

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 29 novembre 2021

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
MM. Stoudmann et de Montvallon, juges
Greffier : M. Magnin

Art. 337d CO

Statuant sur l'appel formé par **R.**_____, à [...],
demanderesse, contre le jugement rendu le 19 mai 2021 par le Tribunal
de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause
divisant l'appelante d'avec **V.**_____, à [...], défenderesse, la Cour
d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 19 mai 2021, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a rejeté la demande déposée le 26 mai 2020 par R._____ à l'encontre de V._____ (I), a dit que R._____ devait verser à V._____ la somme de 1'500 fr. à titre de dépens (II), a fixé l'indemnité du conseil d'office de R._____ à 5'398 fr. 55, débours, vacations et TVA compris, pour la période du 12 février au 3 mars 2021 (III), a relevé le conseil d'office de sa mission (IV), a dit que R._____, bénéficiaire de l'assistance judiciaire, était, dans la mesure de l'art. 123 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 1908 ; RS 272), tenue au remboursement de l'indemnité de son conseil d'office, laissée provisoirement à la charge de l'Etat (V), a rendu son jugement sans frais (VI) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VII).

B. Par acte du 21 juin 2021, R._____ (ci-après : l'appelante) a formé appel contre ce jugement, en concluant, sous suite de frais et dépens, à l'admission de l'appel, puis, principalement, à sa réforme en ce sens que V._____ (ci-après : l'intimée) soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement du montant de 12'055 fr. 40, avec intérêts à 5% l'an dès le 15 juillet 2019, correspondant au salaire brut du 1^{er} mai 2019 au 30 septembre 2019, les charges sociales devant être prélevées en sus sur le montant brut et les allocations familiales pour la période concernée devant être versées en sus, et qu'une indemnité équitable pour les dépens lui soit due par l'intimée. Subsidiatement, elle a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants. L'appelante a en outre requis l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel.

Par avis du 2 novembre 2021, le Juge délégué de la Cour de céans a informé les parties que la cause était gardée à juger, qu'il n'y aurait pas d'autre échange d'écritures et qu'aucun fait ou moyen de preuve nouveau ne serait pris en compte.

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

1. a) L'appelante est domiciliée à la [...], à [...]. Elle a deux filles, la première étant née le [...] et la seconde le [...].

b) L'intimée est une société anonyme inscrite au registre du commerce depuis le [...], dont le siège est à [...] et le but est notamment [...]. Z. _____ est l'administrateur avec signature individuelle de cette société.

Selon les attestations du 18 juin 2020 de l'Office de contrôle de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, deux des hôtels exploités par l'intimée sont homologués comme étant des établissements saisonniers au sens de cette convention, c'est-à-dire des établissements « qui ne sont ouverts qu'à certaines périodes de l'année et qui connaissent une ou plusieurs hautes saisons ; les hautes saisons sont pour cette catégorie d'entreprise saisonnière les périodes pendant lesquels l'afflux de touristes est le plus important ».

2. a) Par un premier contrat de travail du 12 janvier 2018, signé par les parties, l'intimée a engagé l'appelante en qualité de femme de chambre du 12 janvier 2018 au 15 mars 2018, pour un salaire horaire brut total de 22 fr. 16, comprenant un salaire fixe de 18 fr. 12, une indemnité de vacances de 10,65%, soit 1 fr. 93, une indemnité de jours fériés de 2,27%, soit 0 fr. 41, et une part au 13^e salaire de 8,33%, soit 1 fr. 70.

Par un deuxième contrat de travail du 25 mars 2018, signé par les parties, l'intimée a à nouveau engagé l'appelante en qualité de femme de chambre du 28 avril 2018 au 15 octobre 2018, pour un salaire horaire brut total de 22 fr. 69, comprenant un salaire fixe de 18 fr. 56, une indemnité de vacances de 10,65%, soit 1 fr. 97, une indemnité de jours fériés de 2,27%, soit 0 fr. 42, et une part au 13^e salaire de 8,33%, soit 1 fr. 74.

Le 16 octobre 2018, l'intimée a proposé à l'appelante la conclusion d'un troisième contrat de travail, pour la période du 1^{er} décembre 2018 au 31 mars 2019. Ce contrat a été annulé puis remplacé par le troisième contrat de travail du 2 novembre 2018, par lequel l'appelante a été engagée en qualité de femme de chambre du 1^{er} novembre 2018 au 31 mars 2019, pour un salaire horaire brut total de 22 fr. 69, comprenant un salaire fixe de 18 fr. 56, une indemnité de vacances de 10,65%, soit 1 fr. 97, une indemnité de jours fériés de 2,27%, soit 0 fr. 42, et une part du 13^e salaire de 8,33%, soit 1 fr. 74. Ce troisième contrat n'a pas été signé par l'appelante mais sa conclusion est admise par les parties.

Par un quatrième contrat de travail du 2 avril 2019, l'intimée a engagé l'appelante en qualité de femme de chambre du 1^{er} avril 2019 au 30 septembre 2019, pour un salaire horaire brut total de 24 fr. 47, comprenant un salaire fixe de 20 fr., une indemnité de vacances de 10,65%, soit 2 fr. 13, une indemnité de jours fériés de 2,27%, soit 0 fr. 45, et une part au 13^e salaire de 8,33%, soit 1 fr. 89. Ce contrat n'a, selon l'intimée, pas été contresigné ni retourné par l'appelante. Entendu en qualité de témoin par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois lors de l'audience du 28 septembre 2020, G._____, ancien employé de l'intimée en qualité d'assistant manager et chargé des ressources humaines, qui avait préparé ledit contrat, a confirmé ce dernier point.

Les quatre contrats précités sont tous intitulés « Contrat de travail pour des contributions irrégulières rémunérées sur la base d'un salaire horaire ». Au sein de l'intimée, les horaires de travail des employés étaient prévus de semaine en semaine par un planning établi en fonction des besoins de l'hôtel. Ceux-ci variaient selon les périodes de l'année. A cet égard, le témoin G._____ a déclaré ce qui suit : « nous faisons des contrats qui n'étaient pas à plein temps. Nous fonctionnions sur appel, en fonction des besoins de l'hôtel. Tout était déclaré. Il y avait des semaines à plein temps, et des semaines moins occupées parce que l'hôtel était vide. C'était toujours un planning par semaine, rien n'était prévu à

l'avance mais c'était selon la demande ponctuelle de l'hôtel. ». Entendu en qualité de témoin par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois lors de l'audience du 17 février 2021, le témoin [...], ancien directeur adjoint de l'intimée, a pour sa part indiqué ce qui suit : « nous faisons des plannings toutes les semaines, pour tous les employés. Pendant les périodes de fermeture en revanche, si nous avons moins d'employés, nous n'imprimons pas de planning et communiquons directement avec la personne concernée sur les horaires de présence. ».

L'appelante n'avait pas de taux d'activité fixe ni d'horaire précis, mais travaillait en principe pour l'intimée toutes les semaines, du vendredi au dimanche.

b) Parallèlement à son activité au sein de l'intimée, l'appelante travaillait également pour le compte de la Banque [...] (ci-après : [...]), à l'agence de [...].

Selon le contrat de travail du 20 septembre 2018, elle a travaillé pour cet employeur en qualité de collaboratrice de ménage, à compter du 1^{er} septembre 2018 et pour une durée indéterminée, pour un minimum de six heures par semaine. Les décomptes de salaire produits par cet établissement font état de 19,50 heures travaillées en septembre 2018, de 20 heures en octobre 2018, de 30 heures en novembre 2018, de 32,25 heures en décembre 2018, de 41,91 heures en février 2019, de 31,58 heures en mars 2019, de 33,92 heures en avril 2019, de 32,42 heures en mai 2019 et de 25,25 heures en juin 2019.

L'intimée savait que l'appelante avait cet autre emploi. Les horaires de cette dernière avaient même été aménagés en faveur de cette dernière pour qu'elle puisse concilier ses deux activités. Entendue par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois en qualité de témoin à l'audience du 28 septembre 2020, [...], collègue de l'appelante, ainsi que [...] l'ont confirmé. Z._____ amenait en outre l'appelante tous les vendredis [...] pour éviter à cette dernière de perdre du temps dans les transports publics.

c) L'appelante a également travaillé pour des particuliers. Les feuilles de salaire pour les mois de juin 2018 à décembre 2019 font état d'une douzaine d'heures travaillées par mois, sous réserve des mois de septembre à novembre 2019 où elle était en congé maternité.

3. a) L'intimée avait comme pratique bien établie de ne conclure que des contrats de durée déterminée avec la plupart de ses employés. Ces contrats étaient généralement reconduits de saison en saison, selon un procédé que le témoin [...] a expliqué comme il suit : « chaque fin de saison en général, peu avant la fermeture, Z._____ faisait les entretiens avec chaque employé pour savoir s'ils étaient intéressés à reconduire le contrat ou non. Si oui, les contrats étaient préparés avant la fermeture. Nous procédions de cette manière pour que les employés sachent s'ils avaient un emploi lors de la saison prochaine. Cela nous permettait également de déterminer nos besoins en termes de recrutement. ». Entendu en qualité de partie par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois le 21 février 2021, Z._____ a pour sa part déclaré ce qui suit : « les contrats se sont succédés en raison des besoins de l'entreprise et des employés qui avaient la possibilité et l'envie de travailler. Il n'y avait pas un seul et unique contrat de durée indéterminée car il n'existe que trois personnes dans l'entreprise pour lesquelles un tel contrat est justifié. Pour les autres, l'entreprise n'a pas les moyens de les payer. De plus, nous sommes une entreprise saisonnière, ce qui implique des contrats de saison, donc à durée déterminée. ».

Avant chaque fermeture de l'hôtel à l'entre-saison, Z._____ rencontrait ses employés pour discuter de la saison suivante. A cette période, ceux-ci pouvaient également demander à leur employeur les documents nécessaires à la perception d'indemnités de l'assurance-chômage, dans le cas où ils voudraient en bénéficier en attendant la reprise de leur activité saisonnière. Les témoins G._____ et [...] ont confirmé ces affirmations et ont notamment précisé que ces documents concernant les indemnités de l'assurance-chômage étaient délivrés

uniquement sur demande de l'employé, et non spontanément à la fin de chaque contrat.

En octobre 2018, lors de l'entretien usuel de fin de saison entre Z._____ et l'appelante, un contrat a été proposé à cette dernière pour la saison d'hiver 2018/2019, soit pour la période du 1^{er} décembre 2018 au 31 mars 2019. L'intimée, qui exploitait également une boulangerie tea-room ouverte toute l'année, a finalement engagé l'intimée, par un troisième contrat daté du 2 novembre 2018 (cf. consid. C.2 *supra*), pour travailler dans cet établissement dès le 1^{er} novembre 2018, soit un mois avant l'ouverture de la saison hivernale. A partir du 1^{er} décembre 2018, l'appelante a repris son poste à l'hôtel en qualité de femme de chambre. Entendu en qualité de témoin par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois le 28 septembre 2020, [...], responsable de la boulangerie tea-room précitée, a confirmé ces éléments.

b) Les parties ont des versions différentes de la discussion qu'elles ont entretenue au mois de mars 2019 lors de l'entretien usuel de fin de saison. L'intimée indique que l'appelante aurait à cette occasion annoncé qu'elle ne souhaitait pas revenir travailler lors de la saison suivante, au motif que son autre employeur, [...], lui proposait davantage d'heures de travail et que cela l'arrangeait car elle n'aurait ainsi plus de difficultés de déplacements, la [...] se trouvant à [...], lieu de son domicile. Les parties auraient néanmoins convenu que l'appelante soit employée très ponctuellement, à titre d' « extra », en cas de besoin de l'intimée et si l'appelante pouvait se libérer. Dans ces circonstances, un quatrième contrat de travail a été préparé à l'attention de l'appelante (cf. consid. C.2 *supra*), l'intimée souhaitant que son employée bénéficie d'une couverture contractuelle pour la période prévue, soit du 1^{er} avril 2019 au 30 septembre 2019.

Entendu à ce sujet, Z._____ a tenu les propos suivants : « elle m'a annoncé qu'elle voulait réduire son activité. Je lui ai malgré tout proposé de faire des heures de temps en temps au sein de l'entreprise et

en fonction de ses possibilités. Dans le milieu de l'hôtellerie on a souvent besoin d'extras. Cela aurait été l'idéal pour nous de pouvoir faire appel à elle de temps en temps. R._____ a toujours été volontaire pour faire beaucoup d'heures, cela me paraissait donc naturel de lui demander. ».

Sur ce point, le témoin [...] a expliqué ce qui suit : « R._____ nous avait dit que les week-ends faisaient beaucoup pour elle, et qu'elle pouvait augmenter son taux d'activité à la [...]. C'était problématique pour elle de revenir pour la saison d'été en raison des transports, car Z._____ n'était plus là pour la véhiculer. C'est ce que j'avais compris. Elle ne m'en avait pas parlé directement, je ne sais plus par qui je l'ai appris. Elle nous avait dit qu'elle serait disponible pour des extras, ponctuellement, pour quand nous serions dans le besoin. Je ne sais plus à qui elle avait dit cela. ».

Pour sa part, le témoin G._____ a déclaré que ce qui suit : « si je me trompe pas, j'ai entendu dire que R._____ avait effectivement parlé de ne plus travailler auprès de [l'intimée], mais elle ne m'en a pas parlé à moi directement. Je ne sais pas pour quel motif elle n'aurait plus voulu y travailler. Je suis au courant d'un tel entretien, j'imagine qu'il s'agit de l'entretien dont j'ai parlé avant, qui a lieu en fin de saison. Je n'étais pas présent, mais j'ai ensuite fait le contrat de travail. J'en déduis que R._____ a bien dit qu'elle restait à disposition à l'avenir en cas de besoin de [l'intimée]. ».

Également interrogée à ce sujet, le témoin [...] a indiqué ce qui suit : « R._____ disait que c'était plus avantageux pour elle de travailler à [...] et qu'elle ne perdrait pas de temps pour les déplacements. Elle m'a dit cela, à moi. [...] Elle m'avait dit vouloir plus travailler dans des chalets privés. Elle ne m'a pas dit que la banque lui offrait plus d'heures que par le passé. ».

Selon l'appelante, il n'a jamais été question de diminuer son activité au sein de l'intimée. Elle a allégué qu'elle pensait continuer à travailler aux mêmes conditions. Interrogée à ce sujet, elle a tenu les

propos suivants : « C'est faux, je n'ai jamais dit ça. Parfois, je me rendais sur place pour y travailler uniquement une heure, les trajets n'étaient donc pas problématiques. [...] L'horaire était le même, je continuais à travailler comme avant. Je n'ai jamais dit à mon employeur que je souhaitais travailler davantage à [...] et moins au sein de [l'intimée]. Je pense avoir dit à mon employeur que les horaires qu'il me donnait n'étaient pas compatibles avec mon autre emploi, mais qu'il pouvait continuer à m'appeler quand il en avait besoin. [...] Un nouveau contrat écrit a été établi pour le 1^{er} avril 2019 jusqu'à la fin de la saison d'été. Pour moi, c'était aux mêmes conditions. ».

4. a) Le 5 avril 2019, G._____ a écrit à l'appelante pour lui demander de venir travailler le week-end suivant. Elle lui a répondu ce qui suit : « [...] m'a fait un contrat ! Combien il me paie à l'heure ? ». G._____ l'a renseignée, en précisant également que le contrat était sur le bureau.

Lors de l'audience du 28 septembre 2020, il a, sur ce point, déclaré ce qui suit : « Le contrat de travail était déjà signé par M. [...], je le lui avais laissé sur le bureau, à disposition, avec un post-it qui la remerciait par avance de bien vouloir signer le contrat. Je ne sais pas si elle avait été étonnée de ce contrat. [...] Je ne sais pas si R._____ a signé ce contrat. Je n'ai jamais eu le contrat en retour. [...] Je me souviens que M. [...] a essayé d'entrer en contact avec l'intimée pour avoir le contrat en retour. ». Interrogée à ce sujet, l'appelante a, pour sa part, expliqué avoir signé ledit contrat et l'avoir remis sur le bureau de Z._____, à l'hôtel. Ce dernier a en revanche déclaré ne jamais l'avoir reçu en retour.

b) Le 12 avril 2019, G._____ a écrit à l'intimée pour lui demander de venir travailler le week-end suivant. L'appelante a travaillé ledit week-end. Il s'agit de la dernière activité déployée par cette dernière pour le compte de l'intimée.

c) Le 1^{er} mai 2019, l'appelante a adressé un message à G. _____ pour savoir s'il était possible qu'il lui envoie « les papiers pour le chômage ».

d) Le 7 mai 2019, elle lui a une nouvelle fois écrit pour savoir s'il avait « déjà envoyé les papiers pour les (sic) chômage ».

Le 9 mai 2019, G. _____ lui a répondu en lui demandant si cela signifiait qu'elle ne comptait plus revenir travailler pour l'intimée. Dans le cadre de la conversation, ce message a été marqué comme « lu » par sa destinataire. Celle-ci n'y a toutefois jamais répondu.

e) L'intimée a allégué avoir tenté de joindre l'appelante à de multiples reprises jusqu'au 10 mai 2019 pour savoir si celle-ci était disposée à venir travailler et pour savoir ce que signifiait sa demande tendant à obtenir les « papiers pour le chômage ».

Sur ce point, G. _____ a déclaré n'avoir jamais obtenu de réponse de la part de l'appelante et avoir été surpris de ne plus avoir de nouvelles de sa part, car il s'attendait à une réponse. [...] a indiqué qu'elle n'avait plus eu de nouvelles de l'appelante depuis la fin de la saison d'hiver, soit depuis le mois de mars 2019, et qu'elle avait tenté de lui envoyer des messages, mais qu'elle avait été bloquée sur l'application whatsapp.

A l'audience du 17 février 2021, l'appelante a contesté que l'intimée ou ses employés aient tenté de la contacter. Elle a ajouté qu'elle n'avait jamais reçu le message du 9 mai 2019 et a indiqué que la mention « lu » à côté de celui-ci s'expliquait par le fait que sa fille avait joué avec son téléphone. Elle a en outre déclaré qu'elle n'était pas allée travailler entre mi-avril et l'envoi des messages au mois de mai parce qu'elle n'avait pas reçu de planning qui lui fixait des horaires de travail et qu'elle s'était enquis de la situation auprès de sa collègue [...], qui lui avait répondu qu'il n'y avait pas besoin d'une personne supplémentaire. Elle a ajouté qu'elle avait demandé les « papiers pour le chômage » car elle ne les avait

pas reçus à la fin de son troisième contrat, précisant que son employeur les lui avait donnés spontanément à l'échéance des contrats précédents.

Lors de cette audience, Z. _____ a pour sa part déclaré qu'il avait interprété le silence de l'appelante et ses demandes relatives à l'obtention des « papiers pour le chômage » comme des signes selon lesquels elle avait décidé d'arrêter de travailler pour l'intimée. A cet égard, il a précisé ce qui suit : « Si une personne demande les papiers pour le chômage, c'est en principe pour pouvoir toucher des indemnités journalières de l'assurance-chômage. Cela m'a surpris car le contrat durait jusqu'en septembre 2019 et datait du 1^{er} avril 2019. De plus, nous n'avions pas de réponse et nous voulions savoir si elle voulait travailler chez nous. Le fait pour elle de demander les papiers pour le chômage a été une évidence pour moi, en ce sens qu'elle ne voulait plus travailler pour nous. ».

f) Par courrier recommandé du 12 juillet 2019, l'appelante a transmis à l'intimée un certificat médical daté du 23 mai 2019, attestant d'une incapacité de travail à 60% dès le 24 mai 2019 pour une durée de quatre semaines. A l'appui de ce certificat médical, elle a réclamé des indemnités journalières, fondant sa prétention sur le contrat de travail du 2 avril 2019, conclu pour la période du 1^{er} avril 2019 au 30 septembre 2019.

Par courrier du 23 juillet 2019, l'intimée a répondu à l'appelante ce qui suit : « Dès le tout début du mois de mai 2019, vous avez renoncé à vous présenter à votre poste malgré nos sollicitations et indiqué que vous n'étiez plus intéressée à travailler au sein de notre entreprise. [...] Dans le même temps, vous avez demandé des « papiers pour le chômage » à au moins deux reprises et par écrit, les 1^{er} et 7 mai 2019. Le 9 mai 2019, [...] vous a envoyé un message pour vous demander si vous comptiez ou non revenir travailler. Vous n'avez pas même daigné répondre. A la lumière de ce qui précède, force est de constater que vous avez unilatéralement et délibérément mis un terme à nos relations contractuelles, au plus tard à la fin du mois d'avril 2019. ».

Par lettre recommandée du 10 septembre 2019, l'appelante a transmis à l'intimée deux certificats médicaux datés des 2 et 5 juillet 2019, attestant d'une incapacité de travail à 80% dès le 24 juin 2019 pour une durée de quatre semaines, ainsi que d'une incapacité de travail à 100% à partir du 31 juillet 2019 jusqu'à la date de son accouchement.

Par lettre recommandée du 12 septembre 2019, l'appelante a transmis à l'intimée un certificat médical de maternité attestant qu'elle avait accouché en date du [...] puis qu'elle avait été hospitalisée jusqu'au 8 septembre 2019.

5. Le 26 mai 2020, l'appelante a déposé une demande auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois. Elle a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que l'intimée soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement du montant total de 12'055 fr. 40, avec intérêts moyens à 5% l'an dès le 15 juillet 2019, correspondant au salaire brut du 1^{er} mai 2019 au 30 septembre 2019, les charges sociales devant être prélevées en sus sur le montant brut et les allocations familiales pour la période concernée devant être versées en sus, à ce que l'intimée soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement du montant de 1'500 fr., avec intérêts moyens au 31 juillet 2018, à titre d'arriérés d'allocations familiales pour la période du 28 avril 2018 au 15 octobre 2018, et à ce que l'intimée soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement du montant de 1'500 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le [...], à titre d'allocation de naissance.

Le 26 juin 2020, l'intimée a déposé une réponse, au pied de laquelle elle a notamment conclu, avec suite de frais s'il en est, à ce que l'appelante soit déboutée de toutes ses conclusions, à ce que celle-ci soit déboutée de toutes autres ou contraires conclusions et à ce qu'elle doive payer des dépens, comprenant un défraiement pour l'activité déployée par son conseil.

Dans ses déterminations du 17 août 2020, l'appelante a confirmé ses conclusions.

Le 28 septembre 2020, le tribunal a tenu une audience, au cours de laquelle les témoins G._____, [...] et [...] ont été entendus et leurs déclarations protocolées au procès-verbal.

Le 17 février 2021, le tribunal a tenu une nouvelle audience. A cette occasion, le témoin [...] et les parties ont été entendus, leurs déclarations ayant été protocolées au procès-verbal. Après la clôture de l'instruction, les conseils des parties ont plaidé et ont confirmé leurs conclusions respectives.

Le 2 mars 2021, le tribunal a tenu une audience à huis clos pour procéder aux délibérations.

Dans leur jugement du 19 mai 2021, les premiers juges ont laissé indécise la question de savoir si les rapports de travail liant les parties, lesquels avaient débuté le 12 janvier 2018, s'étaient terminés le 30 avril 2019 et avaient fait l'objet de quatre contrats prévoyant des périodes successives, relevaient de plusieurs contrats de durée déterminée ou d'un seul contrat de durée indéterminée, dès lors que les conditions de travail de la demanderesse avaient connu des modalités différentes à compter du 1^{er} avril 2019, le contrat devant être considéré à cette date comme ayant été modifié ou conclu à d'autres conditions. Ils ont toutefois retenu qu'il ressortait de l'instruction que les parties s'étaient mises d'accord, au mois de mars 2019, sur une modification des conditions de travail de la demanderesse, allant dans le sens d'un travail en qualité d'« extra ». Le tribunal a ensuite constaté que le comportement de la demanderesse à partir du mois de mai 2019 n'avait plus été celle d'une employée et que la défenderesse avait ainsi considéré à juste titre qu'elle avait abandonné son emploi et que le contrat de travail avait pris fin le 30 avril 2019. A cet égard, il a relevé que la demanderesse avait, à deux reprises, soit le 1^{er} et le 7 mai 2019, demandé des papiers pour l'assurance-chômage à la défenderesse alors qu'elle n'avait pas connu de

période d'inactivité professionnelle entre deux saisons, qu'elle n'avait jamais répondu aux messages des autres collaborateurs de la défenderesse lui demandant si elle pensait retourner au travail, qu'elle n'avait pas fait d'efforts pour s'enquérir de la situation et qu'elle n'avait enfin procédé à l'envoi d'un certificat médical attestant d'une incapacité de travail que deux mois après qu'il avait été établi. Au vu de ces éléments, les premiers juges ont rejeté les prétentions de la demanderesse tendant au versement du montant total de 12'055 fr. 40.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

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

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

admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

3. L'appelante, qui invoque une constatation inexacte des faits, reproche tout d'abord aux premiers juges d'avoir considéré que le dernier contrat passé par elles, daté du 2 avril 2019, constituait une modification des contrats conclus auparavant par elles. Elle fait valoir que ce fait n'aurait pas été allégué, ce qui démontrerait selon elle que les parties n'avaient pas envisagé une modification du contrat, qu'elle a expliqué que le nouveau contrat établi pour la période du 1^{er} avril 2019 jusqu'à la fin de la saison d'été l'avait été aux mêmes conditions que les précédents et que, de son côté, Z._____ a également indiqué que, pour lui, les conditions étaient toujours les mêmes et n'avaient jamais changé. L'appelante ajoute que le contrat litigieux était identique aux précédents et qu'elle pouvait donc s'attendre à être employée selon les mêmes modalités qu'auparavant.

L'appelante conteste également avoir abandonné son emploi au sens de l'art. 337d CO, de sorte qu'il convient d'examiner cette question avant celle de l'éventuelle modification des conditions de travail de l'appelante dans le cadre du quatrième contrat conclu entre les parties. Ce n'est en effet que dans l'hypothèse où l'abandon d'emploi devrait être nié que se poserait la question de savoir quelles seraient les prétentions auxquelles l'appelante pourrait prétendre et, partant, que l'examen de l'éventuelle modification du contrat serait pertinent.

4. L'appelante fait valoir que l'intimée ne serait pas parvenue à apporter la preuve qu'elle a abandonné son emploi. Elle reproche aux premiers juges de s'être fondés sur les témoignages des employés G._____, [...] et [...] pour retenir que tel était le cas, dès lors qu'il ne serait selon elle pas possible de déduire de ceux-ci qu'elle avait la possibilité d'augmenter son taux d'activité auprès de la banque [...], qu'elle souhaitait travailler davantage dans la localité de [...] parce que les déplacements [...] lui posaient des difficultés et qu'elle restait disponible pour des « extras ». Elle soutient également que les premiers juges se

sont fondés de manière erronée sur le fait qu'elle avait requis, dans son message du 1^{er} mai 2019, les « papiers pour le chômage », puisqu'elle avait déjà obtenu ce type de documents de la part de son employeur auparavant. En outre, l'appelante estime que le tribunal a interprété à tort les déclarations qu'elle a faites en audience, dans la mesure où celui-ci a uniquement relevé, dans son jugement, qu'elle avait déclaré qu'elle pensait avoir dit à son employeur que les horaires n'étaient pas compatibles avec son autre emploi, mais qu'il pouvait continuer à l'appeler quand il en avait besoin. A cet égard, elle fait valoir que l'autorité de première instance aurait omis de mentionner qu'elle a également indiqué, lors de l'audience, que les trajets entre son domicile et son travail n'étaient pas problématiques, que l'horaire était le même, qu'elle continuait à travailler comme avant et qu'elle n'avait jamais déclaré à son employeur qu'elle souhaitait travailler davantage à la [...] et moins pour lui. Elle invoque enfin avoir établi qu'elle n'a pas augmenté son activité auprès de la banque [...], que l'intimée ne lui aurait pas adressé de mise en demeure alors qu'elle en avait le devoir et que celle-ci ne lui aurait pas adressé de planning alors qu'elle en avait l'obligation. En définitive, elle considère qu'aucune circonstance objective ne permettait de retenir dans le cas d'espèce l'existence d'un abandon d'emploi.

4.1 Selon l'art. 337d al. 1 CO, lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.

Selon la jurisprudence, un abandon d'emploi est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, de façon intentionnelle et définitive, d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail qui lui a été confié ; dans ce cas, le contrat prend fin immédiatement et l'employeur a droit à une indemnité (ATF 121 V 277 consid. 3a ; TF 4A_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Lorsque ce refus ne ressort pas d'une déclaration explicite du travailleur, le juge doit examiner si l'employeur a pu de bonne foi, en considération de l'ensemble des circonstances, comprendre son attitude comme un abandon de poste ;

le principe de la confiance, relatif à l'interprétation des déclarations et autres manifestations de volonté entre cocontractants (cf. ATF 144 III 93 consid. 5.2.3 ; ATF 135 III 410 consid. 3.2) est ici déterminant (TF 4A_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 3.1 et les arrêts cités). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité (TF 4A_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 3.1). Dans le procès, il lui incombe de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (TF 4A_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 3.1 et les arrêts cités), celui-ci supportant dès lors le fardeau de la preuve (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, p. 773 et les références citées, sous note infrapaginale 3697). Lorsque l'absence du travailleur est de courte durée, l'employeur ne peut pas déduire des circonstances que le travailleur a abandonné son emploi (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 771 et les références citées, sous note infrapaginale 3681 ; TF 4C.303/2005 du 1^{er} décembre 2005 consid. 2.2).

4.2 Il n'est en l'occurrence pas contesté qu'il n'y a pas eu de déclaration explicite de la part de l'appelante indiquant qu'elle mettait un terme au contrat de travail qui la liait à l'intimée. Il s'agit dès lors d'examiner si les circonstances permettaient à l'intimée de considérer de bonne foi que l'attitude de l'appelante correspondait à un abandon de poste.

4.2.1 Il convient en premier lieu d'examiner les éléments de preuve objectifs à disposition, à savoir en l'occurrence les messages échangés par les parties après le 1^{er} avril 2019, date à laquelle le contrat au cours duquel les événements litigieux sont intervenus a débuté.

L'appelante a adressé un premier message à G. _____ le 5 avril 2019, après que celui-ci lui avait demandé de venir travailler le week-end suivant. Dans ce message, elle a répondu au prénommé de la manière suivante : « [...] m'a fait un contrat ! Combien il me paie à l'heure ? ». Au regard de la demande formulée par l'employeur, il y a lieu d'admettre que la réponse de l'appelante démontre qu'elle n'envisageait pas d'être sollicitée par l'intimée, et qu'elle ne s'attendait donc pas à être au

bénéfice d'un contrat de travail avec cette dernière puisqu'elle ignorait même jusqu'aux termes principaux de celui-ci, dont le montant de son salaire horaire. Cette réponse doit être considérée comme un indice allant dans le sens que l'appelante ne comptait plus travailler pour l'intimée à cette époque. Toutefois, dans la mesure où il est établi que l'appelante a tout de même travaillé le week-end du 13 au 14 avril 2019, il faut en déduire que le contrat de travail en cause a finalement été conclu entre les parties pour la période du 1^{er} avril 2019 au 30 septembre 2019.

Les messages adressés à l'intimée les 1^{er} et 7 mai 2019, dans lesquels l'appelante demandait qu'on lui transmette « les papiers pour le chômage » puis s'inquiétait de savoir si ces documents lui avaient été remis, sont incompréhensibles si l'on se réfère à sa thèse selon laquelle elle devait travailler auprès de l'intimée au même rythme qu'auparavant. L'obtention de ces documents n'a en effet aucun sens si l'activité de l'appelante au sein de l'intimée devait rester constante. On ne voit du reste pas ce que l'employeur aurait pu indiquer dans les documents en cause si le contrat conclu entre les parties se poursuivait aux mêmes conditions que les contrats précédents. Ainsi, il convient d'interpréter les deux messages de l'appelante comme une expression de sa manifestation de volonté de rompre ses relations contractuelles avec l'intimée.

Le message adressé par l'intimée à l'appelante le 9 mai 2019 renforce cette appréciation. Il est en effet établi que l'employeur a interpellé son employée pour lui demander si les messages qu'elle lui avait adressés signifiaient qu'elle ne comptait plus venir travailler. Or, l'appelante n'a pas répondu à cette interpellation. Elle soutient certes que le message de l'intimée a été visualisé par sa fille alors qu'elle jouait avec son téléphone portable et qu'elle ne l'aurait donc pas lu elle-même, respectivement qu'elle n'en aurait pas eu connaissance. Ce fait n'est toutefois pas établi et ne peut donc pas être retenu. L'aurait-il été qu'il ne signifierait par ailleurs pas pour autant que le message en cause ne lui serait pas opposable, dès lors qu'il est avéré que ce mode de communication était régulièrement utilisé par les parties dans le cadre de leurs relations professionnelles, comme l'attestent les messages que

l'appelante avait précédemment envoyés à l'intimée en dates des 1^{er} et 7 mai 2019. L'appelante a donc manifestement dû consulter sa messagerie, comme le fait d'ailleurs tout un chacun dans la vie courante. Par conséquent, il ne fait aucun doute qu'elle a immanquablement pris connaissance du message du 9 mai 2019, sauf à considérer qu'elle se soit, à ce moment-là, totalement désintéressée de l'intimée. En outre, si, comme elle le soutient en procédure, elle s'attendait à travailler pour l'intimée chaque semaine, il est incompréhensible qu'elle n'y ait pas répondu rapidement compte tenu de l'importance du sujet concerné qui mettait en jeu l'avenir des relations contractuelles des parties. De surcroît, après l'envoi des messages des 1^{er} et 7 mai 2019, l'appelante n'a plus donné de nouvelles à l'intimée durant plus de deux mois, soit jusqu'à son courrier recommandé du 12 juillet 2019. L'absence de réponse de l'appelante au message de l'intimée du 9 mai 2019 apparaît ainsi d'autant plus incompréhensible de la part d'une employée qui affirme avoir été désireuse de travailler avec régularité, étant rappelé qu'elle était payée à l'heure et que l'absence d'activité avait des répercussions immédiates sur ses revenus.

En vertu du principe de la confiance, il n'est pas possible d'interpréter autrement le comportement de l'appelante au travers de ses messages des 1^{er} et 7 mai 2019, de l'absence de réponse de sa part au message de l'intimée du 9 mai 2019 et de l'absence de toute manifestation de sa part durant les semaines qui ont suivi, que comme l'expression de sa volonté de rompre ses relations contractuelles avec l'intimée. Au regard de l'ensemble de ces circonstances objectives, on ne saurait déceler une attitude équivoque de la part de l'appelante qui aurait justifié une mise en demeure de l'employeur, notamment au vu de la période durant laquelle l'appelante ne s'est plus manifestée.

4.2.2 Cette appréciation est encore confortée par les éléments de preuves subjectifs retenus par l'autorité de première instance dans le jugement querellé, tels que les témoignages des employés G._____, [...] et [...], ainsi que les déclarations de Z._____, qui vont tous dans le même sens. Il ressort en effet de ceux-ci que l'appelante avait l'intention

d'augmenter son temps de travail auprès d'un autre employeur et qu'elle n'entendait pas s'engager auprès de l'intimée autrement que pour la dépanner de manière exceptionnelle. Le message de l'appelante - qui s'étonne qu'un contrat de travail ait été établi par l'intimée - en réponse à celui de G._____ du 5 avril 2019 qui lui demandait de venir travailler, accrédite leurs déclarations.

4.2.3 L'ensemble des éléments de preuve objectifs et subjectifs concourent ainsi de manière identique à établir que l'appelante avait pris la décision de ne plus travailler pour l'intimée et donc d'abandonner son emploi. Partant, c'est à raison que l'autorité de première instance a pris en compte les éléments de preuve subjectifs en cause pour fonder son appréciation, notamment pour considérer que les parties avaient envisagé une activité des plus occasionnelles dans le cadre du quatrième contrat du 2 avril 2019. Les griefs soulevés par l'appelante sur ce point sont donc infondés.

4.3 En définitive, il faut retenir que l'intimée était légitimée à comprendre de bonne foi que l'appelante avait abandonné son emploi. Le contrat de travail qui liait les parties ayant pris fin au plus tard le 30 avril 2019, c'est à juste titre que les premiers juges ont rejeté les prétentions salariales formulées par l'appelante.

5. En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et le jugement entrepris confirmé.

L'appelante a requis l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel. Or, sa cause était dépourvue de toute chance de succès, de sorte que sa requête d'assistance judiciaire doit être rejetée (art. 117 let. b CPC).

L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC).

L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance.

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** La requête d'assistance judiciaire est rejetée.
- IV.** L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Sophie De Gol Cipolla, avocate (pour R. _____),
- Me Bruno Mégevand, avocat (pour V. _____),

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

- Mme la Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois.

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

Le greffier :