

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 11 août 2026

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mme Rouleau et M. Oulevey, juges
Greffière : Mme Logoz

* * * * *

Art. 322 al. 1, 336 al. 1 let. d CO

Statuant sur l'appel interjeté par **O.**_____, à U***, contre le jugement rendu le 7 mai 2025 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **B.**_____, (titulaire de l'entreprise individuelle U._____), à Q***, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 7 mai 2025, motivé le 29 juillet suivant, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a condamné B._____ à payer à O._____ la somme nette de 2'428 fr. 20, plus intérêts à 5 % l'an dès le 30 juin 2024 (I), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II), a condamné O._____ à payer à B._____ un montant de 2'500 fr. à titre de dépens (III), a statué sur l'indemnité due à Me Aurélie Cornamusaz, conseil d'office d'O._____, a relevé celle-ci de sa mission, a rappelé l'obligation de remboursement à laquelle était tenu le bénéficiaire de l'assistance judiciaire (IV à VI) et a rendu le jugement sans frais (VII).

En droit, les premiers juges, appelés à statuer sur les prétentions salariales du demandeur, ont constaté que celui-ci les fondait sur le salaire mensuel brut de 4'700 fr. figurant dans le contrat signé par les parties, plus un treizième salaire figurant sur les fiches de salaire, tandis que la défenderesse faisait valoir que les parties étaient convenues d'un salaire mensuel initial de 3'500 fr. net, allocations familiales par 300 fr. en sus, dès son engagement le 1^{er} mars 2022, puis de 4'500 fr. net à compter du 1^{er} avril 2023. Dès lors que la volonté réelle des parties ne pouvait être établie, les premiers juges ont considéré que l'accord des parties, interprété selon le principe de la confiance, devait être compris en ce sens que le demandeur avait droit à un salaire mensuel brut de 4'700 fr. pour la période de mars 2022 à mars 2023, ce montant figurant tant dans le contrat précité que dans les fiches de salaire initiales et rectifiées, ainsi qu'au treizième salaire figurant dans dites fiches de salaire, bien qu'il ne soit pas prévu dans le contrat, ce d'autant plus que ce treizième salaire avait été déclaré comme salaire AVS à l'institution de prévoyance professionnelle et qu'il continuait à figurer sur les fiches de salaire postérieures à mars 2023. Les juges se trouvant dans l'incapacité de déterminer le montant net du salaire dû pour cette période, faute pour le demandeur d'avoir établi les éléments permettant d'estimer les cotisations sociales et professionnelles ainsi que l'impôt à la source, seules ont été retenues les fiches de salaire rectifiées pour les mois de janvier à mars 2023, dès lors qu'elles étaient produites par

le demandeur et émanaient de la défenderesse. Ces dernières faisaient état d'un salaire mensuel net de 3'901 fr. 45, pour janvier 2023 et de 3'901 fr. 60 pour février et mars 2023, ce qui donnait par rapport au salaire mensuel net de 3'500 fr. perçu par le demandeur, un solde en sa faveur de 1'204 fr. 65 net au total. Quant à la période d'avril 2023 à la fin des rapports contractuels le 30 juin 2024, les premiers juges ont estimé que la volonté réelle des parties était que le demandeur perçoive un salaire net de 4'500 fr., salaire qui lui avait été versé sous réserve d'un montant net de 323 fr. 55 que la défenderesse reconnaissait devoir au demandeur. En ce qui concernait les allocations familiales réclamées par le demandeur pour l'année 2022, à hauteur de 900 fr., les premiers juges ont considéré que le différentiel qui lui reviendrait dans l'hypothèse où le salaire net dû pour la période de mars 2022 à mars 2023 avait pu être déterminé, serait supérieur au montant de 900 fr. perçu en 2022 au titre d'allocations familiales, de sorte qu'il se justifiait, en équité, d'imputer ce montant à son salaire 2022 et de reconnaître la défenderesse débitrice du demandeur d'un montant net de 900 fr. au titre d'arriéré d'allocations familiales. S'agissant enfin de la prétention du demandeur en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif, les premiers juges ont estimé qu'elle devait être rejetée, dès lors que le motif réel du licenciement était bien la réorganisation envisagée par la défenderesse de son cabinet de physiothérapie et son souhait de ne faire appel qu'à des physiothérapeutes reconnus – ce qui n'était pas le cas du demandeur – et non le fait que celui-ci ait émis des prétentions salariales à l'égard de la défenderesse par l'intermédiaire de son avocate peu avant son licenciement.

B. Par acte du 28 août 2025, O._____ a fait appel de ce jugement, concluant, avec suite de frais et dépens, à la réforme des chiffres I à III de son dispositif, en ce sens que B._____ est condamnée à lui verser un montant brut de 5'150 fr. 45, sous déduction des charges légales et conventionnelles, à titre de salaire, un montant net de 900 fr. à titre d'allocations familiales et un montant net de 23'180 fr. 50 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, le tout avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 juin 2024. Subsidiairement, l'appelant a conclu à l'annulation du

jugement et au renvoi de la cause pour nouvelles instruction et décision dans le sens des considérants. Il a sollicité le bénéfice de l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel.

Par ordonnance du 17 novembre 2025, le Juge délégué de la Cour d'appel civile a accordé à l'appelant l'assistance judiciaire requise et a désigné l'avocat Aurélie Cornamusaz en qualité de conseil d'office.

Le 15 décembre 2025, B._____ a déposé une réponse, concluant au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement attaqué, avec suite de frais et dépens de deuxième instance.

Le 22 janvier 2026, l'appelant a déposé des observations sur la réponse de l'intimée.

Le 3 février 2026, l'intimée en a fait de même s'agissant de l'écriture précitée du 22 janvier 2026.

L'appelant a déposé d'ultimes observations le 11 février 2026.

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

1. a) B._____ (ci-après : la défenderesse ou l'intimée), physiothérapeute, exploite l'entreprise individuelle U._____, inscrite au Registre du commerce depuis le 5 février 2024, qui a pour but l'exploitation d'un cabinet de physiothérapie, ainsi que de massages thérapeutiques et sportifs. Elle est également associée gérante de la société U._____ Sàrl, inscrite au Registre du commerce le 26 mars 2024.

b) O._____ (ci-après : le demandeur ou l'appelant) est au bénéfice d'un certificat de formation professionnelle portugais de spécialiste auxiliaire de physiothérapie. Ce diplôme n'est pas reconnu en Suisse.

2. a) Par contrat écrit signé le 8 février 2022, l'intimée a engagé l'appelant pour une durée indéterminée en qualité d'employé polyvalent dès le 1^{er} mars 2022.

L'intimée employait à cette époque environ quatre à cinq personnes. Outre l'appelant, une autre personne à tout le moins n'avait pas de diplôme de physiothérapeute. Selon l'intimée, cette personne était toutefois reconnue par les assurances complémentaires en qualité de masseuse, contrairement à l'appelant.

Aux débats, l'appelant a déclaré ce qui suit : *« je pratiquais de la physiothérapie auprès de patients du cabinet. Je travaillais à 100 %. Si la secrétaire n'était pas là ou si j'étais seul, je dépannais au secrétariat. Je ne suis pas physiothérapeute reconnu. J'ai une formation d'assistant en physiothérapie que j'ai fait [sic] au Portugal. Elle n'est pas reconnue ici, mais j'ai travaillé depuis 2012 dans des cabinets au Portugal. Madame B. _____ le savait, mais j'étais à l'aise. Si je sentais des difficultés, j'en parlais avec elle ou avec mon collègue qui lui était physiothérapeute »*. D'après l'intimée, elle avait engagé l'appelant pour faire des massages, la réception en l'absence du secrétariat, le nettoyage du cabinet, etc. Elle a précisé qu'elle se chargeait désormais de ces tâches avec l'aide de sa secrétaire, qui avait commencé son activité en décembre 2024. Elle a également indiqué qu'elle avait déjà un secrétariat lorsque l'appelant avait débuté son activité. Il y avait toutefois eu beaucoup de tournus et elle avait eu de la peine à stabiliser le secrétariat, ce qui était aussi la raison pour laquelle elle avait accepté d'augmenter le salaire de l'appelant.

b) Le contrat prévoyait un salaire mensuel brut initial de 4'700 fr. pour un taux d'activité de 100 %. S'agissant des déductions sociales, il était indiqué ce qui suit :

« AVS/AI/APG : 5,300 %

AC : 1,1 %

Contribution LPC Fam (VD) : 0,06 %

Indemin Jour maladie : 1,8 %

Impôt à la source : selon les obligations légales

LAA : 1,84 %

LPP : selon le montant transmis par le C. _____ (l'employeur prend en charge la moitié de la cotisation). »

Le contrat ne faisait pas mention d'un treizième salaire.

3. a/a) L'appelant a perçu à titre de salaire un montant mensuel de 3'800 fr. de mars à mai 2022 et de 3'500 fr. de juin 2022 à mars 2023.

Ses fiches de salaire pour l'année 2022 n'ont pas été produites. Celles, rectifiées, pour les mois de janvier à mars 2023 font état d'un salaire mensuel brut de 4'700 fr., auquel s'ajoutait un treizième salaire à hauteur de 391 fr. 65, ce qui donnait un salaire mensuel brut total de 5'091 fr. 65. Après déduction des cotisations sociales à hauteur de 5.3 % pour l'AVS, de 1.10 % pour l'AC, de 0.06 % pour les PC famille, de 1.54 % pour la LAA, de 1.39 % pour l'indemnité journalière maladie, ainsi que des cotisations de prévoyance professionnelle et de l'impôt à la source, le salaire net se montait à 3'901 fr. 45 pour janvier 2023 et à 3'901 fr. 60 pour février et mars 2023. Avant rectification, le montant net de salaire figurant sur les fiches de salaire était de 3'500 fr. pour un salaire brut de 4'700 fr., treizième salaire compris. Les déductions figurant sur ces fiches de salaire se montaient à 5.3 % pour l'AVS, 1.10 % pour l'AC, 0.06 % pour les PC famille, 1.10 % pour la LAA, 1.10 % pour l'indemnité journalière maladie, auxquelles s'ajoutaient les cotisations de prévoyance professionnelle, l'impôt à la source et un montant pour des déductions diverses.

a/b) Du mois d'avril au mois d'octobre 2023, l'appelant a perçu un montant mensuel de 4'500 fr., puis de 5'607 fr. 50 en novembre 2023 (dont 1'607 fr. 50 au titre d'allocations familiales 2022), de 4'457 fr. 30 en décembre 2023, de 4'437 fr. 10 en janvier 2024, de 4'469 fr. 25 (plus 3'027 fr. d'allocations familiales 2023) en février 2024, puis de 4'453 fr. 20 de mars à juin 2024.

Selon les fiches de salaire rectifiées pour les mois d'avril à décembre 2023, le salaire mensuel brut de l'appelant s'est monté à 5'500 fr., auquel s'ajoutait un treizième salaire à hauteur de 460 fr., ce qui donnait un salaire mensuel brut total de 5'960 francs. Les déductions figurant sur ces fiches de salaire se montaient à 5.3 % pour l'AVS, 1.10 % pour l'AC, 0.06 % pour les PC famille, 1.54 % pour la LAA, 1.39 % pour l'indemnité journalière maladie, auxquelles s'ajoutaient les déductions pour les cotisations de prévoyance professionnelle et celles variables pour l'impôt à la source, dont le montant correspondait à celui calculé par l'autorité fiscale. Les fiches de salaire pour l'année 2024 n'ont pas été produites, hormis celle afférente au mois de juin 2024, laquelle fait état d'un salaire mensuel brut, treizième salaire compris, de 5'960 fr. et d'un salaire net de 4'453 fr. 19, soit des déductions totalisant 1'506 fr. 81, correspondant à 25.28 % du salaire brut.

L'intimée a déclaré avoir dû rectifier les fiches de salaire 2023 de l'appelant en raison des variations de l'impôt à la source, s'étant alors rendu compte que sa manière de procéder pour le calcul des charges sociales n'était pas exacte.

b) S'agissant du salaire initialement convenu par les parties, l'intimée soutient que l'appelant aurait négocié le montant de son salaire en net et que ses prétentions salariales se montaient à 3'500 fr. net, allocations familiales en sus. Le salaire brut de 4'700 fr. figurant dans le contrat avait été déterminé par elle sur cette base, sans l'aide d'une fiduciaire. La raison pour laquelle elle avait versé 3'800 fr. net à l'appelant de mars à mai 2022 était due au fait qu'elle avait ajouté 300 fr. d'allocations familiales au salaire convenu. L'appelant affirme avoir été surpris qu'après trois mois d'activité, son salaire net passe de 3'800 fr. à 3'500 fr. et a indiqué ne pas avoir compris cette différence dès lors que les allocations familiales étaient versées par l'Etat. Il estime que son salaire aurait été réduit unilatéralement par l'intimée.

Selon les déclarations concordantes des parties, l'appelant a sollicité début 2023 une augmentation de son salaire. Ce dernier a déclaré

à cet égard « j'ai demandé une augmentation de salaire de CHF 1000.- net à B._____, ce qu'elle a accepté deux jours plus tard. Au départ je recevais CHF 3'800.- net, qui ont été réduits à CHF 3'500.- net, je souhaitais donc avoir un salaire de CHF 4'500 net ». L'intimée a quant à elle déclaré ce qui suit : « [l'appelant] m'a demandé CHF 1'000.-, sans me préciser si l'on parlait de net ou de brut (...) J'ai donc accepté une augmentation de CHF 1'000.-. Comme nous avons toujours parlé de CHF 3'500.- net, j'ai versé 4'500.- net. En novembre 2023, il a touché les allocations familiales pour 2022. Je les ai reversées au demandeur sous déduction des CHF 900.- que j'avais déjà versés. J'explique les variations du montant payé au demandeur à partir du mois de décembre 2023 en raison de l'impôt à la source. ».

c) S'agissant du versement d'un treizième salaire, l'intimée a expliqué que la mention de celui-ci sur les fiches de salaire de l'appelant résultait d'une erreur de sa part.

4. Par courrier du 24 mai 2022, la Caisse cantonale d'allocations familiales a informé les parties que l'enfant de l'appelant étant domicilié au Portugal, c'était le régime portugais d'allocations familiales qui s'appliquait en priorité, mais que l'appelant pourrait percevoir un complément différentiel si le montant auquel il aurait droit en Suisse était supérieur. Elle précisait que ce complément ne pouvait toutefois être versé qu'une fois par année, soit au début de l'année 2023 pour l'année 2022.

Selon un décompte de la Caisse cantonale d'allocations familiales du 13 octobre 2023, le droit aux allocations familiales de l'appelant (allocations différentielles) s'est monté à 2'507 fr. 50 pour l'année 2022 (mars à décembre). Selon un décompte du 23 janvier 2024, il s'est monté à 3'027 fr. pour l'année 2023 (janvier à décembre).

L'intimée a indiqué avoir avancé les allocations familiales à l'appelant à hauteur de 300 fr. pour les mois de mars à mai 2022, avant de cesser ses versements lorsqu'elle a appris que celui-ci ne pouvait que

bénéficiaire d'allocations différentielles. Le solde a été versé une fois la décision de la Caisse cantonale d'allocations familiales connue.

L'appelant a déclaré avoir une fois demandé à l'intimée pour quelle raison son salaire était passé de 3'800 fr. à 3'500 fr., ne comprenant pas que cela soit lié aux allocations familiales. Après cette discussion qui a eu lieu selon son souvenir en 2022 ou 2023, il a indiqué ne pas en avoir reparlé avec l'intimée, sauf pour la prévenir qu'il avait mandaté une avocate.

5. Selon les décomptes établis par le C._____, assureur LPP de l'intimée, les cotisations mensuelles concernant l'appelant se sont montées à 202 fr. 55 pour un salaire AVS de 61'100 fr. s'agissant de la période du 1^{er} mars au 31 décembre 2022, à 236 fr. 35 pour un salaire AVS de 67'740 fr. s'agissant de la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 mars 2023, à 257 fr. 60 pour un salaire AVS de 71'520 fr. s'agissant de la période du 1^{er} avril 2023 au 31 décembre 2023 et à 257 fr. 55 pour un salaire AVS de 71'520 fr. s'agissant de la période du 1^{er} janvier 2024 au 30 juin 2024.

6. Il ressort du décompte de l'impôt à la source 2023 concernant l'appelant qu'en application du barème A0, cet impôt s'est monté – sur la base d'un revenu mensuel imposable de 5'092 fr. – à 475 fr. 59 par mois de janvier à mars 2023, puis pour le reste de l'année – sur la base d'un revenu mensuel imposable de 5'960 fr. – à 743 fr. 53 en avril, 696 fr. 13 en mai, 754 fr. 18 en juin, 701 fr. 68 en juillet, 735 fr. 20 en août, 735 fr. 06 en septembre, 676 fr. 46 en octobre, 770 fr. 89 en novembre et 685 fr. 44 en décembre.

7. Par courrier de son conseil du 5 mars 2024, l'appelant a mis l'intimée en demeure de payer des salaires impayés selon lui.

Ce courrier est venu en retour avec la mention « non réclamé ».

8. Le 7 mars 2024, l'intimée a adressé un avertissement écrit à l'appelant, lui reprochant des violations répétées du règlement interne de l'entreprise, en particulier le fait qu'il ne devait parler qu'en français avec ses collègues devant toute personne ne parlant pas portugais et lui rappelant l'importance de la ponctualité dans le traitement de ses tâches et ses interactions avec ses collègues.

Lors de son interrogatoire, l'intimée a expliqué avoir eu des plaintes de patients dès 2023 concernant le comportement de l'appelant qui avait l'interdiction de parler portugais devant des personnes ne parlant pas cette langue. Elle a précisé que cela avait pris du temps pour que cette situation remonte à ses oreilles et qu'elle se décide à réagir puisque ce n'était pas un retour isolé. Elle a également indiqué lui avoir d'abord fait des remarques oralement environ six mois avant l'envoi de l'avertissement écrit et que malgré celui-ci, il avait continué. L'appelant a quant à lui déclaré qu'il n'avait jamais eu de réclamations de patients et qu'il n'était jamais arrivé en retard au travail, même après son licenciement, soulignant qu'il avait travaillé jusqu'au dernier jour comme depuis son arrivée.

9. Le 4 avril 2024, l'appelant a réexpédié en courrier A+ la correspondance qui avait été adressée à l'intimée le 5 mars 2024.

10. Par courrier de sa protection juridique du 15 avril 2024, l'intimée a contesté les prétentions salariales de l'appelant.

11. Par lettre remise en mains propres à l'appelant le 30 avril 2024, l'intimée a résilié les rapports de travail avec effet au 30 juin 2024. Le motif de résiliation indiqué dans cette correspondance était une réorganisation au sein de l'entreprise.

12. Par courrier de son conseil du 3 mai 2024, l'appelant s'est opposé à son congé, précisant qu'il souhaitait poursuivre les rapports de travail.

13. Par courrier de sa protection juridique du 15 mai 2024, l'intimée a maintenu la résiliation du contrat de travail, en exposant qu'une restructuration s'opérait en interne depuis plusieurs mois avec la volonté d'offrir à la clientèle des soins dispensés par des professionnels diplômés et qualifiés, les employés ne répondant plus à ces conditions ne pouvant perdurer au sein de la structure. Elle précisait que l'appelant était ainsi le deuxième employé à voir son contrat résilié.

Aux débats, l'intimée a expliqué qu'elle avait déménagé son cabinet de T*** à Q*** en 2022 car elle souhaitait avoir des locaux plus grands pour développer son activité, ce qui avait toutefois pris du temps. Elle a déclaré s'être réorganisée en Sàrl, ne souhaitant plus être indépendante, et ne vouloir engager que des physiothérapeutes pour offrir une meilleure qualité de travail à ses patients. Elle a exposé avoir construit une salle de gym et acheté un appareil spécifique pour la rééducation des patients livré en mai-juin 2024 et commandé un ou deux mois auparavant. Elle souhaitait avoir une équipe plus performante qui puisse faire cela.

Dans le cadre de cette restructuration, l'intimée a indiqué avoir fait des changements d'équipe et de matériel. Elle avait licencié une collègue de l'appelant qui n'avait qu'un diplôme de masseuse au mois d'octobre 2023, mais la fin de son contrat avait été repoussée en raison d'un arrêt maladie. Elle a déclaré que depuis l'engagement de l'appelant, elle n'avait engagé qu'une personne qui n'avait pas de diplôme de physiothérapeute, mais qui était reconnue comme masseuse par les assurances complémentaires, et que cette dernière n'avait été engagée que pour un contrat de durée déterminée de six mois. Sa nouvelle collaboratrice engagée pour le 1^{er} juin 2024 était physiothérapeute. A ce jour, tous ses employés étaient physiothérapeutes, sauf une personne engagée début 2025, au bénéfice d'une formation de masseuse reconnue par les assurances complémentaires.

De son côté, l'appelant a expliqué ne pas avoir su qu'une restructuration était en cours. Ses collègues non-physiothérapeutes n'avaient pas été licenciées en même temps que lui ; il ne savait toutefois

pas si elles travaillaient toujours pour l'intimée. Il a indiqué que la personne devant le remplacer était physiothérapeute. Il a déclaré qu'il pensait avoir été licencié car il avait mandaté une avocate. Le licenciement l'avait mis dans une situation difficile vu l'absence de reconnaissance de sa formation en Suisse. Il avait dû retourner travailler sur les chantiers pour nourrir sa famille, vu le salaire trop bas qui lui avait été proposé pour un travail dans un autre cabinet.

14. Entre le 3 mars 2023 et le 18 février 2024, l'intimée a posté cinq annonces relatives à des postes de physiothérapeutes.

15. Le 1^{er} juillet 2024, l'intimée a délivré à l'appelant un certificat de travail dont le contenu est notamment le suivant :

« Monsieur O._____ a occupé le poste d'employé polyvalent et a démontré toutes les aptitudes requises à l'exécution de ses tâches. Ses principales responsabilités comprenaient l'accueil de la clientèle, la gestion des appels téléphoniques, le travail de réceptionniste, l'utilisation des logiciels « P manager », entretien du cabinet et la prestation de massages thérapeutiques.

Pendant toute la durée de son emploi, Monsieur O._____ a fait preuve d'un grand professionnalisme, d'une attitude positive et d'un bon sens du service client. Il a su établir et entretenir de des [sic] très bonnes relations avec ses collègues et ses supérieures hiérarchiques.

Son travail a toujours été effectué avec soin, précision et diligence, et il a été reconnu pour sa polyvalence ainsi que sa capacité à s'adapter rapidement aux nouvelles situations. Son attitude proactive et sa volonté de toujours fournir un travail de qualité ont fait de lui un collaborateur apprécié au sein de notre entreprise.

Nous tenons à souligner les compétences suivantes dont Monsieur O._____ a fait preuve tout au long de son emploi :

- Accueil de la clientèle et gestion des demandes de renseignements.
- Maîtrise des logiciels « P Manager » pour la gestion des dossiers et des rendez-vous.
- Compétences en massage thérapeutique et connaissance approfondie des techniques connexes.
- Capacité à travailler de manière autonome et en équipe.
- Fiabilité et respect des délais. [...] »

16. Le 19 décembre 2024, l'appelant a déposé une demande par laquelle il a conclu à ce que l'intimée soit condamnée à lui payer le montant brut de 5'919 fr. 50, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2024, à titre de salaire (I), le montant de 900 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2024, à titre d'allocations familiales (II) et le montant net de 23'180 fr. 50, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2024, à titre d'indemnité pour licenciement abusif (III).

Dans ses déterminations du 26 mars 2025, l'intimée a conclu au rejet des conclusions de la demande.

Par écriture du 30 avril 2025, l'appelant a confirmé les conclusions prises au pied de sa demande.

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

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 let. a et b 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 (CACI 15 octobre 2025/464 consid. 2.1). Elle contrôle 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 (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 5.1).

2.2 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 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 ; TF 4A_589/2023 du 13 mai 2024 consid. 4.2). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre (ou de rejeter) l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

3.

3.1 L'appelant invoque une constatation inexacte des faits.

3.2 L'appelant reproche d'abord aux premiers juges d'avoir considéré qu'il n'avait pas établi les déductions sociales pour l'année 2022, de sorte que le montant net du salaire dû pour la période de mars à décembre 2022 ne pouvait être déterminé.

La demande en paiement consacre un allégué aux retenues sociales et l'appelant a apporté la preuve de leur quotité par référence à la teneur du contrat de travail signé par les parties le 8 février 2022 (cf. all. 6 de la demande en paiement). L'état de fait du jugement attaqué mentionne les déductions sociales prévues par dit contrat, soit 5.3 % au titre de l'AVS/AI/APG, 1.1 % au titre de l'AC, 0.06 % au titre de la contribution LPC Fam (VD), 1.8 % au titre des indemnités journalières maladie et 1.84 % au titre de la LAA. Sur ce point, il n'y a donc pas lieu de compléter l'état de fait.

La demande en paiement consacre également un allégué aux cotisations LPP de l'appelant. Elle précise qu'elles se sont montées à 202 fr. 55 entre le 1^{er} mars 2022 et le 31 décembre 2022, puis à 236 fr. 35 dès le 1^{er} janvier 2023 selon les certificats de prévoyance professionnelle délivrés par l'assureur LPP et produits à l'appui de cette allégation (cf. all. 7 de la demande en paiement). Le grief de l'appelant est donc fondé à cet égard et dits certificats ont été intégrés à l'état de fait.

Enfin, s'agissant de l'impôt à la source, l'appelant a allégué qu'il était assujéti à un tel impôt et qu'un montant de 475 fr. 59 avait été retenu à cet effet sur son salaire jusqu'au mois de mars 2023 (cf. all. 8 de la demande en paiement). A l'appui de son allégation, l'appelant a produit le décompte de l'impôt à la source 2023, qui fixe la retenue d'impôt mensuellement due par l'appelant en fonction du barème A0. La teneur dudit certificat a été reproduite dans l'état de fait. Aucun décompte concernant l'impôt à la source 2022, respectivement l'impôt à la source 2024, n'a en revanche été produit.

Pour le reste, le grief de l'appelant quant aux déductions et retenues applicables à son salaire brut relève de l'appréciation des preuves et sera discuté ultérieurement en droit.

3.3 L'appelant soutient ensuite que les faits auraient été constatés de manière inexacte en retenant que le motif réel de son licenciement résidait dans la restructuration de la société de l'intimée. Toutefois, pour remettre en cause cette constatation de fait, que les premiers juges ont

fondée sur l'appréciation de diverses autres constatations de fait énoncées dans l'état de fait de leur jugement, l'appelant argumente directement sur la base des écritures et des pièces déposées en première instance, ainsi que sur les déclarations des parties aux débats, sans soulever de grief de constatation inexacte ou lacunaire des faits, précisément motivé, contre les constatations sur lesquelles les premiers juges ont fondé leur appréciation. Or, il n'appartient pas à la Cour d'appel de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (cf. CACI 9 mars 2026/120 consid. 2.3 ; CACI 21 août 2023/336 consid. 4.1 ; CACI 4 mai 2021/212 consid. 3.2). Seuls doivent être examinés les griefs portant sur la constatation ou l'absence de constatation par les premiers juges de faits précisément désignés, étayés par la référence à une pièce – voire à un passage de la pièce – précisément désignée, et comportant une motivation si la pièce ne suffit pas d'elle-même à constater directement le fait allégué (CACI 26 juillet 2023/298 consid. 2.2.2). Il s'ensuit que si la constatation de fait remise en cause en deuxième instance résulte de l'appréciation de divers autres faits (indices) constatés dans le jugement, l'appelant ne peut pas se contenter de plaider comme il l'aurait fait en première instance ; s'il entend contester non seulement l'appréciation faite par les premiers juges à partir des indices qu'ils ont retenus, mais encore lesdits indices, l'appelant doit commencer par soulever des griefs contre la constatation des indices. A ce défaut, son moyen ne satisfait pas aux exigences de motivation de l'art. 311 al. 1 CPC et est irrecevable. Dans le cas présent, en l'absence de griefs précis de constatation inexacte ou lacunaire formulés contre les constatations de faits à partir desquelles les premiers juges ont retenu, par appréciation, que le motif réel du licenciement était la réorganisation du cabinet de l'intimée, il n'y a pas lieu de revoir la constatation des indices. Seule l'appréciation qui en a été faite sera revue (cf. *infra* consid. 5.3 à 5.6) ; pour le surplus, les moyens de l'appelant sont irrecevables.

4.

4.1 L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir considéré – à tort – que le montant net du salaire dû ne pouvait pas être déterminé au

motif que les déductions sociales appliquées au salaire brut pouvaient varier d'année en année et qu'elles n'avaient pas été établies pour l'année 2022.

4.2

4.2.1 L'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO [Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220]). Le salaire alloué judiciairement au travailleur est en principe un salaire brut (ATF 149 III 258 consid. 6.2.1). Toutefois, ni le droit matériel, ni le droit procédural ne lui interdisent de condamner au paiement d'un salaire net si les parties y concluent (*ibid.* consid. 6.2.2). Le juge doit ainsi rendre sa décision en se fondant sur la valeur telle que réclamée par la partie (Dietschy, Droit du travail et procédure civile, Bâle 2023, n. 161).

4.2.2 Selon l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), le demandeur supporte le fardeau de l'allégation objectif et le fardeau de la preuve des faits sur lesquelles il fonde sa prétention. Si un fait pertinent n'a pas été allégué par lui ou par sa partie adverse, il ne fait pas partie du cadre du procès et le juge ne peut pas en tenir compte, ni ordonner l'administration de moyens de preuve pour l'établir. Cela étant, l'application de la règle de droit en tant que telle n'est pas soumise à un devoir d'allégation particulier en vertu du principe *iura novit curia* (art. 57 CPC), lequel oblige le tribunal à statuer sur la prétention élevée par une partie dans le cadre de la maxime de disposition (art. 58 al. 1 CPC) eu égard à tous ses fondements possibles.

4.2.3

4.2.3.1 Selon l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier le contenu d'un accord, 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.

4.2.3.2 Le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices (ATF 132 III 268 consid. 2.3.2, JdT 2006 I 564, SJ 2006 I 359 ; TF 4A_555/2023 du 29 novembre 2024 consid. 3.3.1). 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 des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 ; TF 4A_125/2023 du 21 décembre 2023 consid. 3.1). L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait. Si sa recherche aboutit à un résultat positif, le juge parvient à la conclusion que les parties se sont comprises (TF 4A_125/2023 précité consid. 3.1).

4.2.3.3 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 (TF 4A_125/2023 précité consid. 3.1) – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves (TF 4A_508/2022 du 3 octobre 2023 consid. 3.1), 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 (application du principe de la confiance ; TF 4A_508/2022 précité consid. 3.1). D'après le principe de la confiance, 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 précité consid. 5.2.3 ; ATF 130 III 417

précité consid. 3.2 et les références citées ; TF 4A_614/2023 du 3 décembre 2024 consid. 4.2.1.2).

Pour ce faire, il convient donc de vérifier comment les destinataires des déclarations pouvaient les comprendre de bonne foi. A cet égard, le juge part en premier lieu de la lettre du contrat. En principe, les expressions et termes choisis par les cocontractants doivent être compris dans leur sens objectif (ATF 131 III 606 consid. 4.2, JdT 2006 I 126). Toutefois, il ressort de l'art. 18 al. 1 CO que le sens d'un texte, même clair, n'est pas forcément déterminant. Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres circonstances que le texte de la clause litigieuse ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1, SJ 2010 I 317 et 393). Ainsi, cette interprétation 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 circonstances postérieures (ATF 135 III 295 consid. 5.2, SJ 2009 I 396 ; ATF 132 III 626 consid. 3.1, JdT 2007 I 423 ; TF 4A_596/2018 du 7 mai 2019 consid. 2.3.2 non publié aux ATF 145 III 241). Cela étant, il n'y a pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants lorsqu'il n'existe aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 136 III 186 précité consid. 3.2.1 ; TF 4A_596/2018 précité consid. 2.3.2).

La détermination de la volonté objective des parties, selon le principe de la confiance, est une question de droit, que l'autorité d'appel examine librement ; pour la trancher, il faut cependant se fonder sur le contenu de la manifestation de volonté et sur les circonstances, lesquelles relèvent du fait (TF 4A_133/2023 du 9 juin 2023 consid. 4.1.2 et les références citées).

4.3 Considérant que la volonté réelle des parties ne pouvait être établie pour déterminer quel était le salaire dû à l'appelant pour la période de mars 2022 à mars 2023, les premiers juges ont retenu, en se fondant sur une interprétation du contrat selon le principe de la confiance, que le salaire mensuel brut de l'appelant se montait à 4'700 fr. conformément au contrat

écrit signé par les parties, ce montant figurant également sur les fiches de salaire initiales et rectifiées de l'appelant et ayant été annoncé à l'institution de prévoyance professionnelle. Par ailleurs, les premiers juges ont considéré que l'appelant pouvait de bonne foi déduire des fiches de salaire qu'il avait reçues qu'il avait droit à un treizième salaire, bien que celui-ci ne soit pas mentionné dans le contrat, ce d'autant plus que ce treizième salaire avait été déclaré à la Caisse de compensation AVS ainsi qu'à l'institution de prévoyance et figurait sur les fiches de salaire postérieures au mois de mars 2023. L'appelant pouvait donc prétendre à un montant brut de 5'091 fr. 65 par mois ($[4'700 \times 13] : 12$) pour la période de mars 2022 à mars 2023. Toutefois, s'agissant des salaires afférents aux mois de mars à décembre 2022, les premiers juges ont retenu qu'ils n'étaient pas en mesure de calculer le salaire net dû pour cette période, faute pour l'appelant d'avoir établi les retenues applicables à titre de LPP et d'impôt à la source. Pour les mois de janvier à mars 2023, ils ont estimé que l'on pouvait se fier aux fiches de salaire rectifiées produites par l'appelant, dans la mesure où elles émanaient de l'intimée, lesquelles faisaient état d'un salaire net de 3'901 fr. 45 pour janvier 2023 et de 3'901 fr. 60 pour février et mars 2023. Dès lors que l'appelant n'avait perçu qu'un montant net de 3'500 fr. par mois, l'intimée restait lui devoir un différentiel de 1'204 fr. 65.

4.4

4.4.1

4.4.1.1 En l'espèce, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir violé les règles sur le fardeau de la preuve en considérant, pour la période de mars 2022 à mars 2023, qu'il n'avait pas amené d'éléments suffisants pour déterminer le salaire mensuel net qui lui était dû et partant pour calculer le différentiel de salaire auquel il pouvait prétendre en vertu de sa conclusion en paiement formulée en valeur brute.

4.4.1.2 L'intimée considère pour sa part que les salaires versés pour cette période sont parfaitement cohérents avec le salaire net de 3'500 fr. dont les parties seraient convenues, allocations familiales en sus et sans treizième salaire. Elle fait valoir que l'argumentation de l'appelant, fondée sur le salaire mensuel brut de

4'700 fr. retenu par les premiers juges, conformément au contrat écrit signé par les parties, et sur son droit à un treizième salaire, également reconnu par les premiers juges, ne saurait être suivie. Elle soutient, comme déjà invoqué en première instance, que l'appelant aurait insisté pour que le montant versé mensuellement sur son compte bancaire soit de 3'500 fr., ce qu'elle avait accepté. La mention d'un treizième salaire sur les fiches de salaire de l'appelant résulterait d'une erreur de sa part ; l'intimée, qui ne possédait pas les compétences pour convertir les salaires nets en salaires bruts, aurait « imprudemment » intégré un treizième salaire mensualisé, afin de parvenir – à partir du salaire net de 3'500 fr. prétendument convenu par les parties – au salaire brut de 4'700 fr. prévu par le contrat. Elle soutient encore que les fiches de salaire ne sauraient revêtir une force probante plus forte que le contrat de travail signé par les parties et conteste que dite force probante soit suffisamment importante pour « contrecarrer la parfaite cohérence des versements effectués en concordance avec l'idée qu'il n'y a pas de treizième salaire ».

4.4.1.3 La Cour de céans ne partage pas l'appréciation des premiers juges selon laquelle la réelle et commune intention de parties ne pourrait pas être établie. Il est constant que les parties ont signé un contrat écrit qui prévoit le versement d'un salaire mensuel brut de 4'700 francs. Aucune des parties ne conteste la signature de ce contrat et son texte est clair et intelligible. Elles ont ainsi manifesté leur réelle et commune volonté de convenir d'un salaire mensuel brut de 4'700 francs. Il ne suffit pas à cet égard d'affirmer, comme le fait l'intimée, que les parties seraient convenues oralement d'un salaire net de 3'500 fr., sans apporter la moindre preuve sur ce point, pour considérer que le contrat écrit ne restituerait pas le sens de l'accord conclu entre les parties et partant que ces dernières ne se seraient pas comprises. Les fiches de salaire disponibles pour la période de mars 2022 à mars 2023, à savoir celles des mois de janvier à mars 2023, font certes état d'un salaire mensuel net de 3'500 fr., calculé sur la base d'un salaire brut de 4'700 fr., plus un treizième salaire mensualisé de 391 fr. 65, soit un salaire mensuel brut total de 5'091 fr. 65. Le montant net de 3'500 fr. a en outre été versé mensuellement à l'appelant de mars 2022 à

mars 2023, versement auquel s'est ajouté, pour les mois de mars à mai 2022 un montant de 300 fr. à titre d'allocations familiales. Cependant, les fiches de salaire de janvier à mars 2023 ont été ultérieurement rectifiées et font état, toujours sur la base d'un salaire mensuel brut de 4'700 fr. plus 391 fr. 65 de treizième salaire, non plus d'un salaire mensuel net de 3'500 fr. mais de 3'901 fr. 45 pour janvier 2023 et de 3'901 fr. 60 pour février et mars 2023. Les fiches de salaire ne sont dès lors d'aucun secours à l'intimée pour établir l'existence d'un accord des parties sur un salaire mensuel net de 3'500 francs. L'intimée n'apporte au surplus aucun autre moyen de preuve de nature à établir l'existence d'un accord oral des parties fondé sur le salaire mensuel net précité de 3'500 francs. Pour autant, cela ne signifie pas qu'il y ait lieu de recourir à l'interprétation objective des manifestations de volonté. En effet, toutes les fiches de salaire produites pour la période en question, y compris celles rectifiées, font état d'un salaire mensuel brut de 4'700 fr., qui correspond à celui prévu dans le contrat signé par les parties. S'il y a donc bien un élément sur lequel les parties se sont entendues, c'est manifestement celui du versement du salaire mensuel brut de 4'700 fr., tel que prévu par le contrat écrit. En réalité, le désaccord des parties ne porte pas sur le salaire mensuel brut convenu mais sur les déductions opérées par l'intimée, notamment en lien avec les cotisations sociales et l'impôt à la source. Ce désaccord n'empêche toutefois pas la venue à chef du contrat. Il n'y a en conséquence pas lieu de s'écarter du texte du contrat signé par les parties, en tant qu'il prévoit le versement d'un salaire mensuel brut de 4'700 fr., et donc de considérer, comme l'ont fait à tort les premiers juges, que la réelle et commune intention des parties ne peut être établie sur ce point.

Le contrat de travail écrit ne précise pas si le salaire brut précité est payé douze ou treize fois l'an. Il ne fixe que le montant du salaire mensuel. Il ressort toutefois des fiches de salaire établies par l'intimée que cette dernière y a intégré un treizième salaire mensualisé ; celui-ci ressort également des fiches de salaires rectifiées. Ce treizième salaire a en outre été intégré dans le décompte annuel adressé à l'institution de prévoyance professionnelle pour l'année 2022, qui fait état d'un salaire annuel brut de

61'100 fr. s'agissant des mois de mars à décembre 2022, ce qui correspond à un salaire mensuel brut de 4'700 fr., treizième salaire compris, soit au salaire précité de 5'091 fr. 65 ($61'100 : 12$). Quant au décompte annuel pour l'année 2023, qui fait état pour les mois de janvier à mars 2023 d'un salaire annuel brut de 67'740 fr., il n'y a rien à en tirer s'agissant de l'existence d'un treizième salaire, puisque cela donne un salaire mensuel brut de 5'645 fr. qui ne correspond ni à celui figurant sur les fiches initiales de salaire afférentes à cette période, ni à celles rectifiées pour la même période ; en revanche, le calcul de l'impôt à la source 2023 mentionne pour les mois de janvier à mars un revenu imposable de 5'092 fr., qui correspond, en chiffres arrondis, au salaire mensuel brut précité de 5'091 fr. 65. Ces éléments prouvent la réelle et commune intention des parties de convenir du paiement d'un treizième salaire. Sur ce point également, il n'y a pas lieu de recourir à l'interprétation objective des manifestations de volonté.

Les éléments essentiels du contrat retenus par les premiers juges s'agissant du salaire mensuel convenu par les parties et du versement d'un treizième salaire doivent donc être confirmés par substitution de motifs. En conséquence, à supposer les cotisations sociales et de prévoyance professionnelle établies, de même que les montants dus pour l'impôt à la source – ce qui fait l'objet du considérant qui va suivre –, c'est un revenu mensuel brut de 5'091 fr. 65, fondé sur un salaire mensualisé de 4'700 fr. payable treize fois l'an ($4'700 \text{ fr.} \times 13 = 61'100 \text{ fr.}$] : 12), qui devra être pris pour point de départ du calcul des prétentions salariales de l'appelant.

4.4.2 L'appelant soutient d'abord qu'il aurait allégué et prouvé tous les éléments permettant de calculer les déductions salariales afférentes à la période de mars 2022 à décembre 2022.

4.4.2.1 Comme le fait à juste titre valoir l'appelant, les taux de cotisations applicables aux assurances sociales (AVS AI, APG : 5.3 % ; AC : 1.1 % ; PC familles : 0.06 % ; Indemnité jour maladie : 1.8 % ; LAA : 1.84 %) ressortent du contrat de travail signé par les parties au mois de février 2022. Il y a donc lieu de s'y référer pour la période en question, étant relevé pour

le surplus qu'il n'est ni allégué, ni *a fortiori* démontré que ces taux auraient subi une variation durant cette période.

4.4.2.2 S'agissant de la déduction relative à la LPP, il ressort de la facture de cotisations 2022, fondée sur le salaire AVS précité de 61'100 fr., qu'elle se monte à 202 fr. 55 par mois, ce qui correspond à un taux de cotisation de 3.98 %.

4.4.2.3 S'agissant de l'impôt à la source 2022, l'appelant s'est limité à alléguer dans sa demande en paiement que jusqu'au mois de mars 2023 compris, un montant de 475 fr. 59 était retenu sur son salaire à titre d'impôt à la source, invoquant comme moyen probatoire le décompte d'impôt à la source 2023, qui retient pour les mois de janvier à mars, sur la base d'un revenu imposable de 5'092 fr. par mois – soit en chiffres arrondis celui retenu par les juges de première instance –, un impôt mensuel de 475 fr. 59 pour un taux d'imposition de 9.34 % selon le barème A0 (cf. all. 8 de la demande en paiement). Dès lors que le taux d'imposition peut varier d'année en année, on ne voit pas que l'on puisse se fonder sur le décompte d'impôt 2023 pour déterminer l'impôt à la source dû pour les mois de mars à décembre 2022, même si l'appelant a réalisé durant cette période un revenu mensuel imposable identique à celui retenu pour les trois premiers mois de l'année 2023.

L'appelant n'a ni allégué, ni établi les barèmes concernant l'imposition à la source pour l'année fiscale 2022. En vertu du principe *iura novit curia* (art. 57 CPC), il appartient au tribunal d'établir le droit, celui-ci n'étant pas soumis à un devoir d'allégation particulier, contrairement aux faits. Or, les barèmes des impôts à la source, cantonal, communal et fédéral, sont fixés chaque année par le Conseil d'Etat (art. 149 LI [loi sur les impôts directs cantonaux du 4 juillet 2000 ; BLV 642.11] et 3 RIS [règlement sur l'imposition à la source du 9 décembre 2020 ; BLV 641.11.1]). Il s'agit là d'un acte normatif qui s'incorpore au droit fiscal cantonal, de sorte que ces barèmes doivent être pris en considération même en l'absence, comme en l'espèce, d'allégation ou d'offre de preuve correspondante. Selon les barèmes et instructions concernant l'imposition à la source pour l'année

fiscale 2022, pour un revenu mensuel brut entre 5'051 et 5'100 fr., le calcul de la retenue d'impôt s'effectue sur la base d'un taux de 10.77 % en vertu du tarif A0 applicable à l'appelant. On retiendra donc que pour un revenu mensuel brut de 5'091 fr. 65, l'impôt à la source se monte en 2022 à 548 fr. 37 par mois.

4.4.2.4 Il s'ensuit que le salaire mensuel net dû à l'appelant pour la période de mars 2022 à décembre 2022 se calcule comme suit :

Salaire mensuel brut		5'091.65
AVS AI, APG :	5.3 %	269.86
AC	1.1 %	56.01
PC Familles	0.06 %	3.05
Indemnité jour maladie	1.8 %	91.65
LAA	1.84 %	93.69
LPP	3.98 %	202.55
Impôt à la source	10.77 %	548.37
Total déductions	24.85 %	1'265.18
Salaire mensuel net		3'826.47

Il convient à présent de calculer le différentiel de salaire auquel l'appelant peut prétendre pour la période en question. Après déduction du montant de 900 fr. (3 x 300 fr.) que l'intimée a versé au titre des allocations familiales, avant d'y renoncer au vu du régime des allocations différentielles applicables à la situation familiale de l'appelant, celui-ci a effectivement perçu un salaire mensuel net de 3'500 fr. de mars à décembre 2022. Compte tenu des déductions sociales à appliquer, cela correspond à un salaire mensuel brut de 4'657 fr. 35 ($3'500 : [100 - 24.85] \times 100$). Il a donc droit à un différentiel de salaire de 434 fr. 30 brut par mois ($5'091.65 - 4'657.35$), soit un montant brut total de 4'343 fr. (434.30×10).

4.4.3 L'appelant fait ensuite valoir que pour la période de janvier à mars 2023, les premiers juges ont retenu qu'il avait droit à un différentiel de salaire d'un montant net de 1'204 fr. 65, montant qu'il ne conteste pas.

Il soutient qu'au vu des déductions sociales applicables à cette période, sur le vu du décompte de salaire 2023 produit en première instance, cela représenterait un montant brut de 1'572 fr. 07.

Il est vrai que les premiers juges se sont bornés à fixer le différentiel de salaire en montant net, alors même qu'ils ont reconnu à l'appelant, pour la période en question, un droit au salaire d'un montant brut de 4'700 fr. par mois, payable treize fois l'an, soit un revenu mensuel brut de 5'091 fr. 65 et que les conclusions de la demande tendant au paiement d'une prétention salariale ont été prises en valeur brute. Il y a donc lieu d'entrer en matière sur ce moyen.

Pour arrêter le montant net de 1'204 fr. 65, les premiers juges ont considéré qu'il y avait lieu de se fonder sur les fiches de salaire rectifiées produites par l'appelant pour les mois de janvier à mars 2023, dès lors qu'elles émanaient de l'intimée. Les déductions opérées par l'intimée sur dits salaires au titre des cotisations sociales et conventionnelles, ainsi qu'au titre de l'impôt à la source, lesquelles correspondent au total à 23.37 % du salaire brut ($1'190.20 [5'091.65 - 3'901.45] \times 100 : 5'091.45$) ne sont pas contestées par l'appelant, qui se réfère au décompte des salaires 2023 établi par l'intimée. On retiendra donc que l'appelant a droit à un différentiel de salaire d'un montant brut de 1'572 fr. 03 ($1'204 \text{ fr. } 65 : [100 - 23.37] \times 100$) pour la période de janvier à mars 2023.

4.4.4 L'appelant soutient qu'aux montants précités de 4'343 fr. et 1'572 fr. 03, il y aurait lieu d'ajouter le montant net de 323 fr. 55 que les premiers juges ont retenu en sa faveur pour la période d'avril 2023 à juin 2024, montant que l'intimée a reconnu devoir à l'appelant. Il conclut au versement d'un montant brut de 427 fr. 30.

Compte tenu de ce qui vient d'être dit s'agissant du différentiel de salaire réclamé pour les mois de janvier à mars 2023 en valeur brute, il y a lieu d'entrer en matière sur ce moyen également. L'appelant estime que pour la période en question, les cotisations sociales et de prévoyance professionnelle, ainsi que l'impôt à la source correspondraient à une

retenue de 25.28 % sur le salaire brut. En réalité, cette retenue correspond à celle qui a été effectuée sur son dernier salaire perçu, à savoir celui du mois de juin 2024. Pour les mois d'avril à décembre 2023, elle s'est montée en moyenne à 27.99 % par mois. Vu la modicité du montant réclamé, on s'en tiendra, par mesure de simplification, au pourcentage allégué par l'appelant pour calculer le différentiel de salaire qui doit lui être alloué en valeur brute pour les mois d'avril 2023 à juin 2024, ce qui donne un montant brut de 433 fr. ($323.55 : [100 - 25.28] \times 100$). L'appelant ne réclamant à ce titre qu'un montant brut de 427 fr. 30, c'est ce dernier montant qui lui sera alloué et ajouté aux prétentions salariales admises aux considérants 4.4.2.4 et 4.4.3 ci-dessus.

4.4.5 L'appelante conclut en outre à ce qu'un montant net de 900 fr. lui soit alloué au titre d'arriérés d'allocations familiales.

Les premiers juges ont considéré que la somme de 900 fr. perçue en 2022 à titre d'allocations familiales selon l'intimée devait être imputée en équité au salaire 2022 de l'appelant. En effet, on pouvait aisément considérer que le différentiel de salaire qui reviendrait à ce dernier – dans l'hypothèse où le montant net du salaire effectivement dû avait pu être établi – serait supérieur à 900 fr., de sorte que l'intimée restait lui devoir un montant net de 900 fr. au titre d'arriéré d'allocations familiales.

Comme on l'a vu plus haut (cf. consid. 4.4.2.4 *supra*), le grief de l'appelant concernant l'estimation du salaire effectivement dû par l'intimée en valeur nette a été admis et la Cour de céans a alloué à l'appelant un montant brut de 4'343 fr. à titre de différentiel de salaire pour la période de mars à décembre 2022. Ce montant a été fixé en partant de la prémisse que l'appelant avait perçu à titre de salaire un montant net de 3'500 fr. pendant 10 mois, soit un total de 35'000 fr. et non de 35'900 fr. ($[3 \times 3'800] + [7 \times 3'500]$). En effet, les explications données par l'intimée à propos du versement d'un salaire net de 3'800 fr. pendant les mois de mars à mai 2022, puis la réduction du salaire net à 3'500 fr. dès le mois suivant au vu du régime des allocations familiales différentielles

auxquelles était soumis l'appelant, apparaissent convaincantes au vu des pièces produites, de sorte qu'il n'y avait pas lieu de prendre en compte le montant de 900 fr. (3 x 300) à titre de salaire. Dans cette mesure, on retiendra que durant les mois de mars à mai 2022, l'appelant a bel et bien perçu des allocations familiales pour un montant total de 900 fr., de sorte que, sur ce point, il n'y a pas lieu de réformer le jugement dans le sens requis par l'appelant.

4.4.6 En définitive, l'intimée devrait être reconnue débitrice de l'appelant d'un montant brut de 6'342 fr. 33 (4'343.00 + 1'572.03 + 427.30) à titre de salaire. L'appelant ayant conclu en deuxième instance au versement d'un montant brut de 5'150 fr. 45 à titre de salaire, c'est ce dernier montant qui lui sera alloué, le juge ne pouvant statuer *ultra petita* (art. 58 al. 1 CPC).

5.

5.1 L'appelant conteste le rejet de ses conclusions tendant à l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif.

5.2

5.2.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail prévaut la liberté de résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid.4.1).

La partie qui prétend que la résiliation est abusive doit le prouver (ATF 130 III 699 consid. 4. 1 ; ATF 123 III 246 consid. 4b, JdT 1998 I 300 ; TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1). La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le

juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « *preuve par indices* » (ATF 130 III 699, JdT 2006 I 193 ; JAR 1996, p. 201 ; SJ 1993 360 consid. 3a ; TF 4A_368/2022 consid. 3.1.2). De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4 ; TF 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4A 507/2013 du 27 janvier 2014 consid. 3 ; TF 4A_447/2012 du 17 mai 2013 consid. 4 ; TF 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 4.2).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation, ainsi que la causalité naturelle entre ce motif et le congé, est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et 2.6 ; TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.2 ; TF 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1). En revanche, savoir si le motif ainsi établi donne lieu à un congé abusif ou non relève du droit (TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1 ; TF 4A_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1 ; TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2).

Pour retenir un lien de causalité entre la prétention émise et le licenciement, la chronologie des événements joue un rôle important. Plus court est le laps de temps entre le motif abusif supposé (par exemple, la formulation de prétentions juridiques, de bonne foi, par le travailleur) et la notification du licenciement, et plus l'indice de l'existence d'un congé abusif sera élevé (Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2^e éd., Berne 2022, nn. 24 et 52 ad art. 336).

5.2.2 L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (TF 4A_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.1 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Il importe peu

qu'en réalité, sa prétention n'existe pas ; il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle est fondée, étant précisé que la bonne foi de l'employé est en principe présumée (Dunand/Mahon, op. cit., n. 51 ad art. 336). Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_89/2022 du 20 septembre 2022 consid. 5.2 ; TF 4A_42/2018 loc. cit.). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (TF 4A_42/2018 précité consid. 3.1 et réf. cit.).

5.3 Les premiers juges ont retenu que l'appelant avait certes émis des prétentions salariales à l'égard de l'intimée peu avant son licenciement, prétentions au demeurant en partie fondées. Ils ont toutefois considéré que le motif réel du licenciement de l'appelant était bien la réorganisation envisagée par l'intimée et que c'était l'absence de reconnaissance du diplôme de l'appelant en qualité de physiothérapeute qui avait conduit cette dernière à le licencier. Les démarches entreprises par l'intimée début 2024 pour constituer une Sàrl et le fait que la personne ayant remplacé l'appelant soit une physiothérapeute venaient également confirmer la volonté de l'intimée de réorganiser ses activités. Le fait que l'intimée ait employé à tout le moins une autre personne qui n'était pas physiothérapeute comme masseuse pouvait également s'expliquer par le fait que cette personne était reconnue par les assurances complémentaires, contrairement à l'appelant. A cela s'ajoutait que si l'intimée avait voulu licencier l'appelant en raison de ses prétentions salariales, elle aurait pu le faire lors de sa première demande, en 2022 ou 2023 ; elle avait au contraire accepté d'augmenter son salaire dès le mois d'avril 2023. En définitive, ils ont considéré que s'il était vrai que la date à laquelle le licenciement avait été notifié était proche de celle à laquelle il avait émis des prétentions salariales, c'était un concours de circonstances que ces deux événements soient intervenus en l'espace de deux mois.

5.4

5.4.1 L'appelant soutient que l'absence de diplôme de physiothérapeute reconnu en Suisse n'était pas déterminante au moment de son licenciement, que l'intimée s'est contentée d'invoquer dans sa lettre de résiliation des rapports de travail une réorganisation au sein de l'entreprise et que la question de sa formation n'a été invoquée qu'ultérieurement, lorsque l'intimée a consulté sa protection juridique.

Ce faisant, l'appelant joue sur les mots, les questions de la réorganisation de l'activité de l'intimée et des qualifications de l'appelant s'avérant étroitement liées dès lors que, selon l'intimée, la réorganisation de son entreprise avait précisément pour but de proposer des services de physiothérapie avec des standards plus élevés, en termes d'équipement du cabinet et de formation des thérapeutes. Or, l'appelant ne bénéficiait que d'un diplôme d'auxiliaire de physiothérapie obtenu au Portugal, non reconnu en Suisse, et ses qualifications en la matière ne répondaient pas aux prestations que l'intimée entendait désormais offrir à sa clientèle, en proposant les services de physiothérapeutes tous diplômés. L'absence de diplôme de l'appelant était donc bien déterminante pour l'intimée au moment du licenciement.

L'appelant fait valoir qu'il ne travaillait pas comme physiothérapeute et que la réorganisation n'a pas eu pour effet de supprimer les tâches qui lui incombait auparavant. Il ne saurait toutefois être suivi sur ce point. En effet, si l'appelant a bien été engagé en qualité d'employé polyvalent, chargé selon l'intimée de faire des massages, la réception en l'absence du secrétariat ou encore le nettoyage du cabinet, il est faux de prétendre qu'il ne travaillait pas comme physiothérapeute. Il a déclaré le contraire en première instance, indiquant qu'il pratiquait la physiothérapie auprès des patients du cabinet et que si la secrétaire n'était pas là ou s'il était seul, il dépannait au secrétariat. Il a ajouté qu'il était à l'aise bien qu'il n'ait qu'une formation d'assistant en physiothérapie, car il avait travaillé depuis 2012 dans des cabinets au Portugal, et que s'il avait des difficultés, il en discutait avec l'intimée ou avec un collègue qui – lui – était physiothérapeute. Ainsi, il apparaît que si formellement l'appelant

occupait la fonction d'employé polyvalent, il consacrait principalement son activité à la physiothérapie, sous la supervision de l'intimée ou d'un collègue physiothérapeute, les tâches de secrétariat ne l'occupant que de manière accessoire. Or, l'appelant ne présentait plus les qualifications nécessaires pour travailler au sein de la nouvelle structure, que l'intimée souhaitait composée de physiothérapeutes diplômés exclusivement. De ce point de vue, l'appelant échoue dès lors à démontrer que les motifs du licenciement ne résidaient pas dans la réorganisation du cabinet. Au surplus, ce n'est pas parce que cette restructuration n'a pas eu pour effet de supprimer les tâches qui lui incombait auparavant, que le licenciement serait abusif. Ces tâches ont simplement été réparties différemment, ce qui est le propre d'une réorganisation, les soins étant désormais dispensés par des physiothérapeutes diplômés et une masseuse reconnue par les assurances complémentaires, ce qui n'était pas le cas de l'appelant, les autres tâches étant quant à elles assumées par l'intimée, avec l'aide d'une secrétaire engagée en décembre 2023.

Le grief ne peut en conséquence qu'être rejeté.

5.4.2 L'appelant soutient que si l'intimée avait réellement eu pour intention de le licencier en raison de la réorganisation de son entreprise, elle aurait nécessairement supprimé son emploi en amont, avant l'aboutissement de cette restructuration. Il en veut pour preuve que l'intimée ne souhaitait engager que des physiothérapeutes diplômés depuis mars 2023 en vue de la restructuration de son entreprise. Si donc son poste avait réellement été incompatible avec le nouveau standing que l'intimée entendait donner à son cabinet de physiothérapie, elle aurait largement anticipé cette incompatibilité en notifiant le congé dès le lancement du processus de réorganisation, soit dès le mois de mars 2023.

Le raisonnement de l'appelant ne convainc pas. En effet, la chronologie des événements montre que la transformation voulue par l'intimée a été le fruit d'un long processus, qui a débuté en 2022 avec le déménagement du cabinet de physiothérapie de T*** à Q***, afin de bénéficier de locaux plus grands, suivi entre juin 2023 et février 2024 de la

mise au concours de quatre postes de physiothérapeutes et parallèlement de l'aménagement d'une salle de gymnastique et l'acquisition de matériel, notamment d'un appareil spécifique à la rééducation, enfin de la constitution de la société U._____ Sàrl le 26 mars 2024. On déduit de cette chronologie que tout au long de cette période de mutation, le cabinet de physiothérapie a continué à fonctionner, ce qui impliquait du personnel susceptible de prendre en charge la clientèle. La collaboration de l'appelant faisait sens dans cette période de transition et on ne voit pas que l'on puisse inférer quoi que ce soit quant au caractère prétendument abusif du licenciement de l'appelant, au terme du processus de restructuration du cabinet de physiothérapie.

Le moyen est vain.

5.4.3 L'appelant fait grief aux premiers juges de n'avoir pas tenu compte des reproches de l'intimée concernant ses prétendus problèmes de comportement, au motif que ceux-ci n'avaient pas été invoqués à l'appui du licenciement et n'étaient du reste pas suffisamment établis au terme de l'instruction. Il expose que ces problèmes n'ont été invoqués que durant la procédure au fond, mais n'ont été mentionnés ni dans le congé du 30 avril 2024, ni dans le courrier du 15 mai suivant, ce qui démontrerait qu'ils ne constituaient nullement un motif de licenciement mais une justification tardive et infondée du congé. Il s'ensuivrait que la restructuration invoquée en premier lieu ne constituerait pas non plus le motif réel du congé et que celui-ci reposerait en réalité sur les prétentions salariales qu'il a fait valoir par l'intermédiaire de son conseil au printemps 2024.

L'intimée a effectivement déclaré aux débats avoir notamment licencié l'appelant en raison de son comportement. On peut prendre acte que celui-ci ne donnait pas satisfaction à l'intimée. On ne voit cependant pas que l'on puisse en déduire quoi que ce soit en ce qui concerne le caractère prétendument abusif du licenciement. En effet, l'intimée a aussi déclaré qu'elle avait licencié l'appelant parce qu'elle voulait une équipe beaucoup plus performante et c'est ce dernier motif qui a été invoqué lors de la résiliation des rapports de travail. Or, l'appelant ne met nullement en

cause l'existence de ce processus de restructuration du cabinet de physiothérapie, mais soutient que celui-ci ne constituerait pas le motif réel de son licenciement. Pour le surplus, on vient de voir que le fait que l'appelant n'ait pas été titulaire d'un diplôme de physiothérapeute reconnu en Suisse était en effet incompatible avec cette restructuration, eu égard aux standards de qualité que l'intimée entendait désormais offrir à sa clientèle (cf. consid. 5.4.1 et 5.4.2 *supra*). Le grief de l'appelant ne suffit pas à renverser cette appréciation et tombe dès lors à faux.

5.5 L'appelant fait valoir que l'intimée n'a réellement pris connaissance de ses prétentions salariales que le 6 avril 2024 au plus tôt, à réception de la lettre recommandée de son conseil du 5 mars 2024, réacheminée à l'intimée par courrier A+ le 5 avril 2024, après que la lettre précitée lui est revenue avec la mention « non réclamé ». En retenant que si c'était la lettre du 5 mars 2024 qui avait décidé l'intimée à licencier l'appelant, celle-ci n'aurait alors pas attendu près de deux mois pour lui signifier la fin des rapports de travail, les premiers juges auraient dès lors apprécié les faits de manière erronée, ce délai étant en réalité de moins d'un mois. Selon l'appelant, cette proximité temporelle traduirait dès lors un lien de causalité directe et manifeste entre le moment où il a fait valoir ses prétentions salariales et la décision de l'intimée de mettre fin au contrat de travail.

Les premiers juges ont certes admis que la date à laquelle le licenciement a été notifié à l'appelant était proche de celle à laquelle il avait émis des prétentions salariales par l'intermédiaire de son avocate, mais ont également fait état de leur conviction que ce n'était pas ce qui avait déterminé l'intimée à mettre un terme aux rapports de travail et que c'était par un concours de circonstances que ces deux événements étaient intervenus en l'espace de deux mois. L'appelant a démontré que ce délai était en réalité de moins d'un mois et les éléments factuels propres à établir cette circonstance ont été intégrés à l'état de fait du jugement. Pour le reste, la Cour de céans considère qu'on ne saurait déduire de ce seul élément que le licenciement de l'appelant serait abusif parce qu'il est intervenu après que celui-ci a fait valoir des prétentions salariales. On

observe à cet égard que selon les déclarations concordantes des parties, l'appelant a sollicité début 2023 une augmentation de salaire de 1'000 fr. par mois, soit d'environ 25 % par rapport au salaire net qui lui était alors versé, qu'elles n'ont pas été suivies du licenciement de l'appelant et que ces prétentions salariales ont été intégralement acceptées par l'intimée. Compte tenu de ce qui précède, la conclusion que le licenciement de l'appelant serait lié aux prétentions salariales qu'il a fait valoir peu avant de voir son contrat de travail résilié ne s'impose pas, le fait que celui-ci ait été notifié moins d'un mois, et non pas deux mois, après que l'intimée ait pris connaissance de la mise en demeure de l'appelant, ne suffisant pas à renverser l'appréciation des premiers juges selon laquelle le congé était motivé par une réorganisation de l'activité de l'intimée.

5.6 Il s'ensuit qu'aucun motif abusif ne peut être décelé dans la résiliation des rapports de travail liant l'appelant à l'intimée, de sorte que le rejet de la prétention en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif doit être confirmé.

6.

6.1 Vu ce qui précède, l'appel doit être partiellement admis et le chiffre I de du dispositif du jugement réformé en ce sens qu'il est alloué à l'appelant un montant brut de 5'150 fr. 45 à titre de salaire, sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, ainsi que de l'impôt à la source. La décision attaquée est confirmée pour le surplus, sous réserve encore de ce qui va suivre en ce qui concerne les dépens alloués pour la procédure de première instance (chiffre III du dispositif du jugement).

6.2 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais judiciaires et dépens (art. 95 al. 1 CPC), de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). En l'espèce, l'appelant obtient presque entièrement gain de cause en ce qui concerne ses prétentions salariales ; il perd en revanche sur la question des allocations familiales, à raison de 900 fr., et celle de l'indemnité pour licenciement abusif, à raison de 23'180 fr. 50. Compte tenu de ce qui précède, les dépens dus par l'appelant en faveur de l'intimée

seront réduits de 500 fr. et ramenés à 2'000 francs. Le chiffre III du dispositif du jugement sera réformé en conséquence. Pour le surplus, le jugement entrepris est rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC).

6.3 L'arrêt sera également rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

La charge des dépens de deuxième instance est évaluée à 3'000 fr.

pour chacune des parties (art. 3 al. 2 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile ;

BLV 270.11.6]). Vu l'adjudication respective des conclusions des parties, les dépens doivent être mis à la charge de l'appelant à raison de quatre cinquièmes et de l'intimée à raison d'un cinquième, de sorte qu'après compensation l'appelant versera en définitive à l'intimée la somme de 1'800 fr. à titre de dépens réduits.

6.4

6.4.1 Le conseil d'office a droit à une rémunération équitable pour ses opérations et débours dans la procédure d'appel (cf. art. 122 al. 1 let. a CPC). Le juge applique un tarif horaire de 180 fr. pour l'avocat (cf. art. 2 al. 1 RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 ; BLV 211.02.3]).

Pour fixer la quotité de l'indemnité, l'autorité cantonale doit tenir compte de la nature et de l'importance de la cause, des difficultés particulières que celle-ci peut présenter en fait et en droit, du temps que l'avocat lui a consacré, de la qualité de son travail, du nombre des conférences, audiences et instances auxquelles il a pris part, du résultat obtenu et de la responsabilité qu'il a assumée (TF 5D_118/2021 du 15 octobre 2021 consid. 5.1.3 et les références citées). En matière civile, le défenseur d'office peut être amené à accomplir dans le cadre du procès des démarches qui ne sont pas déployées devant les tribunaux, telles que recueillir des déterminations de son client ou de la partie adverse ou encore rechercher une transaction. De telles opérations doivent également être

prises en compte (ATF 122 I 1 consid. 3a ; ATF 117 la 22 consid. 4c et les références citées). Cependant, le temps consacré à la défense du client et les actes effectués ne peuvent être pris en considération sans distinction. Ainsi, le juge peut d'une part revoir le travail allégué par l'avocat, s'il l'estime exagéré en tenant compte des caractéristiques concrètes de l'affaire, et ne pas rétribuer ce qui ne s'inscrit pas raisonnablement dans le cadre de l'accomplissement de la tâche du défenseur ; d'autre part, il peut également refuser d'indemniser le conseil pour des opérations qu'il estime inutiles ou superflues. L'avocat d'office ne saurait être rétribué pour des activités qui ne sont pas nécessaires à la défense des intérêts de l'assisté ou qui consistent en un soutien moral (ATF 109 la 107 consid. 3b ; TF 5D_118/2021 précité). L'avocat doit cependant bénéficier d'une marge d'appréciation suffisante pour déterminer l'importance du travail qu'il doit consacrer à l'affaire (ATF 118 la 133 consid. 2d ; ATF 109 la 107 précité).

6.4.2 Dans sa liste des opérations du 1^{er} juin 2026, Me Aurélie Cornamusaz a indiqué avoir consacré 24.12 heures à la procédure d'appel, dont 8 heures effectuées par l'avocat-stagiaire. Il a notamment été consacré à la rédaction de l'appel (pos. 13 à 18, 20, 22 et 23), un temps de 16.50 heures, dont 13.10 heures pour Me Cornamusaz et 3.4 heures pour l'avocat-stagiaire. Même en tenant compte du fait que la cause revêt une certaine complexité – l'appel comporte 17 pages dont 12 pages consacrées aux griefs invoqués et aux conclusions prises de ce chef –, ce temps apparaît excessif, vu la connaissance qu'avait Me Cornamusaz du dossier de première instance et le temps déjà consacré à l'étude et au traitement de la cause devant cette instance (53.5 heures). Il sera dès lors admis une journée et demie de travail pour cette opération, soit 10.5 heures pour Me Cornamusaz (– 2.60 heures) et 2 heures (– 1.40 heures) pour l'avocat-stagiaire. Pour le reste, le temps consacré à la rédaction des déterminations sur la réponse de l'intimée ainsi qu'aux divers courriers, appels téléphoniques et entretiens avec l'appelant apparaît correct et ne prête pas le flanc à la critique. En définitive, la liste des opérations sera admise à hauteur de 20.12 heures dont 13.52 heures pour Me Cornamusaz et 6.60 heures pour l'avocat-stagiaire. L'indemnité de

conseil d'office de Me Cornamusaz peut ainsi être arrêtée à 3'159 fr. 60 fr. ([13.52 h. x 180 fr. = 2'433 fr. 60] + [6.60 h. x 110 = 726 fr.]), montant auquel s'ajoutent 63 fr.20 à titre de débours forfaitaires (2 % x 3'159 fr. 60, art. 3bis al. 1 RAJ) et la TVA de 8,1 % sur le tout (3'222 fr. 80), par 261 fr. 05, soit une indemnité totale arrondie à 3'484 francs.

6.4.3 L'appelant remboursera l'indemnité allouée à son conseil d'office, provisoirement mise à la charge de l'Etat, dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). Il incombe à la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes de fixer le principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a CDPJ [Code de droit privé judiciaires vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 211.02]).

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 et III de son dispositif comme il suit :

I. Condamne B._____ à payer à O._____ un montant brut de 5'150 fr. 45 (cinq mille cent cinquante francs et quarante-cinq centimes) à titre de salaire, sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, ainsi que de l'impôt à la source, avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 juin 2024.

III. Condamne O._____ à payer à B._____ la somme de 2'000 fr. (deux mille 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'appelant O._____, doit verser à l'intimée B._____ la somme de 1'800 fr. (mille huit cents francs) à titre de dépens réduits de deuxième instance.
- V.** L'indemnité d'office allouée à Me Aurélie Cornamusaz, conseil d'office d'O._____, est arrêtée 3'484 fr. (trois mille quatre cent huitante-quatre francs), débours et TVA compris.
- VI.** L'appelant O._____, bénéficiaire de l'assistance judiciaire, est tenu au remboursement de l'indemnité allouée à son conseil d'office, mise provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'il sera en mesure de le faire.
- VII.** 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 Aurélie Cornamusaz (pour O._____),
- Me Jean-Christophe Oberson (pour B._____),

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

- Mme la Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne ;

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :