

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 10 décembre 2021

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

Art. 18, 324 et 324a CO

Statuant sur l'appel interjeté par l'association **F.**_____, à [...], défenderesse, contre le jugement rendu le 25 mars 2021 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec **K.**_____, à [...], demanderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 25 mars 2021, adressé pour notification aux parties le 19 mai 2021, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois a admis la demande de K._____ (I), a dit que l'association F._____ était débitrice envers celle-ci du montant brut de 12'184 fr. 70, avec déductions des charges sociales, légales et conventionnelles, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} mai 2020 sur un montant de 454 fr. 70, dès le 1^{er} juin 2020 sur un montant de 3'910 fr., dès le 1^{er} juillet 2020 sur un montant de 3'910 fr. et dès le 1^{er} août 2020 sur un montant de 3'910 fr. (II), a dit que l'association F._____ était débitrice de K._____ d'un montant de 2'000 fr. à titre de dépens (III), a arrêté l'indemnité finale de l'avocat Mirko Giorgini, conseil d'office de K._____ (IV), a relevé le conseil d'office de sa mission (V), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VI) et a rendu le jugement sans frais (VII).

En droit, invités à statuer sur une demande en paiement de salaire, les premiers juges ont retenu que l'employée n'avait pas perçu de salaire du 29 avril au 31 juillet 2020, à l'exception de la somme nette de 910 fr. 40 pour le mois de juillet 2020. Or elle avait droit à son salaire durant cette période, dans la mesure où les parties ne s'étaient pas accordées sur un congé non payé inconditionnel après la fin du congé maternité de l'intéressée. Les premiers juges ont considéré que le congé sans solde convenu en décembre 2019 était conditionné à l'obtention par l'employée d'allocations cantonales complémentaires, ce qui lui avait finalement été refusé. Les premiers juges, constatant que l'employée avait offert ses services le 9 avril 2020 pour la fin de son congé maternité au début du mois de mai suivant et que l'employeuse avait refusé cette offre, ont condamné celle-ci à verser le salaire jusqu'au terme conventionnel des rapports de travail fixé au 31 juillet 2020, soit 12'184 fr. 70 brut. Ils ont encore considéré que l'employée n'avait pas fautivement refusé la proposition de faire un remplacement du 15 juin au 3 juillet 2020. Partant, les premiers juges ont fait entièrement droit à la prétention de l'employée.

B. Par acte motivé du 21 juin 2021, l'association F._____ (ci-après : l'appelante) a fait appel de ce jugement et a conclu, sous suite de frais et dépens de première et deuxième instances, à son annulation et à sa réforme en ce sens que la demande du 12 octobre 2020 de K._____ (ci-après : l'intimée) soit rejetée.

Par réponse du 9 août 2021, l'intimée a conclu au rejet de l'appel.

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 l'association F._____, dont le siège est à [...], est une association de droit suisse inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le [...]. À teneur de son inscription, son but consiste en la gestion d'un centre de vie infantine.

2. L'intimée K._____ a été engagée en 2016 par l'appelante en qualité d'auxiliaire de l'enfance, à un taux de 100 %. Dès le 1^{er} septembre 2018, les rapports de travail ont été formalisés par contrat de travail écrit de durée indéterminée daté du 1^{er} septembre 2018. Celui-ci prévoyait une durée de travail hebdomadaire de 40 heures.

Ce contrat prévoyait notamment un salaire mensuel brut de 3'493 fr. pour un poste à un taux de 76,88 %, versé treize fois l'an. Le dernier salaire versé à l'intimée s'élève à la somme brute de 3'910 fr. pour une activité à un taux de 82,5 % au mois d'avril 2020.

3. a) Sur requête du 4 décembre 2019 de l'intimée, N._____, responsable en ressources humaines auprès de l'appelante, a fixé un entretien pour le 9 décembre 2019 dans le but de discuter des démarches à entreprendre pour bénéficier des allocations complémentaires de maternité, afin de permettre à l'intimée de prolonger son congé maternité usuel, tout en étant rémunérée. L'intimée était alors enceinte et

envisageait de pouvoir prolonger son congé maternité, comme d'autres de ses collègues l'avaient fait avant elle.

Lors de cet entretien, les parties ont convenu que l'intimée s'informe auprès du service social d[...] afin d'obtenir de plus amples informations quant aux allocations complémentaires de maternité. L'intimée affirme que ni N._____ ni elle-même n'étaient au courant de la pratique du canton de Fribourg, les demandes antérieures des autres employées étant de la compétence du canton de Vaud.

b) Interrogée lors de son audition en qualité de témoin au sujet de cet entretien, N._____ a confirmé avoir déjà entrepris de telles démarches pour des employées résidant dans le canton de Vaud. Elle avait alors notamment expliqué à l'intimée que ces indemnités consistaient en un défraiement fixé en fonction de la situation financière propre au foyer et non pas un versement d'une partie du salaire. N._____ a également informé l'intimée qu'elle ignorait la pratique fribourgeoise, mais que la majorité des demandes formulées auprès du canton de Vaud avaient été acceptées. Lors de son audition, la témoin a précisé que plusieurs employées dans une situation financière qui lui paraissait similaire à celle de l'intimée avaient bénéficié de ces allocations ; quand elle avait appelé les services vaudois et fribourgeois, on lui avait répondu ne pas pouvoir répondre car le calcul était compliqué et dépendait des dépenses de chaque foyer, de telle sorte que la demande devait émaner directement de la personne concernée. La témoin a précisé que la demande auprès des services sociaux se fait normalement à partir de la naissance de l'enfant, afin de faire les calculs qui varient en fonction de cette date.

Lors de son audition, la témoin a encore indiqué ce qui suit : « concrètement, nous devons avaliser son absence durant la prolongation et lui fournir au moment de la naissance une attestation exprimant notre accord pour la libérer pour une durée de 6 mois, y compris les 98 jours traditionnels du congé maternité ». Le témoin a précisé qu'à aucun moment elles n'avaient évoqué ce qui se passerait si les aides étaient

refusées et que « de toute évidence, [l'intimée] a considéré qu'elle pourrait revenir sur sa décision ».

c) L'intimée et l'appelante, par N._____, ont ainsi convenu que l'intimée déposerait une demande d'allocations maternité complémentaires.

Le succès d'une telle demande était alors incertain, de même que le montant des allocations qui seraient, cas échéant, allouées.

Les allégations des parties divergent sur le sort de l'absence de l'intimée au-delà du congé maternité légal, comme on le verra ci-dessous.

4. Interrogée en qualité de partie à l'audience de jugement du 16 mars 2021, [...], co-directrice de l'appelante, a confirmé avoir été au courant de la grossesse de l'intimée et de sa volonté de prolonger son congé maternité. L'appelante devant organiser le remplacement de son employée en vue de son congé maternité, indépendamment de sa durée, V._____ - dont l'engagement auprès de l'appelante arrivait à son terme le 31 décembre 2019 - a été engagée pour une durée déterminée du 1^{er} janvier 2020 au 31 juillet 2020. Le contrat de travail avec V._____ a été signé le 12 décembre 2019.

L'intimée était au courant qu'une personne la remplacerait durant son absence.

5. Par courriel du 10 janvier 2020, l'intimée a demandé à N._____ de lui faire parvenir le document nécessaire à l'obtention des allocations cantonales complémentaires au-delà de la durée légale du congé maternité. Le 21 janvier 2020, N._____ l'a envoyé à l'intimée. Ce document attestait notamment du fait que l'intimée était en congé maternité dès la fin du mois de janvier 2020 et que l'appelante lui accordait un congé sans solde jusqu'au 31 juillet 2020. L'attestation précisait que le congé sans solde était octroyé à la requête de l'intimée.

Lors de son interrogatoire, l'intimée a précisé que ce n'était pas ce qu'elle avait demandé, qu'elle n'avait en outre pas pris directement connaissance de cette attestation, ayant été admise à l'hôpital le 21 janvier 2020 pour y accoucher le lendemain et qu'au vu du temps écoulé elle n'y avait pas apporté de réponse. Elle a expliqué qu'il était prévu qu'elle ne prolongerait pas son congé maternité si les allocations complémentaires lui étaient refusées.

Interrogé en qualité de témoin, le mari de l'intimée, [...], a pour sa part précisé que leur situation financière ne permettait pas que son épouse prenne un congé sans solde, ce dont elle était consciente. Selon lui, son épouse en avait informé N._____ et il n'avait « jamais été dans l'intention de [sa] compagne de prendre un congé sans solde sans une aide cantonale suffisante ». On souligne que cette dernière affirmation ne résulte pas de constatations directes du témoin, mais sur des faits qui lui ont été rapportés.

Lors de son audition, N._____ a exposé qu'il était clair pour l'appelante que la demande de congé sans solde était inconditionnelle et que l'intimée ne pourrait pas revenir car une tierce personne avait été engagée en remplacement pour six mois, l'intimée étant au courant de ce remplacement, notamment par le biais des courriels adressés à tous les collaborateurs.

On retient qu'à l'issue des discussions entre l'intimée et la responsable des ressources humaines de l'appelante - ou à tout le moins celle qui remplissait ce rôle vis-à-vis des salariés - les parties à la discussion étaient chacune parvenues à une conclusion opposée. En d'autres termes, la volonté de l'intimée était d'obtenir un congé sans solde pour le cas où sa demande d'allocations complémentaires serait acceptée et où leur montant serait suffisant, alors que la volonté de l'appelante était de prendre une décision quant à un congé sans solde de manière inconditionnelle afin de pouvoir organiser en conséquence la suppléance de l'intimée (cf. la motivation en droit, consid. 3.4.1 ci-dessous).

6. Le 21 janvier 2020, l'intimée a été admise à l'hôpital pour son accouchement ; son enfant est né le lendemain.

7. Le 28 février 2020, l'intimée a sollicité la Caisse de compensation du canton de Fribourg au sujet des allocations complémentaires de maternité.

Sans nouvelles des autorités cantonales fribourgeoises, l'intimée a fait part de son inquiétude à N. _____ au début du mois de mars 2020.

L'intimée n'a pas démontré qu'elle avait alors reçu l'assurance explicite qu'elle serait reprise en doublure avec sa remplaçante en cas de refus des allocations complémentaires.

8. Le 27 mars 2020, l'intimée a contacté la Caisse de compensation du canton de Fribourg au sujet de sa demande d'allocations complémentaires. Le refus d'octroi de ces aides lui a été communiqué d'abord par téléphone, puis par décision notifiée le 6 avril 2020. L'intimée a fait opposition à cette décision le 15 avril 2020, sans succès.

L'intimée déclare avoir appelé N. _____ immédiatement après la prise de connaissance de ce refus afin de l'en informer.

9. Le 9 avril 2020, l'intimée a informé [...], co-directrice de l'appelante, du refus des allocations et a alors offert ses services afin de reprendre son activité à la fin de son congé de maternité usuel, soit pour le début du mois de mai 2020. La co-directrice lui a répondu qu'il était impossible de lui redonner son ancien poste avant le 1^{er} août 2020, puisque V. _____ avait été engagée pour la remplacer, et a ajouté qu'en cas de poste à repourvoir plus rapidement, elle penserait en priorité à elle.

10. À la suite de la décision de refus d'octroi des allocations complémentaires de maternité à Fribourg, l'intimée a déposé une

demande auprès des autorités compétentes pour le canton de Vaud. Dans cette perspective, N. _____ a rédigé une nouvelle attestation datée du 24 avril 2020.

La Caisse cantonale vaudoise de Compensation AVS a toutefois répondu que le canton de domicile était compétent en la matière et a donc rejeté cette demande.

11. Par courrier du 19 mai 2020, l'intimée, sous la plume de son conseil, a contesté avoir demandé inconditionnellement un congé sans solde et a offert à nouveau ses services à l'appelante en vue de reprendre son travail.

Par courrier du 29 mai 2020 à l'intimée, l'appelante, par sa protection juridique, a maintenu l'existence d'un congé sans solde inconditionnel octroyé à la requête de l'intimée. L'appelante a néanmoins proposé à l'intimée un poste de travail en qualité de remplaçante pour la période du 15 juin au 3 juillet 2020, à un taux de 68,75 % et pour la somme approximative de 2'400 francs.

Par courriels des 8 et 10 juin 2020, l'intimée, par son conseil, a répondu qu'elle ne pouvait pas accepter l'offre qui lui était faite car elle n'était pas en mesure de faire garder son fils. L'intimée a expliqué qu'elle ne pouvait pas s'engager pour cette courte période de travail étant donné que la maman de jour initialement prévue n'était plus disponible. Elle avait en effet annulé cet engagement, ne pouvant assumer cette charge financière, ce d'autant plus qu'elle se retrouvait concrètement sans activité.

Le témoin [...] a confirmé que l'intimée et lui-même avaient tenté de trouver une solution pour faire garder leur fils par des proches, en vain.

12. Par courriel du 16 juin 2020, l'intimée, sous la plume de son conseil, a résilié son contrat de travail pour le 31 juillet 2020 invoquant la

manière dont elle avait été traitée dans le cadre de la fin de son congé maternité et la rupture du lien de confiance. L'intimée a réclamé le paiement du salaire dû jusqu'au 31 juillet 2020.

Le 18 juin 2020, l'appelante, par le biais de sa protection juridique, a accusé réception de la résiliation et l'a acceptée, tout en relevant que le délai de congé contractuellement prévu n'avait pas été respecté.

Les rapports de travail entre les parties ont ainsi conventionnellement pris fin le 31 juillet 2020.

L'appelante a versé à l'intimé la somme nette de 910 fr. 40 à titre de salaire pour le mois de juillet 2020.

13. Par requête de conciliation du 15 mai 2020, l'intimée a ouvert action contre l'appelante auprès du Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois. La tentative de conciliation ayant échoué lors de l'audience du 25 août 2020, le Président a délivré, le même jour, une autorisation de procéder à l'intimée.

14. L'intimée a ouvert action devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois par demande du 12 octobre 2020. Elle a conclu que l'appelante soit sa débitrice et lui doive immédiat paiement de la somme de 12'184 fr. 70, dont à déduire les charges sociales, plus l'intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} mai 2020 sur un montant de 454 fr. 70, dès le 1^{er} juin 2020 sur un montant de 3'910 fr., dès le 1^{er} juillet 2020 sur un second montant de 3'910 fr. et dès le 1^{er} août 2020 sur un troisième montant de 3'910 francs.

L'appelante a déposé sa réponse le 21 décembre 2020 et a conclu au rejet de la demande, avec suite de frais judiciaires et dépens.

L'audience de jugement s'est tenue le 16 mars 2021. À cette occasion, les parties ainsi que les deux témoins [...] et N._____ ont été

entendus. Les déclarations des témoins ont été intégrées dans l'état de fait, dans la mesure de leur crédibilité et de leur pertinence.

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).

L'appel, écrit et motivé, 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, 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 était supérieure à 10'000 fr. en première instance, l'appel est 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^e 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 conteste l'appréciation des premiers juges selon laquelle il n'existait pas de volonté concordante des parties quant à un congé sans solde inconditionnel à l'issue du congé maternité de l'intimée. Elle leur reproche de ne pas avoir tenu compte d'éléments factuels ressortant du dossier et invoque à cet égard une constatation erronée des faits.

L'appelante soutient d'abord que l'engagement de la remplaçante, le 10 décembre 2019, durant une période déterminée de six mois, du 1^{er} janvier au 31 juillet 2020, démontrerait l'existence d'un accord pour un congé sans solde inconditionnel. Elle fait ensuite valoir que l'intimée aurait bien eu la volonté d'obtenir un congé non payé inconditionnel puisqu'elle avait déposé sa demande le 28 février 2020 seulement, sans s'être renseignée préalablement sur les conditions d'octroi des allocations complémentaires sollicitées, contrairement à ce qui avait été prévu lors de l'entretien du 9 décembre 2019 avec la responsable des ressources humaines, cette appréciation étant confirmée par le fait que le montant de ces allocations serait notoirement modeste et ne correspondrait aucunement à l'équivalent de 80 % du salaire. L'appelante reproche encore aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte de l'attestation du 21 janvier 2020 qui apporterait la preuve d'un congé sans solde. L'appelante conteste enfin le raisonnement des premiers juges consistant à interpréter les manifestations de volonté selon le principe de la confiance, à savoir que, de bonne foi, l'appelante ne

pouvait pas partir du principe que l'intimée accepterait de devoir se passer de tout revenu durant la prolongation de son congé de maternité.

Dans sa réponse, l'intimée s'est référée aux considérants du jugement querellé.

3.2

3.2.1 En présence d'un litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer 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 (art. 18 al. 1 CO). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais aussi le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté 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 (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 ; TF 4A_65/2012 du 21 mai 2012 consid. 10.2 ; Winiger, Commentaire romand, Code des obligations I, 3^e éd., 2021, nn. 15 ss, spéc. nn. 25 et 32-34 ad art. 18 CO). Cette interprétation subjective des indices concrets ressortit à l'appréciation des preuves (ATF 142 III 239 consid. 5.2.1). Si le juge constate que les parties se sont comprises ou, au contraire, qu'elles ne se sont pas comprises, il fait là une constatation de fait au sens de l'art. 105 LTF (loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 ; RS 173.110) (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 ; 131 III 606 consid. 4.1).

3.2.2 Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge doit alors interpréter les déclarations et comportements selon le principe de la confiance (interprétation objective), en recherchant comment ceux-ci pouvaient être compris de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3). 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 ; ATF 132 III 626 consid. 3.1 *in fine* ; 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 arrêts cités).

3.3 Les premiers juges ont retenu qu'aucune des parties n'était parvenue à démontrer si le congé sans solde avait été convenu avec ou sans condition. Ils ont estimé qu'au vu du salaire mensuel perçu par l'intimée, de 3'910 fr., l'appelante ne pouvait partir de bonne foi du principe que l'intimée acceptait de courir le risque de devoir se passer de tout revenu pendant plusieurs mois alors même qu'elle et son compagnon devaient accueillir leur enfant, avec les coûts notoires que cela impliquait. Ils ont donc considéré qu'aucune modification contractuelle en vue d'un congé sans solde n'était intervenue.

3.4

3.4.1 En l'espèce, il convient dans un premier temps de déterminer si les parties sont convenues ou non d'un congé sans solde assorti à la condition de l'obtention d'allocations complémentaires.

L'engagement par l'appelante d'une remplaçante pour une période déterminée de six mois, du 1^{er} janvier au 31 juillet 2020 ne permet pas, comme le soutient l'appelante, de retenir que l'intimée avait la volonté de bénéficier d'un congé non payé indépendamment de l'obtention d'allocations complémentaires. En effet, la durée du remplacement convenue par l'appelante avec la collaboratrice engagée dépendait de sa seule volonté et non de celle de l'intimée, qui n'était pas partie au contrat ; on ne saurait en conclure une volonté commune des parties de s'accorder sur un congé non payé inconditionnel.

L'appelante ne peut pas plus se prévaloir du fait que l'intimée n'a déposé sa demande d'allocations complémentaires le 28 février 2020 seulement. Il ressort en effet de l'audition de la responsable des ressources humaines de l'appelante, avec laquelle l'intimée a eu un entretien le 9 décembre 2019 au sujet d'une possible prolongation de son congé maternité, qu'« à aucun moment, il n'avait été évoqué ce qu'il se passerait si les aides étaient refusées » et que, de toute évidence, l'intimée avait considéré qu'elle pourrait revenir sur sa décision de prolongation. Contrairement à ce que soutient l'appelante, l'intimée avait donc bel et bien la volonté intime de faire dépendre son congé sans solde de l'octroi d'une aide financière cantonale, étant relevé que la témoin lui avait indiqué que celle-ci avait été accordée pour plusieurs autres collaboratrices qui se trouvaient dans une situation financière qui lui semblait similaire à celle de l'intimée. Il ressort également de ce témoignage que la demande d'octroi des allocations complémentaires se fait après la naissance de l'enfant, pour permettre de procéder aux calculs nécessaires en fonction de la situation financière à ce moment, et que, lorsque la témoin avait téléphoné aux services vaudois et fribourgeois concernés, on lui avait indiqué ne pas pouvoir lui répondre car le calcul était compliqué. Au vu de ces éléments, on ne saurait reprocher à l'intimée de ne pas avoir entrepris de démarches avant la naissance de son enfant en vue de l'obtention d'une aide cantonale.

S'agissant du montant notoirement faible des allocations complémentaires, il ressort de l'art. 9 du règlement fribourgeois sur les allocations de maternité du 3 mai 2011 (RAMat ; RSF 836.31) que le montant mensuel de l'allocation ne peut pas dépasser 1'650 fr. pour une femme seule et 2'200 fr. pour un couple marié ou faisant ménage commun. Ainsi, si l'allocation n'aurait certes pas correspondu au 80 % du salaire de l'intimée, elle n'en aurait pas été insignifiante pour autant et aurait malgré tout constitué une source de revenu pour la famille, étant relevé que la reprise du travail par l'intimée aurait nécessité de supporter des frais de garde et de transport, ce qui aurait réduit d'autant son revenu disponible. Par conséquent, ces éléments ne permettent pas non plus de

retenir la volonté de l'intimée de convenir d'un congé sans solde indépendamment de l'octroi d'une aide cantonale.

L'attestation du 21 janvier 2020, dont l'appelante se prévaut pour établir un congé inconditionnel, mentionne que l'intimée serait en congé maternité dès la fin du mois de janvier 2020 et que l'appelante lui accordait un congé sans solde jusqu'au 31 juillet 2020. Une fois de plus, ce document a été établi par la seule appelante et n'a pas été contresigné par l'intimée ; il ne permet dès lors pas d'imputer une volonté intime à celle-ci. En outre, la témoin N. _____ a expliqué qu'un tel document était nécessaire pour que l'employée puisse déposer une demande d'allocations complémentaires après la naissance de son enfant. L'appelante ne peut dès lors rien tirer du contenu de cette attestation, ni du fait que l'intimée ne s'y soit pas opposée après en avoir pris connaissance. On ne peut pas plus reprocher à l'intimée d'avoir utilisé cette attestation pour formuler sa demande d'allocations complémentaires puisque celle-là avait été établie à cette fin.

3.4.2 On rappelle que lorsque le juge constate qu'une partie n'a pas compris la volonté réelle manifestée par l'autre, il doit interpréter les déclarations et les comportements selon le principe de la confiance, c'est-à-dire rechercher le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chaque partie pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre.

En l'espèce, il a été établi que l'entretien du 9 décembre 2019 entre l'intimée et la représentante de l'appelante avait eu lieu pour discuter des allocations complémentaires cantonales ensuite du congé maternité de l'intimée. Lors de cet entretien, la responsable des ressources humaines avait expliqué que l'aide cantonale consistait en un défraiement fixé en fonction de la situation financière du foyer et non pas d'une partie du salaire, que plusieurs demandes en ce sens avaient déjà été déposées par d'autres collaboratrices avec un taux de réussite plus important que le taux d'échec. La témoin a par ailleurs indiqué qu'elle contestait le fait que l'intimée n'aurait de toute manière pas eu droit

auxdites allocations, dans la mesure où elle avait constaté que ces aides avaient été accordées pour d'autres collaboratrices dans une situation financière similaire à celle de l'intimée.

Au vu de ces éléments, et comme l'ont retenu les premiers juges, l'appelante pouvait de bonne foi comprendre que l'intimée entendait prolonger son congé maternité moyennant l'octroi d'une aide financière complémentaire, comme plusieurs de ses collègues l'avaient fait avant elle. La question de cette aide avait d'ailleurs été l'objet de la discussion du 9 décembre 2019 et, compte tenu de la situation financière modeste de l'intimée et de son compagnon – dont la responsable des ressources humaines semblait être au courant, à tout le moins dans les grandes lignes, pour l'avoir comparée à celle d'autres collaboratrices –, l'appelante aurait pu reconnaître que l'intimée ne pouvait pas se passer d'une aide financière complémentaire et accordait un poids décisif à celle-ci, faute de quoi elle n'entendait pas prolonger son congé maternité.

Il convient dès lors de retenir que l'appelante aurait pu comprendre des déclarations et du comportement de l'intimée que sa demande de prolongation de son congé maternité était conditionnée à la perception d'allocations complémentaires, étant relevé que ces allocations sont accordées à des foyers au revenu modeste pour lesquels on peut légitimement penser qu'il est difficile de se passer de tout revenu. L'appelante ne pouvait donc pas ignorer que la situation financière de l'intimée ne lui permettait pas d'être privée de tout revenu durant trois mois.

On ne saurait dès lors retenir que l'intimée avait sollicité un congé sans solde sans la moindre réserve lors de l'entretien du 9 décembre 2019. Il y a lieu de confirmer l'appréciation des premiers juges selon laquelle l'intimée avait la volonté intime de faire dépendre la prolongation de son congé maternité de l'obtention d'une aide cantonale, ce que l'appelante devait comprendre de bonne foi.

Le congé sans solde ayant été conditionné à l'octroi d'allocations complémentaires cantonales et celles-ci ayant été refusées, les parties n'ont pas convenu d'un congé non payé à l'issue du congé maternité de l'intimée. Cela étant, le grief tiré de la violation de l'art. 341 CO invoqué par l'appelante tombe à faux.

4.

4.1 L'appelante conteste encore que l'intimée ait disposé de motifs suffisants pour lui permettre de refuser d'exécuter sa prestation durant le remplacement proposé par l'appelante du 15 juin au 3 juillet 2020.

L'intimée se réfère aux arguments des premiers juges et souligne que si l'appelante avait accepté son offre initiale du 9 avril 2020, la situation aurait été autre et que, c'est du fait du comportement de l'appelante, qu'elle aurait été dans l'impossibilité de répondre positivement à la proposition de celle-ci

4.2 Aux termes de l'art. 324 al. 1 CO, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir sa prestation. Selon l'al. 2, le travailleur impute sur son salaire ce qu'il a épargné du fait de l'empêchement de travailler ou ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail, ou le gain auquel il a intentionnellement renoncé.

Cette disposition institue une règle spéciale pour le cas de demeure de l'employeur d'accepter la prestation de travail de l'employé (Longchamp, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 1 ad art. 324 CO). Selon la jurisprudence, cette disposition exige que l'employeur soit en demeure d'accepter la prestation de travail du travailleur. Cette demeure de l'employeur suppose que le travailleur ait offert ses services (ATF 135 III 349 consid. 4.2). Cette offre de services du travailleur doit être claire et sérieuse et suppose que le travailleur soit en mesure et apte à exécuter effectivement sa prestation de travail (TF 4A_464/2018 du 18

avril 2019 consid. 4.2.2). Ce n'est qu'à ces conditions que l'employeur peut être en demeure d'accepter celle-ci et, en conséquence, est tenu de payer le salaire (TF 4A_464/2018 *ibidem*).

L'art. 324 al. 2 CO prévoit par ailleurs que l'employé ne peut pas s'enrichir en raison de la demeure de l'employeur. La loi prévoit notamment l'imputation du gain auquel le travailleur a intentionnellement renoncé. En pratique, cette règle peut trouver application lorsque l'employé refuse une activité de remplacement proposée par l'employeur (Longchamp, *op. cit.*, n. 15 ad art. 324 CO).

L'art. 324a CO consacre le droit de l'employé empêché de fournir sa prestation de travail sans faute de sa part et pour une cause inhérente à sa personne de percevoir son salaire durant un temps limité. Selon la doctrine, la garde d'un enfant malade donne droit à un congé usuel selon l'art. 329 al. 3 CO et au paiement du salaire selon l'art 324a CO « pendant le temps nécessaire à la recherche d'une solution de substitution » (Cerottini, *Commentaire du contrat de travail*, Berne 2013, n. 25 ad art. 329 CO ; Perrenoud, *La protection de la maternité*, thèse Lausanne 2015, p. 792 s. et les réf. citées). Ces auteurs relèvent que l'art. 36 al. 3 LTr (loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce ; RS 822.11) accorde à l'employé un congé pour la garde d'un enfant malade jusqu'à concurrence de trois jours.

4.3 Les premiers juges ont considéré que l'intimée n'avait pas fautivement refusé la proposition de faire un remplacement du 15 juin au 3 juillet 2020, au motif qu'elle n'avait pas de solution de garde pour son fils. En effet, si l'appelante avait respecté ses obligations contractuelles en reprenant son employée à son service au terme de son congé maternité au début du mois de mai, cette dernière ne se serait pas retrouvée sans possibilité de répondre positivement à la proposition de la partie adverse à aussi brève échéance.

4.4 En l'espèce, l'intimée a offert ses services le 9 avril 2020 pour le début du mois de mai suivant. L'appelante lui a répondu le même jour

qu'il était impossible de lui redonner son ancien poste avant le 1^{er} août mais qu'elle penserait à elle en cas de poste à repourvoir plus rapidement. Le 29 mai 2020, l'appelante a proposé à l'intimée un remplacement du 15 juin au 3 juillet à un taux de 68,75 % pour un salaire de 2'400 fr. L'intimée a refusé ce remplacement au motif qu'elle n'avait pas de solution de garde pour son enfant.

En proposant une activité de remplacement du 15 juin au 3 juillet 2020, l'appelante ne s'est plus trouvée en demeure durant cette période, à concurrence du pourcentage d'activité proposé. De son côté, l'intimée ne pouvait pas refuser de fournir sa prestation. En effet, l'offre de services du travailleur suppose que celui-ci soit en mesure et apte à exécuter effectivement sa prestation de travail. S'agissant de la garde d'un enfant, la doctrine admet un droit au salaire durant le temps nécessaire à la recherche d'une solution de substitution et la loi prévoit un délai de trois jours (cf. consid. 4.2 ci-dessus).

Or l'appelante a proposé le remplacement à l'intimée le 29 mai pour le 15 juin suivant. Celle-ci disposait dès lors du temps nécessaire pour trouver une solution de substitution, étant encore relevé que l'appelante avait informé l'intimée le 9 avril déjà que les remplacements lui seraient proposés en priorité jusqu'à sa reprise d'emploi le 1^{er} août suivant. L'intimée était donc au courant depuis le mois d'avril qu'un poste pourrait à tout moment lui être proposé. Elle disposait par ailleurs de deux semaines pour s'organiser avant de commencer le remplacement litigieux, ce qui est suffisant. Partant, l'intimée ne saurait prétendre au paiement de son salaire au sens de l'art. 324a CO pour la période courant du 15 juin au 3 juillet 2020 et doit imputer sur les salaires dus le montant de 2'400 fr. auquel elle a renoncé intentionnellement.

Le jugement querellé doit donc être réformé en ce sens que le montant de 12'184 fr. 70 doit être réduit de 2'400 fr. et porté à 9'784 fr. 70.

5.

5.1 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). Conformément à l'art. 106 al. 1 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante. Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). Par partie succombante au sens de l'art. 106 al. 1 CPC, il faut entendre la partie qui perd le procès au sens courant, soit le demandeur dont les prétentions sont rejetées ou écartées, ou le défendeur qui est condamné dans le sens demandé par son adversaire (Tappy, op. cit., n. 12 ad art. 106 CPC).

5.2 En l'espèce, l'appelante obtient très partiellement gain de cause, à hauteur d'un cinquième de sa conclusion en libération du paiement de 12'184 fr. 70 de l'intimée. La charge des dépens de première instance a été évaluée à 2'000 fr. pour chaque partie, ce qui n'est pas contesté en appel. L'appelante versera en définitive à l'intimée la somme de 1'200 fr. ($2'000 \text{ fr.} \times [4/5 - 1/5]$) à titre de dépens réduits de première instance.

6.

6.1 Au vu de ce qui précède, l'appel doit être partiellement admis et le jugement réformé aux chiffres I à III de son dispositif en ce sens que la demande est partiellement admise, que l'appelante est condamnée à payer à l'intimée la somme brute de 9'784 fr. 70 et que l'appelante doit verser des dépens réduits à l'intimée.

6.2 L'arrêt est rendu sans frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

Les pleins dépens de deuxième instance peuvent être estimés à 900 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]). Vu l'issue du litige, on considère que l'appelante

obtient gain de cause dans la même proportion qu'en première instance. L'appelante versera en définitive à l'intimée la somme de 540 fr. (900 fr. x [4/5 - 1/5]) à titre de dépens réduits de deuxième instance.

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

- I. L'appel est partiellement admis.
- II. Le jugement est réformé aux chiffres I, II et III de son dispositif, comme il suit :
 - I. **admet** partiellement la demande de K. _____ ;
 - II. **dit** que l'association F. _____ est débitrice envers K. _____ et lui doit immédiat paiement du montant brut de 9'784 fr. 70 (neuf mille sept cent huitante-quatre francs et septante centimes), sous déduction des charges sociales, légales et conventionnelles,
 - avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} mai 2020 sur un montant de 454 fr. 70,
 - avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} juin 2020 sur un montant de 3'910 fr.,
 - avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2020 sur un montant de 1'510 fr.,
 - avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} août 2020 sur un montant de 3'910 fr. ;
 - III. **dit** que l'association F. _____ est débitrice envers K. _____ et lui doit immédiat paiement du montant de 1'200 fr. (mille deux cents francs) à titre de dépens ;

Le jugement est confirmé pour le surplus.

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

IV. L'appelante F._____ versera à l'intimée K._____ le montant de 540 fr. (cinq cent quarante francs) à titre de dépens réduits 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 Gautier Lang (pour l'association F._____),
- Me Mirko Giorgini (pour K._____),

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

- M. le Vice-Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est de moins de 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 :