu'infirmière cheffe et ce, pour une durée indéterminée.

Le contrat prévoyait expressément que l'employeur n'était pas soumis à la Convention collective de travail dans le secteur sanitaire parapublic vaudois et que ladite convention ne s'appliquait donc pas au contrat.

**b)** L'article 7.1 du contrat prévoyait un « *salaire annuel brut* » de 87'600 fr. payable selon l'échéancier des paiements de salaire fourni annuellement par l'employeur. L'article 7.3 prévoyait quant à lui qu'un treizième salaire serait versé « *séparément* » en fin d'année, selon l'échéancier des paiements de salaire fourni par l'employeur.

**c)** Le taux d'occupation prévu était de 80%.

Le contrat prévoyait que vu sa position et sa rémunération, l'intimée ne recevrait aucune compensation pour les heures supplémentaires qu'elle pourrait devoir accomplir, celles-ci étant incluses dans son salaire.

**d)** En sus de son salaire, l'intimée devait percevoir une indemnité forfaitaire de 10 fr. 20 pour chaque jour de travail effectué, au titre de frais professionnels.

**e)** Passé le temps d'essai de trois mois, le contrat de travail pouvait être résilié par chacune des parties moyennant un préavis de quatre mois.

**3. a)** Le 4 novembre 2021, l'appelante avait fait parvenir à l'intimée un premier projet de contrat de travail.

La teneur de ce projet était quasiment identique au contrat finalement établi, à la différence que l'entrée en fonction était au 1<sup>er</sup> décembre 2021, que l'horaire hebdomadaire de travail était de 41 heures et 15 minutes réparties sur cinq jours et qu'il était prévu un « *salaire annuel brut* » de 7'300 francs.

Le courriel accompagnant ce projet, adressé à l'intimée par I.\_\_\_\_\_, précisait qu'une indemnité de frais forfaitaire de 10 fr. 20 pour chaque jour travaillé s'ajoutait au salaire de 7'300 fr., de sorte que le salaire net devrait avoisiner les 7'500 francs.

**b)** Les parties s'accordent sur le fait que la mention d'un salaire annuel brut de 7'300 fr. était erronée et que le montant correspondait au salaire mensuel brut.

**c)** Lors de son audition, l'intimée a indiqué qu'en amont de la signature du contrat de travail, elle avait discuté du contenu de son contrat avec I.\_\_\_\_\_ et qu'ils avaient convenu qu'elle percevrait un salaire mensuel brut de 7'300 fr. versé treize fois l'an. Lorsqu'elle était venue signer son contrat, elle avait remarqué que le montant du salaire annuel était erroné, ce qui avait été immédiatement corrigé par I.\_\_\_\_\_. Celui-ci lui aurait par ailleurs expliqué qu'il devait indiquer un salaire annuel correspondant à 7'300 fr. multiplié par douze, car en cas de départ en cours d'année, son treizième salaire ne devait lui être versé qu'au *pro rata temporis*.

Entendu en qualité de partie, I.\_\_\_\_\_, pour l'appelante, a déclaré que lorsqu'il discutait salaire avec de futurs collaborateurs, il leur demandait avec quel salaire mensuel ils pouvaient vivre et qu'il ne parlait pas du treizième salaire mais discutait du salaire mensuel versé douze fois par année.

**4. a)** De janvier à décembre 2022, l'intimée a perçu un salaire brut de 7'300 fr. chaque mois.

En décembre 2022, elle a perçu, en sus, un montant de 7'200 fr. [recte : 7'290 fr.] au titre de « 13<sup>ème</sup> salaire ».

**b)** De janvier à août 2023, l'intimée a perçu un salaire mensuel brut de 7'300 fr. par mois, sous réserve de certaines réductions opérées, notamment au mois d'août 2023, au titre d'un « *salaire maladie premiers jours* » de 216 fr. par jour. Ainsi, au mois d'août 2023, le salaire mensuel brut était ramené à 7'204 fr., soit 6'198 fr. 25 net.

Pour l'année 2023, l'échéancier des paiements indiquait que le treizième salaire serait versé le 15 janvier 2024.

**5.** L'intimée s'est trouvée en incapacité de travail totale pour cause de maladie depuis le 28 août 2023 jusqu'à la fin des rapports de travail.

Les parties s'entendent sur le fait que l'intimée n'est plus venue travailler depuis le 28 août 2023.

L'intimée a produit des certificats médicaux pour les périodes suivantes :

- Du 4 au 8 septembre 2023 (certificat daté du 4 septembre 2023) ;
- Du 9 au 17 septembre 2023 (certificat daté du 9 septembre 2023) ;
- Du 18 septembre au 1<sup>er</sup> octobre 2023 (certificat daté du 18 septembre 2023) ;
- Du 29 septembre au 20 octobre 2023 (certificat daté du 29 septembre 2023) ;
- Du 20 octobre au 24 novembre 2023 (certificat daté du 20 octobre 2023) ;

- Du 24 novembre 2023 au 26 janvier 2024 (certificat daté du 24 novembre 2023).

Tous ces certificats médicaux ont été rédigés par la Doctoresse V.\_\_\_\_\_, médecin spécialiste qualifiée en médecine générale à [...], en France.

**6.** Pour le mois de septembre 2023, la fiche de salaire de l'intimée énonce qu'elle a reçu un salaire mensuel brut de 6'796 fr., soit 5'800 fr. 50 net. Il y est également fait référence à un « *salaire maladie premiers jours* » de 216 fr. par jour.

La fiche de salaire du mois d'octobre 2023 indique qu'elle a perçu un salaire brut de 6'040 fr. 75, correspondant à un montant de 5'395 fr. 35 net duquel des déductions ont été opérées, sous les mentions « *retenues sur salaire* » et « *erreur/correction manuelle* », ramenant à 4'541 fr. 30 le montant net perçu.

La fiche de salaire du mois de novembre 2023 fait état d'un salaire mensuel brut de 6'579 fr. 80, correspondant à un montant net de 6'195 fr. 70 duquel des déductions ont été opérées, sous la mention « *erreur/correction manuelle* », ramenant à 3'000 fr. le montant net perçu.

**7.** Le 6 novembre 2023, Q.\_\_\_\_\_ SA a établi un décompte intermédiaire des indemnités dues à l'intimée pour la période courant du 13 octobre 2023 au 24 novembre 2023, correspondant à un montant total de 9'288 fr., l'indemnité journalière étant arrêtée à 216 francs.

Le gain assuré indiqué sur ledit décompte s'élevait à 87'600 francs.

**8. a)** Par courriel du 10 novembre 2023, l'intimée a demandé des éclaircissements à I.\_\_\_\_\_ au sujet du versement de son salaire depuis le mois d'août 2023, dès lors qu'il semblait y avoir des incohérences. Elle a également réclamé le paiement de ses frais forfaitaires pour les mois d'avril, juillet et août 2023.

**b)** I. \_\_\_\_\_ lui a répondu par courriel du 24 novembre 2023 que des erreurs avaient été commises dans les versements qui lui avaient été faits. Il a indiqué que son salaire annuel s'élevait à 87'600 fr., de sorte que c'est sur la base de ce montant que son indemnité devait être calculée. L'appelante lui avait versé des montants sur la base d'une indemnité journalière de 216 fr., alors que celle qui lui était effectivement due s'élevait à 199 fr. 38. Il a ajouté qu'il avait constaté qu'à la suite d'une erreur de logiciel, elle avait perçu un salaire trop élevé en 2022. Pour ces raisons, deux réductions de respectivement 324 fr. 50 [recte : 314 fr. 50] et 539 fr. 53 devaient être opérées sur son salaire.

**c)** Entendu au sujet des déductions opérées, I. \_\_\_\_\_ a expliqué que le montant de 448 fr. 75 de déduction apparaissant sur la fiche de salaire du mois de novembre 2023 était une compensation mensuelle acceptable sur le trop perçu par cette dernière. Comme elle avait donné sa démission au mois de novembre 2023, il avait prélevé un montant supplémentaire de 2'746 fr. 95. Il a précisé qu'un montant de 314 fr. 50 avait également été compensé sur le salaire du mois d'octobre 2023.

Il ressort des déclarations de chacune des parties lors de leur audition respective que I. \_\_\_\_\_ établissait les fiches de salaires et effectuait les ordres de paiement pour l'appelante.

**d)** Par courriel de réponse du même jour, l'intimée a notamment indiqué que les parties avaient convenu que son salaire annuel serait de 87'600 fr., treizième salaire dû en sus et versé séparément. Elle a fait part de ses inquiétudes au sujet des récentes communications suggérant une interprétation différente de ces termes et a expliqué que ce n'était pas la première fois que des ambiguïtés survenaient en ce qui concernait les termes de son contrat. Elle a ainsi évoqué que le cas s'était également produit pour ce qui avait trait à sa fonction et ses responsabilités.

**9.** Sur un nouveau décompte daté du 28 novembre 2023, Q.\_\_\_\_\_ SA a retenu un gain assuré de 94'900 fr., ce qui correspondait à une indemnité journalière de 234 francs. Ainsi, pour la période courant du 29 septembre 2023 au 30 novembre 2023, Q.\_\_\_\_\_ SA reconnaissait devoir la somme de 14'742 francs.

Dans un courriel dont la date ne figure pas au dossier, Q.\_\_\_\_\_ SA avait en effet déjà indiqué à l'intimée qu'elle devrait tenir compte d'un délai d'attente de 30 jours depuis le 28 août 2023 et que son indemnité journalière s'élèverait à 234 francs.

**10.** Dès le mois de décembre 2023, l'assurance Q.\_\_\_\_\_ SA a versé directement à l'intimée les indemnités journalières auxquelles elle avait droit.

Lors de son audition, l'intimée a déclaré qu'elle en avait fait la demande à l'assurance et que celle-ci avait dû obtenir l'accord de son employeur. Ce dernier avait également dû valider que le montant de son salaire était de 7'300 fr. multiplié par treize.

**11.** Les certificats de prévoyance professionnelle de l'intimée pour les années 2022 et 2023 établis par K.\_\_\_\_\_ indiquent que le salaire annuel de l'intimée s'élevait à 94'900 francs.

**12.** Par courrier du 13 décembre 2023, l'Association Romande des Travailleur-ses (ci-après : l'ART) a mis l'appelante en demeure de payer à l'intimée la somme totale de 7'600 fr. (*recte* : 7'600 fr. 90) net, dont à déduire la somme de 1'161 fr. 95 brut. Elle faisait valoir que l'appelante devait verser le salaire de l'intimée pendant le délai de carence de l'assurance sur la base d'un salaire mensuel brut de 7'300 fr. versé treize fois l'an, lui reverser l'intégralité des montants perçus de Q.\_\_\_\_\_ SA pour la période courant du 27 septembre 2023 au 30 novembre 2023 et lui payer ses frais professionnels pour les mois d'avril, juillet et août 2023. En outre, la déduction opérée sur le salaire du mois d'octobre 2023 de l'intimée, à concurrence de 539 fr. 50, était contestée.

**13.** Le 22 décembre 2023, I.\_\_\_\_\_ a écrit à Q.\_\_\_\_\_ SA pour faire part de ses doutes en ce qui concernait la réalité de l'incapacité de travail de l'intimée. Il soulignait que le certificat médical portant sur la période courant du 9 au 17 septembre 2023 était rédigé au format PDF éditable et que la dernière modification enregistrée paraissait avoir été effectuée par l'intimée elle-même en novembre 2023.

Lors de son audition, l'intimée a exposé que l'assurance perte de gain n'avait jamais contesté le bien-fondé de son incapacité de travail et lui avait versé ses indemnités journalières jusqu'à la fin de son incapacité de travail, malgré le courriel précité.

**14.** A une date inconnue à la fin de l'année 2023, l'intimée a donné sa démission pour le 31 mars 2024.

**15.** Par courrier du 24 avril 2024, l'ART a adressé une nouvelle mise en demeure à l'appelante afin qu'elle remette à l'intimée, d'ici au 3 mai 2024, son certificat de salaire pour l'année 2023 et les attestations concernant les heures supplémentaires pour frontaliers pour les années 2022 et 2023.

Par courrier du 3 mai 2024, l'appelante, par l'intermédiaire de son conseil, a indiqué que les certificats ne pourraient être établis qu'une fois que la procédure pendante par-devant le tribunal serait terminée.

**16.** Le 19 mai 2024, l'intimée a requis une prolongation de délai auprès des autorités fiscales françaises pour remplir sa déclaration fiscale en ligne. Elle a expliqué qu'elle était actuellement en litige avec son ancien employeur qui ne lui avait pas transmis l'attestation des heures supplémentaires ni son certificat de salaire 2023.

**17.** Le 4 juin 2024, la Doctoresse V.\_\_\_\_\_ a rédigé une attestation dans laquelle elle a certifié être le médecin traitant de l'intimée, être inscrite à l'ordre des médecins et pratiquer des consultations en présentiel et par vidéo sur Doctolib. Elle a confirmé avoir

arrêté sa patiente pour les périodes mentionnées sur les certificats médicaux, qu'elle lui avait remis. L'incapacité de travail de l'intimée s'était prolongée jusqu'au 31 mars 2024. Elle a ajouté qu'elle avait rédigé le certificat médical pour la période du 9 au 17 septembre 2023 le 10 novembre 2023 car sa patiente lui avait expliqué qu'elle ne pouvait pas percevoir de salaire sans ce document.

L'intimée a indiqué que le certificat médical en question avait effectivement été établi de manière rétroactive par son médecin traitant car l'appelante lui avait demandé de fournir un tel document le 9 novembre 2023. Elle était réellement malade à cette période mais, comme elle avait initialement prévu de prendre des vacances durant cette semaine-là, elle avait pensé qu'elle n'avait pas besoin de produire un certificat médical.

Lors de son audition, l'intimée a ajouté que son médecin voulait prolonger son arrêt de travail pendant ladite semaine, mais qu'elle avait refusé car elle avait l'intention de retourner travailler après ses vacances. Malheureusement, elle n'avait pas été en mesure de le faire. Son employeur lui ayant affirmé qu'elle ne recevrait son salaire que si elle produisait un certificat médical pour la période pendant laquelle elle avait prévu de prendre des vacances, elle avait fait le nécessaire auprès de son médecin pour en fournir un.

Elle a également déclaré qu'elle avait vu son médecin dans son cabinet au début de son incapacité de travail et que celle-ci lui établissait des certificats médicaux manuscrits. Par la suite, lorsqu'elle la voyait « *en visio* », elle avait reçu des certificats au format PDF. Après avoir eu des échanges avec une employée de Q. \_\_\_\_\_ SA en octobre ou novembre 2023 et appris que son employeur ne leur avait pas transmis ses certificats médicaux - raison pour laquelle elle n'avait pas encore reçu ses indemnités journalières -, elle avait décidé de demander à son médecin l'envoi des certificats médicaux au format PDF pour pouvoir les envoyer directement à l'assurance et à son employeur. Toutefois, cela ne signifiait pas que les consultations s'étaient toutes déroulées par vidéo.

**18.** S'agissant des frais professionnels, l'intimée a déclaré, lors de son audition, qu'ils lui étaient parfois payés en retard. Il lui était également arrivé de devoir en demander le paiement directement à l.\_\_\_\_\_, qui chargeait alors son assistant de les lui payer en espèces. A chaque fois, elle avait signé un reçu.

Lors de son audition, l.\_\_\_\_\_, pour l'appelante, a admis ne pas avoir payé par trois fois les frais professionnels à l'intimée, par erreur. Il a reconnu que l'appelante devait à l'intimée, au titre de frais professionnels forfaitaires, 12 jours pour le mois d'avril 2023, 20 jours pour le mois de juillet 2023 et 17 jours pour le mois d'août 2023, tous à concurrence de 10 fr. 20 par jour.

**19.** L'intimée a effectué six nuits de piquet en août 2023 pour lesquelles elle n'a pas reçu de rémunération.

Il ressort des déclarations de chacune des parties lors de leur audition respective que l'horaire de piquet était de 20 h à 7 h du matin suivant. Les collaborateurs étaient payés 3 fr. brut par heure de piquet, correspondant à 33 fr. pour 11 heures de service de piquet par nuit.

**20. a)** Le 9 janvier 2024, l'intimée a déposé une requête de conciliation à l'encontre de l'appelante par-devant le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte. La conciliation ayant échoué, une autorisation de procéder lui a été remise le 5 février 2024.

**b)** Le 14 février 2024, l'intimée a déposé une demande auprès du tribunal, comportant les conclusions suivantes, sous suite de frais et avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 10 janvier 2024 :

*« 1) La défenderesse U.\_\_\_\_\_ SA doit payer à la demanderesse la somme de 5'011,80 CHF brut au titre d'un rattrapage salarial (indemnités pour service de piquet, 13<sup>e</sup> salaire) pour la période courant du 1<sup>er</sup> janvier au 28 septembre 2023.*

2) La défenderesse U. \_\_\_\_\_ SA doit payer à la demanderesse la somme de 5'697,50 CHF net au titre d'indemnités journalières maladie non reversées pour la période du 29 septembre au 30 novembre 2023.

3) La défenderesse U. \_\_\_\_\_ SA doit payer à la demanderesse la somme de 581,40 CHF net au titre de frais forfaitaires de représentation pour les périodes d'avril, juillet et août 2023.

4) La défenderesse U. \_\_\_\_\_ SA doit payer à la demanderesse la somme de 854 CHF net au titre d'une déduction injustifiée opérée en octobre 2023.

5) La défenderesse U. \_\_\_\_\_ SA doit établir pour la demanderesse un relevé de salaire pour la période du 1er au 30 novembre 2023.

Au total, la défenderesse doit payer à la demanderesse 5'011,80 brut et 7'132,90 CHF net. »

**c)** Dans sa réponse du 15 mai 2024, l'appelante a conclu, sous suite de frais, à ce que l'intimée soit déboutée de toutes ses conclusions.

**d)** L'intimée a déposé une réplique le 17 mai 2024 [recte : le 13 juin 2024].

**e)** L'appelante a dupliqué le 12 juillet 2024.

**f)** Le 9 août 2024, l'intimée a déposé des déterminations.

**g)** L'audience d'instruction et de jugement s'est tenue le 5 novembre 2024.

D'entrée de cause, l'intimée a modifié sa conclusion n° 1 en ce sens :

« 1) La défenderesse U. \_\_\_\_\_ SA doit payer à la demanderesse la somme de CHF 5'044.80 brut au titre de rattrapage salarial (indemnités pour service de piquet, 13<sup>e</sup> salaire) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 28 septembre 2023. »

Elle a en outre pris la conclusion supplémentaire suivante :

*« 6) La défenderesse U. \_\_\_\_\_ SA doit payer à la demanderesse la somme de CHF 1'000.- à titre de réparation de dommage. »*

Elle a produit des pièces supplémentaires.

L'appelante a conclu à l'irrecevabilité des nouvelles conclusions prises, subsidiairement à leur rejet. Elle a également produit des pièces supplémentaires.

L'intimée et I. \_\_\_\_\_ pour l'appelante ont été entendus en qualité de partie. Il a également été procédé à l'audition de R. \_\_\_\_\_ en qualité de témoin.

Eu égard au paiement d'un treizième salaire, I. \_\_\_\_\_ a exposé que, dans son entreprise, la majorité des collaborateurs percevaient un treizième salaire à la fin de l'année et d'autres, s'ils en faisaient la demande, mensuellement. Il a ajouté que cela était exceptionnel. Cependant, tous ses collaborateurs percevaient généralement un treizième salaire. Usuellement, la part au treizième salaire était indiquée sur la fiche de salaire mensuelle pour ceux qui le percevaient chaque mois. Bien qu'il ait allégué que cette modalité exceptionnelle ait été prévue avec l'intimée, il ne lui avait pas semblé utile de le préciser dans le contrat de travail.

L'intimée a quant à elle indiqué que, de son point de vue, elle avait droit à un treizième salaire chaque année, en sus de son salaire mensuel de décembre, comme cela avait été le cas en 2022. Elle ne s'était pas posée de question à ce sujet avant que son employeur ne lui indique qu'il avait commis une erreur. Elle s'était basée sur les discussions qui avaient eu lieu avant la signature du contrat, sur le versement du treizième salaire en décembre 2022 et sur ses certificats de prévoyance professionnelle 2022 et 2023 qui mentionnaient expressément que son

salaire annuel brut d'élevait à 94'900 francs. A sa connaissance, tout le personnel de l'appelante percevait un treizième salaire, sauf certains aides-soignants qui travaillaient sur appel.

R.\_\_\_\_\_ a déclaré avoir travaillé au sein de U.\_\_\_\_\_ SA en tant qu'infirmière de mars 2022 au 31 octobre 2023. L'intimée était sa supérieure hiérarchique. En substance, la témoin a exposé qu'elle n'avait pas reçu de treizième salaire en 2022 mais un montant d'environ 100 fr. alors que ses autres collègues avaient reçu plus qu'elle. Elle se souvenait que son salaire annuel s'élevait à 60'000 fr. et qu'elle percevait 5'000 fr. par mois, versé douze fois l'an. Toutefois, elle avait perçu un treizième salaire pour 2023, versé en avril 2024. Elle avait également dû saisir le tribunal pour obtenir les prestations qu'elle demandait ; elle n'avait été payée pour l'ensemble de ses services de piquet que pendant la procédure. Plusieurs anciens collaborateurs étaient venus réclamer leur salaire après la fin de leur contrat de travail.

### **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 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** Pour satisfaire à l'obligation de motivation prévue à l'art. 311 al. 1 CPC, l'intéressé doit indiquer en quoi la décision de première instance est tenue pour erronée et son argumentation doit être

suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A\_274/2020 du 1<sup>er</sup> septembre 2020 consid. 4 ; TF 5A\_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2).

**1.3** En l'espèce, l'appel, motivé, est formé en temps utile par une partie disposant d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale de première instance portant sur des conclusions supérieures à 10'000 francs. Il est donc recevable, sous réserve de ce qui suit.

## **2.**

**2.1** L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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 preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 5A\_902/2020 du 25 janvier 2021 consid. 3.3).

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit en principe se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A\_873/2021 du 4 mars 2022 consid 4.2).

**2.2** En procédure simplifiée, le tribunal établit les faits d'office lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. dans les litiges portant sur un contrat de travail (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

L'art. 247 al. 2 CPC prévoit la maxime inquisitoire simple, qualifiée aussi de maxime inquisitoire sociale, et non la maxime inquisitoire illimitée de l'art. 296 al. 3 CPC. La maxime inquisitoire sociale a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir l'égalité entre les parties au procès et d'accélérer la procédure (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 ; ATF 125 III 231 consid. 4a ; CACI 9 novembre 2023/457 consid. 2.2). La maxime inquisitoire prévue par l'art. 247 al. 2 CPC implique la possibilité pour le juge de se fonder sur tous les faits pertinents et établis, même si les parties ne les ont pas invoqués (Tappy, *in* Bohnet et alii [éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile, 2<sup>e</sup> éd., 2019, n. 23 *ad* art. 247 CPC). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est cependant soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (TF 4A\_702/2016 du 23 mars 2017 consid. 3.1 ; CACI 9 novembre 2023/457 *loc. cit.* ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2). Le tribunal n'est pas non plus tenu de rechercher d'office dans le dossier ce qui pourrait en être déduit en faveur de la partie qui a présenté les éléments de preuve (TF 4A\_19/2021 du 6 avril 2021 consid. 5.1 ; CACI 9 novembre 2023/457 *loc. cit.* ; CACI 26 juin 2023/252 consid. 2.2).

### **3.**

**3.1** L'appelante invoque des faits qui n'ont pas été constatés par les premiers juges.

### **3.2**

**3.2.1** Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces

conditions sont réalisées, de sorte qu'il doit exposer les raisons qui rendent de tels faits et preuves admissibles selon lui (ATF 143 III 42 consid. 4.1, JdT 2017 II 342 ; TF 4A\_24/2020 du 26 mai 2020 consid. 4.1.4.3).

Cette disposition s'applique également lorsque la procédure de première instance était soumise à la procédure simplifiée, ce même dans les litiges gouvernés par la maxime inquisitoire sociale prévue à l'art. 247 al. 2 CPC (ATF 138 III 625 consid. 2.2 ; TF 4A\_415/2015 du 22 août 2016 consid. 3.5). A cet égard, il est précisé que le nouvel art. 317 al. 1bis CPC, prévoyant l'admission des *novas* jusqu'aux délibérations, n'est applicable que dans les affaires soumises à la maxime inquisitoire illimitée (Message relatif à la modification du code de procédure civile suisse du 26 février 2020, FF 2020 2607, pp. 2679 et s. ; CACI 14 février 2025/92 consid. 2.2.1).

En l'espèce, l'appelante produit plusieurs pièces nouvelles à l'appui de son appel (pièces 2 à 8). Les pièces 2 ainsi que 5 à 8 sont toutes antérieures à la procédure de première instance. Les pièces 3 et 4 relatives respectivement au lieu d'exercice et aux spécialisations du médecin de l'intimée, dont la date est inconnue, auraient quant à elles pu être obtenues plus tôt. Ces pièces, dont l'appelante n'expose pas ce qui l'aurait empêchée de les produire devant la première instance, sont ainsi irrecevables, de même que les faits et griefs que l'appelante tente de fonder sur elles.

**3.2.2** Il appartenait pour le surplus à l'appelante, conformément à son devoir de motivation (cf. consid. 1.2 *supra*), de se référer précisément aux pièces de première instance à l'appui de ses griefs d'omission des faits, sous peine d'irrecevabilité.

**3.3** Cela rappelé, l'appelante invoque un calculateur statistique et une pièce faisant état du salaire d'une autre personne. Il ne s'agit pas d'éléments pertinents dès lors que les preuves au dossier permettent d'établir la volonté des parties quant au salaire de l'intimée.

Dans la même ligne, l'appelante estime que le contenu d'une convention collective de travail serait un fait notoire, pour ensuite dire que cette convention ne lui est pas applicable. Dans ces conditions, le contenu de la convention collective de travail dont se prévaut l'appelante, à savoir l'échelle des salaires pour un poste similaire à celui de l'intimée, est sans pertinence ici, qui plus est pour établir le salaire convenu entre les parties, qui relève, dans le cas d'espèce, de la liberté contractuelle et de l'interprétation des manifestations de volonté.

**3.4** L'appelante invoque ensuite le témoignage de R.\_\_\_\_\_, ancienne employée, qui a indiqué qu'elle percevait 5'000 fr. par mois. L'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir constaté que ce témoin avait également indiqué que « *dans [son] contrat de travail, un salaire annuel était mentionné et il comprenait le treizième salaire* ».

La témoin a indiqué que son « *salaire annuel* » s'élevait à 60'000 fr. et qu'elle percevait « *chaque mois* » un « *salaire mensuel brut* » de 5'000 francs. Elle attendait toutefois encore son treizième salaire pour 2022 et son treizième salaire pour 2023 lui avait été versé en avril 2024. Or, dès lors qu'elle recevait 5'000 fr. par mois, soit 60'000 fr. par an et qu'elle attendait, respectivement recevait en sus son treizième salaire, c'est bien que celui-ci n'était pas compris dans ces 60'000 fr. et donc dans son « *salaire annuel* ». Ce témoignage n'aide aucunement l'appelante, étant au demeurant souligné que celle-ci n'a pas produit le contrat ni les fiches de salaires qui auraient pu assoir, pour cette employée, sa théorie. Au contraire, les calculs qui précèdent démontrent que le treizième salaire était versé pour cette employée en sus du « *salaire annuel* » versé mensuellement. Partant, il n'y a pas lieu de modifier l'état de fait dans le sens requis par l'appelante.

**3.5** L'appelante invoque que le tribunal n'aurait pas retenu que le courriel du 4 novembre 2021 accompagnait un premier projet de contrat à un taux de 100 %. Les premiers juges ont pourtant retenu que cela était

justement ce que l'intimée avait indiqué. Le grief est vain. On ne voit au demeurant pas la pertinence d'un tel fait.

L'appelante invoque également plusieurs éléments qui établiraient que l'intimée ne travaillait pas à 100 %. Le grief est également vain, les premiers juges ayant retenu un taux de travail de 80 % tel que figurant sur le contrat de travail signé entre les parties.

**3.6** L'appelante invoque que les premiers juges auraient « *omis de mentionner que le montant finalement versé pour le mois de décembre 2022 est équivalent à 6'249 fr. dans la mesure où le montant de 5'335 fr. 50 avait été versé par anticipation* ». Elle fait référence à la pièce 5 produite à l'appui de la demande et plus particulièrement à la fiche de salaire du mois de décembre 2022. Le grief est incompréhensible. L'appelante n'indique au demeurant pas quand ce paiement anticipé est intervenu. Elle n'établit notamment pas qu'il aurait été effectué par le biais d'un autre versement mensuel préalable. Dans ces conditions, on peut tout au plus relever que selon les écritures de l'appelante elle-même, celle-ci a reconnu devoir verser séparément un treizième salaire et qu'une avance sur salaire avait été concédée à l'intimée, de sorte que le treizième salaire avait été dilué dans les versements mensuels du salaire (réponse, p. 3, allégué n° 31). Cela n'est toutefois d'aucune pertinence en faveur de l'appelante.

**3.7** L'appelante allègue que le cabinet de la Doctoresse V. \_\_\_\_\_ se trouve à [...], soit à 75 km du domicile de [...] de l'intimée, et que le médecin en question serait un médecin généraliste spécialisé dans la micronutrition. Elle fait valoir que ces faits constitueraient des faits notoires.

L'emplacement du cabinet médical à [...] ainsi que la qualification du médecin en médecine générale figurent dans le jugement entrepris (p. 4, consid. VI). Cela dit, les autres faits invoqués ne sont pas notoires. Dès lors que l'appelante les fonde, notamment l'une des spécialisations du médecin, uniquement sur des pièces nouvelles, et

partant irrecevables, faute pour l'appelante d'exposer pourquoi elle ne les a pas produites avant (cf. consid. 3.2.1 *supra*), ils sont irrecevables. On ne saurait partant rien en tirer dans la présente cause. Au demeurant, on relèvera que le médecin comme sa patiente ont déclaré que certaines séances s'étaient déroulées par vidéo, de sorte que la distance alléguée par l'appelante est sans portée ici.

#### **4.**

**4.1** L'appelante conteste ensuite l'appréciation des premiers juges selon laquelle les parties avaient convenu que l'intimée aurait droit à un treizième salaire en plus du salaire annuel convenu.

Elle fait valoir en substance que le texte du contrat de travail serait clair, en ce que le salaire annuel brut serait de 87'600 fr. Les certificats de prévoyance professionnelle mentionnant un salaire annuel de 94'900 fr. n'avaient pas été émis par l'appelante mais par K. \_\_\_\_\_ et avaient été adressés à l'intimée directement.

**4.2** Selon l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse des déclarations antérieures à la conclusion du contrat, des projets de contrat, de la correspondance échangée ou encore de l'attitude des parties après la conclusion du contrat, établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 ; TF 4A\_138/2024 du 31 janvier 2025 consid. 3.1.1 ; TF 4A\_487/2020 du 14 octobre 2020 consid. 4). Déterminer ce qu'un cocontractant savait ou voulait au moment de conclure relève des constatations de fait ; la recherche de la volonté réelle des parties est qualifiée d'interprétation subjective (ATF 140

III 86 consid. 4.1 ; (ATF 131 III 606 consid. 4.1 ; TF 4A\_138/2024 *loc. cit.* ; TF 4A\_487/2020 *loc. cit.*).

Il n'y a pas place ici pour une application de la règle sur le fardeau de la preuve de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), car si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties – parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes – ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat – ce qui ne ressort pas du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves –, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (principe de la confiance ; ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 et 5.2.3 ; TF 4A\_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 4.1). L'interprétation objective, qui relève du droit, s'effectue non seulement d'après le texte et le contexte des déclarations, mais également sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées, à l'exclusion des événements postérieurs (ATF 133 III 61 consid. 2.2.1 et les réf. cit. ; ATF 132 III 626 consid. 3.1 ; également pour le tout : TF 4A\_307/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.2). La volonté interne de s'engager du déclarant n'est pas seule déterminante ; une obligation à sa charge peut découler de son comportement, dont l'autre partie pouvait, de bonne foi, déduire une volonté de s'engager. Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3 ; ATF 130 III 417 consid. 3.2 et les réf. cit. ; TF 4A\_643/2020 du 22 octobre 2021 consid. 4.2.2).

**4.3** Les premiers juges ont fondé leur appréciation sur le contrat de travail signé entre les parties le 7 décembre 2021. Ce contrat prévoyait d'une part un salaire annuel brut de 87'000 fr. [*recte* : 87'600 fr.] payable selon l'échéancier des paiements de salaire fourni annuellement par l'employeur – lequel indiquait que le treizième salaire dû pour 2023 serait

versé aux employés le 15 janvier 2024 – et d'autre part que « *le treizième salaire [serait] versé à l'employé séparément en fin d'année selon l'échéancier des paiements de salaire fourni par l'employeur. En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, le treizième salaire [serait] calculé prorata temporis* ». Il était donc acquis que les parties avaient souhaité prévoir un treizième salaire. Les premiers juges ont ensuite relevé que la fiche de salaire de décembre 2022 faisait état d'un treizième salaire correspondant quasiment au salaire mensuel brut de 7'300 fr. perçu par l'intimée jusqu'à ce qu'elle se retrouve en incapacité de travail en août 2023. Les certificats de prévoyance professionnelle 2022 et 2023 de l'intimée mentionnaient expressément un salaire annuel de 94'900 fr., ce qui correspondait à un salaire mensuel brut de 7'300 fr. versé treize fois l'an. Q.\_\_\_\_\_ SA s'était quant à elle finalement également fondée sur un salaire annuel de 94'900 fr. pour calculer l'indemnité journalière due à l'intimée.

Au vu de ces éléments, les premiers juges ont estimé qu'en l'absence d'une quelconque référence à un treizième salaire sur les fiches de salaire mensuelle de l'intimée, en percevant effectivement un treizième salaire au mois de décembre 2022 et en constatant que le montant du salaire annuel retenu dans ses certificats de prévoyance professionnelle 2022 et 2023 s'élevait à 94'900 fr., l'employée ne pouvait ni ne devait raisonnablement inférer des décomptes établis par l'employeur que le montant du salaire brut intégrait une part proportionnelle d'un treizième salaire. En outre, à la lecture du contrat de travail, elle pouvait raisonnablement comprendre qu'elle percevrait un treizième salaire en sus, à la fin de l'année, tel que cela y est expressément précisé. De plus, il apparaissait peu vraisemblable que I.\_\_\_\_\_ ait versé un treizième salaire à l'intimée par erreur en 2022 et ne s'en soit pas rendu compte. Le fait que les certificats de prévoyance professionnelle mentionnent un salaire annuel brut de 94'900 fr. indique, au contraire, que sa volonté était la même que celle de l'intimée, car c'est l'employeur qui informe la caisse LPP du salaire annuel de ses employés. Pour le surplus, les premiers juges ont relevé que même Q.\_\_\_\_\_ SA avait finalement calculé l'indemnité journalière revenant à l'intimée sur la base d'un salaire annuel de

94'900 francs. Ils ont donc retenu une obligation de l'employeur de verser un treizième salaire à l'employée et que dite obligation n'avait pas été respectée en 2023.

#### **4.4**

**4.4.1** Cette appréciation ne peut qu'être suivie. En effet, le contrat de travail signé entre les parties prévoyait un salaire annuel brut de 87'600 fr. payable selon un échéancier (art. 7.1) et un treizième salaire également versé selon un échéancier (art. 7.2). De telles déclarations laissent déjà fortement à penser que l'intention commune et réelle des parties était bien de prévoir un salaire brut auquel s'ajoutait un treizième salaire. L'appelante invoque qu'on ne saurait rien tirer d'un seul versement indu en décembre 2022. C'est ici passer sous silence que durant toute l'année 2022, chaque mois, l'appelante a versé à l'intimée un salaire fondé sur un montant brut de 7'300 fr., n'indiquant aucunement qu'il comprendrait une part du treizième salaire prévu contractuellement. Or le versement, sans mention qu'il inclurait une part du treizième salaire, d'un salaire mensuel brut de 7'300 fr., douze mois d'affilée, correspondant au salaire annuel brut indiqué dans le contrat démontre bien que la volonté réelle et commune des parties était que l'intimée soit rémunérée par un tel salaire, mensuellement, et qu'à celui-ci s'ajouterait un treizième salaire, versé à part. C'est d'ailleurs ce qui a été fait, cela étant expressément libellé, en décembre 2022, la fiche de salaire prévoyant une ligne pour le « *salaire mensuel* » auquel s'ajoutait, distincte, une ligne pour le treizième salaire. On ne saurait y voir une erreur de la part de l'appelante. A cela s'ajoute que les certificats de prévoyance de l'intimée mentionnaient un salaire annuel de 94'900 fr., soit treize fois 7'300 fr. brut. Or il ne fait pas de doute que K.\_\_\_\_\_ n'a pas établi de tels certificats au hasard mais les a au contraire établis sur la base des informations fournies par son cocontractant, soit l'appelante. Ces certificats, établis à deux reprises, les 19 avril 2022 et 15 mai 2023, démontrent encore la volonté constante, à l'époque, des parties que l'appelante verse à l'intimée, en sus d'un revenu mensuel brut de 7'300 fr., également un treizième salaire, dès lors que seule l'addition des deux permet d'aboutir au montant de 94'900 francs. Au vu de ces

éléments, à savoir le contrat signé, les paiements mensuels répétés puis le paiement d'un treizième salaire en plus du salaire du mois en question et les déclarations de l'appelante ressortant des certificats de prévoyance, on ne peut que constater que l'intention des parties lors de la conclusion du contrat était bien de prévoir le versement d'un salaire mensuel brut de 87'600 fr. auquel s'ajoutait un treizième salaire. On ne saurait partant retenir la théorie de l'appelante qui plaide que le paiement intervenu en décembre 2022 serait une erreur.

**4.4.2** A l'encontre d'une telle appréciation, l'appelante indique également que le contrat ne mentionne pas le montant du salaire mensuel brut, ni le nombre de mois pendant lequel il serait versé.

Le grief est infondé. D'une part, de telles modalités devaient ressortir de l'échéancier de paiement que l'employeur était censé fournir annuellement. L'appelante ne saurait rien tirer du fait qu'elle n'a pas produit, voire même établi, contrairement aux clauses du contrat, un tel échéancier. D'autre part, à défaut d'échéancier, la suite des événements a permis de révéler comment l'employeur interprétait cette disposition, soit un versement mensuel de 7'300 fr. chaque mois sur douze mois et un versement additionnel, expressément qualifié de treizième salaire, en même temps que le salaire mensuel de décembre 2022. Ici encore, si on devait considérer que le contrat n'était pas clair, le comportement de l'appelante durant l'année 2022, accepté par l'intimée, l'était parfaitement.

**4.4.3** Dans ces conditions, le projet de contrat précédant celui signé par les parties est sans pertinence, la volonté commune et réelle des parties étant claire et résultant tant du contrat signé que de son exécution. Que le projet précédent de contrat ait été moins favorable à l'intimée, qui précisément ne l'a pas signé, ne saurait servir l'appelante.

**4.4.4** Dès lors que les parties s'étaient mises d'accord sur un salaire, le fait que d'autres employés de la branche gagnent cas échéant moins est sans pertinence.

**4.4.5** L'appelante invoque qu'elle aurait trente autres employés et qu'un seul paiement serait passé inaperçu. On ne sait rien des autres employés de l'appelante, notamment pas leur nombre, si ce n'est la témoin précitée dont on s'aperçoit, lorsqu'on reconstitue son salaire, qu'elle a bien touché un salaire douze fois l'an auquel s'est ajouté un treizième salaire (cf. consid. 3.4 *supra*). L'argument ne saurait porter.

**4.4.6** Au vu de ce qui précède, la Cour de céans confirmera la constatation de fait du jugement entrepris que les parties avaient convenu que l'intimée toucherait en plus du salaire annuel brut prévu par le contrat également un treizième salaire. L'appel est infondé sur ce point.

**4.4.7** L'appelante invoque la compensation entre les sommes dues et le montant de 7'300 fr. qu'elle pourrait réclamer à l'intimée car « *il apparaît* » qu'elle l'a versé à l'intimée « *sans cause* ». Elle n'explique aucunement de quel paiement il s'agit, ce qui ici doit conduire à l'irrecevabilité de son grief, faute de respecter les obligations de motivation (cf. consid. 1.2 *supra*). Devrait-on comprendre qu'elle considère que le treizième salaire versé en décembre 2022, pour un montant de 7'290 fr., ne serait selon elle pas dû, qu'on ne pourrait qu'écarter le grief, le treizième salaire étant bel et bien dû, comme exposé précédemment, ce que l'appelante a d'ailleurs bien admis en le versant déjà.

**5.** L'appelante allègue que l'intimée aurait consacré du temps à une formation en dehors de son activité professionnelle et qu'elle travaillait à 80 %, se référant à des plannings. C'est précisément le taux que les premiers juges ont retenu. On ne comprend donc pas où l'appelante veut en venir. Faute de toute explication, son grief, insuffisamment motivé (cf. consid. 1.2 *supra*), ne peut qu'être écarté pour cause d'irrecevabilité.

## **6.**

**6.1** L'appelante conteste ensuite le paiement à l'intimée de son salaire entre le 9 septembre et le 17 septembre 2023, les certificats médicaux étant douteux, voire nuls. Elle estime également que les calculs auraient dû prendre en considération un « *délai de carence à 80 %* » et non payé à 90 %.

**6.2** En règle générale, les conclusions portant sur des prestations en argent doivent être chiffrées (ATF 137 III 617 consid. 4.2 et 4.3, relatif à l'art. 311 al. 1 CPC ; ATF 134 III 235 consid. 2). Lorsque la partie recourante invoque à l'appui de ses conclusions principales plusieurs motifs cumulatifs, elle doit prendre des conclusions subsidiaires pour le cas où l'un ou l'autre seul de ces motifs serait admis, de sorte que le tribunal soit en mesure, en cas d'admission de l'un et/ou l'autre des motifs soulevés, de modifier les chiffres retenus dans l'arrêt attaqué à charge ou en faveur de l'une ou l'autre des parties (TF 5A\_985/2022 du 28 septembre 2023 consid. 4.3.2.1 ; TF 4A\_6/2021 du 22 juin 2021 consid. 2 et la réf. cit. ; également TF 5A\_946/2020 du 8 février 2021 consid. 1.2 s'agissant spécifiquement de conclusions subsidiaires non chiffrées).

**6.3** En l'occurrence, il incombait à l'appelante de préciser, dans l'hypothèse où ses griefs examinés sous consid. 4 *supra* étaient écartés, la somme qu'elle voulait voir déduite des montants alloués en première instance au vu de chacun des deux griefs précités ; elle ne pouvait se contenter de conclure au rejet de la demande. Or s'agissant de l'un ou l'autre de ces moyens, l'appelante ne prend pas de conclusion chiffrée, n'indiquant notamment pas quel montant devrait être considéré comme non dû à l'intimée, ce qui est d'autant moins acceptable que le jugement entrepris contient des chiffres précis pour des périodes tout aussi précises. Il en résulte ainsi que même dans l'hypothèse où l'on devrait admettre l'une ou l'autre de ces critiques, il ne serait de toute manière pas possible de réformer l'arrêt attaqué sur l'un ou l'autre point, faute de conclusions chiffrées correspondantes pouvant être reprises dans le dispositif du présent arrêt.

Partant, ces griefs sont irrecevables.

## **6.4**

**6.4.1** Au demeurant, le grief de l'appelante à teneur duquel les certificats médicaux seraient de pure complaisance, de sorte qu'il serait « *manifeste* » que l'intimée disposait de toutes ses capacités à travailler, est irrecevable en tant que fondé sur des pièces nouvelles.

**6.4.2** Il est pour le surplus infondé, dès lors qu'il ressort des pièces produites, en particulier de l'attestation du 4 juin 2024 (pièce 111), que la Doctoresse V. \_\_\_\_\_ a bien rédigé elle-même, à intervalles réguliers, les certificats médicaux en faveur de sa patiente, qu'elle avait les compétences pour le faire et qu'un réel suivi médical était en place. Si le certificat médical portant sur la période du 9 au 17 septembre 2023 et daté du 9 septembre 2023 a en fait été établi par la Doctoresse V. \_\_\_\_\_ rétroactivement le 10 novembre 2023, comme celle-ci l'indique elle-même dans l'attestation précitée, la situation ne saurait être assimilée à celle d'un médecin consulté ultérieurement, qui jugerait *a posteriori* que l'état de santé de la patiente justifiait un arrêt de travail à une époque antérieure. En l'occurrence, le suivi médical était déjà entamé, un premier arrêt de travail avait déjà été établi et de nouveaux arrêts de travail ont suivi. En outre, Q. \_\_\_\_\_ SA a versé à l'intimée des indemnités journalières sans interruption pour toute la période couverte par les certificats médicaux et n'a donc pas estimé qu'il y avait lieu de douter de leur véracité, même après avoir été informée des doutes de l'employeur. Dans ces conditions, l'appréciation des premiers juges selon laquelle l'ensemble des certificats médicaux permet de retenir que l'intimée était effectivement en incapacité de travail totale pour cause de maladie ne peut qu'être confirmée.

**6.5** De même, s'agissant du fait que l'appelante aurait admis devoir à l'intimée 90 % de son salaire pendant le délai de carence, l'appelante le conteste en vain : d'une part, elle n'attaque pas le raisonnement des premiers juges - qui ont retenu ce fait car le montant versé par l'appelante correspondait à 90 % du salaire qu'elle reconnaissait

devoir – ce qui conduit également à l'irrecevabilité de son moyen (cf. consid. 1.2 *supra*). D'autre part, pour toute motivation, elle invoque que « *le dossier démontre au contrat [sic] que l'appelante a rapidement expliqué avoir fait des erreurs de calculs à ce titre et avoir procédé à des compensations* ». Elle ne se réfère toutefois à aucune preuve précise du « *dossier* », ce qui impose ici de conclure à une motivation insuffisante.

Le grief est ainsi irrecevable.

**7.** Vu ce qui précède, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC, et le jugement attaqué confirmé.

Il n'est pas perçu de frais judiciaires dans la procédure au fond pour les litiges portant sur un contrat de travail notamment, lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs (art. 114 let. c CPC). Les frais judiciaires peuvent toutefois, même dans les procédures gratuites, être mis à la charge de la partie qui a procédé de façon téméraire ou de mauvaise foi (art. 115 al. 1 CPC).

En l'espèce, l'appelante n'avait jamais remis en question le treizième salaire dû à l'intimée en sus du salaire annuel convenu avant que cette dernière ne se trouve en arrêt maladie. Comme on l'a vu (cf. consid. 4 *supra*), la lettre du contrat, l'exécution de celui-ci et les informations transmises par l'appelante elle-même à la caisse de prévoyance ne laissaient pas de place au doute quant à la volonté des parties à ce sujet. C'est de mauvaise foi que l'appelante s'est prévalu d'une erreur de nombreux mois plus tard. Pour le surplus, les moyens soulevés par l'appelante sont irrecevables, et en tout état de cause manifestement infondés. A cela s'ajoute que selon la témoin R.\_\_\_\_\_, plusieurs employés de l'appelante ont dû agir en justice pour obtenir paiement de leur salaire, elle-même n'ayant été rémunérée pour l'ensemble de ses services de piquet qu'après avoir introduit une procédure. Dans ces conditions, il est retenu que l'appelante a procédé de

façon téméraire et de mauvaise foi, de sorte qu'il convient de mettre à sa charge les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 720 fr., conformément à l'art. 62 al. 1 TFJC (tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5).

Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance à l'intimée, celle-ci n'ayant pas été invitée à procéder.

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

- I.** L'appel est rejeté dans la mesure de sa recevabilité.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 720 fr. (sept cent vingt francs), sont mis à la charge de l'appelante U. \_\_\_\_\_ SA.
- IV.** Il n'est pas alloué 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 Christel Burri (pour U. \_\_\_\_\_ SA),
- M. Laurent Tettamanti (pour W. \_\_\_\_\_),

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

- 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).

La greffière :