

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 4 août 2015

Composition : M. COLOMBINI, président
M. Krieger et Mme Giroud Walther, juges
Greffière : Mme Vuagniaux

**Art. 18 al. 1, 124 al. 1, 322 al. 1, 329a al. 1 et 329d al. 1 et 2 CO ;
8 CC ; 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC**

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **D._____SA**, à [...], défenderesse, et l'appel joint interjeté par **F._____**, à Lausanne, demandeur, contre le jugement rendu le 13 novembre 2014 par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant les parties entre elles, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 13 novembre 2014, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a dit que D. _____ SA doit payer immédiatement au demandeur F. _____ les montants suivants :

- 1) 1'023 fr. 55 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2008.
- 2) 1'046 fr. 90 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mai 2008.
- 3) 1'224 fr. 50 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juin 2008.
- 4) 339 fr. 70 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2008.
- 5) 1'683 fr. 25 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} août 2008.
- 6) 1'290 fr. 10 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2008.
- 7) 1'122 fr. 95 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 2008.
- 8) 944 fr. 50 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} novembre 2008.
- 9) 1'084 fr. 60 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} décembre 2008.

- 10) 318 fr. 10 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2009.
- 11) 244 fr. 40 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} février 2009.
- 12) 1'207 fr. 60 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juin 2009.
- 13) 878 fr. 85 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2009.
- 14) 1'118 fr. 85 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2009.
- 15) 998 fr. 90 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 2009.
- 16) 316 fr. 65 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} février 2010.
- 17) 23 fr. bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2010.
- 18) 326 fr. 30 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mai 2010.
- 19) 36 fr. 60 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2011.

- 20) 321 fr. 10 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} août 2011.
- 21) 34 fr. 05 bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2011.
- 22) 2'026 fr. 60 bruts, sous déduction des cotisations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 2011.
- 23) 150 fr. 25 bruts, sous déduction des cotisations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} novembre 2011.
- 24) 551 fr. 80 bruts, sous déduction des cotisations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2012.
- 25) 637 fr. 90 bruts, sous déduction des cotisations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} février 2012.
- 26) 1'007 fr. 25 bruts, sous déduction des cotisations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2012.
- 27) 579 fr. bruts, sous déduction cotisations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2012 (II),

rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III), dit que le jugement est rendu sans frais (III) et dit que la défenderesse D. _____ SA versera au demandeur F. _____ la somme de 3'000 fr. à titre de dépens (IV).

En droit, les premiers juges ont retenu que la réelle et commune intention des parties était de rémunérer le travailleur avec un salaire mensuel fixe de 2'116 fr. brut, douze fois l'an, pour 25,2 heures de travail hebdomadaire, auquel s'ajoutait un salaire horaire variable pour les cours individuels dispensés aux clients (ci-après : « personal training » selon le contrat), à savoir un salaire horaire de 29 fr. lorsque les heures étaient données en shift, c'est-à-dire pendant les 25,2 heures hebdomadaires, et un salaire horaire de 50 fr. lorsque les heures étaient données hors shift, c'est-à-dire en dehors des 25,2 heures hebdomadaires.

Cette constatation de fait résultait des clauses du contrat de travail qui étaient limpides, ainsi que des déclarations des témoins T2._____ et T4._____, qui corroboraient celles du travailleur. En outre, l'employé n'avait jamais accepté, expressément ou tacitement, une modification de la rémunération prévue dans son contrat de travail, s'étant au contraire plaint à plusieurs reprises que le salaire perçu ne correspondait pas aux termes du contrat. L'indemnité de salaire de 8,33 % afférente aux quatre semaines de vacances prévues dans le contrat n'étant pas incluse dans les heures de personal training, le salaire horaire de 29 fr. s'élevait en réalité à 31 fr. 41 et le salaire horaire de 50 fr. à 54 fr. 16.

Les premiers juges ont constaté qu'ils n'étaient pas en possession de toutes les « Monthly sign off sheet » (ci-après : les fiches mensuelles) récapitulant les heures de personal training en shift et hors shift dispensées, de sorte qu'ils n'avaient pas pu les comparer avec les fiches de salaire. De plus, hormis pour les mois de janvier 2009, juillet 2009, janvier 2010 et août 2010, les heures de personal training figurant sur les fiches de salaire ne correspondaient pas aux heures de personal training figurant sur les fiches mensuelles. Les premiers juges ont donc décidé de se baser sur les fiches mensuelles pour les mois pour lesquels elles avaient été produites et sur les fiches de salaire établies par l'employeur pour les mois pour lesquels les fiches mensuelles n'avaient pas été produites. Dans la mesure où l'employeur soutenait que toutes les heures en shift et hors shift avaient été payées à 50 fr., c'est lui qui devait en apporter la preuve, ce qu'il n'avait pas fait.

Pour la période litigieuse de mars 2008 à mars 2012, le travailleur avait perçu son salaire mensuel fixe de base de 2'116 fr. de décembre 2010 à avril 2011, un salaire mensuel supérieur à ce montant de base de novembre 2011 à février 2012 et un salaire mensuel inférieur à ce montant de base pour tous les autres mois. Cela étant, les premiers juges ont considéré qu'il fallait prendre en compte un salaire mensuel fixe de 2'116 fr. pour toute la période de mars 2008 à mars 2012, auquel s'ajoutait un salaire horaire de 31 fr. 41 pour les heures en shift et un salaire horaire de 54 fr. 16 pour les heures hors shift, comme déjà exposé.

Il y avait lieu de souligner que l'employé n'avait jamais reçu un salaire horaire à 29 fr. comme prévu dans son contrat de travail, mais seulement un salaire horaire de 23 fr. de mars 2008 à octobre 2011, puis dans une fourchette de 25 fr. 45 à 27 fr. 80 de novembre 2011 à mars 2012.

Au final, en reprenant chaque fiche de salaire et chaque fiche mensuelle pour le mois concerné, les premiers juges ont constaté que le travailleur n'avait pas perçu l'entier de son salaire durant 27 mois, ce qui correspondait à la somme totale de 20'537 fr. 25. L'employé avait en revanche trop perçu de salaire durant plusieurs mois, mais dans la mesure où l'employeur n'avait pas excipé de la compensation, ni pris de conclusions reconventionnelles en ce sens, il n'y avait pas lieu à remboursement. Enfin, dès lors que le contrat de travail pour la période antérieure au 1^{er} mars 2008 était incomplet, il était impossible de contrôler la régularité des salaires perçus avant cette date.

B. Par acte du 4 mars 2015, D._____SA a fait appel de ce jugement en prenant les conclusions suivantes :

« **A la forme**

1. Déclarer recevable le présent mémoire d'appel.

Au fond

Principalement

2. Annuler le jugement rendu le 13 novembre 2014 par le Tribunal de Prud'hommes d'arrondissement de Lausanne dans la cause n° P313.012322.

Cela fait et statuant à nouveau

3. Débouter Monsieur F._____ de toutes ses conclusions.

Subsidiairement, si par impossible le Tribunal Cantonal rejetait l'exception de compensation

4. Dire que les seuls montants encore dus à Monsieur F._____ à titre d'arriérés de salaire sont les suivants, à l'exclusion de tous autres :
 - 4.1 CHF 317,70 bruts sur le salaire du mois de mars 2008 ;

- 4.2 CHF 300,40 bruts sur le salaire du mois d'avril 2008 ;
 - 4.3 CHF 67,15 bruts sur le salaire du mois de mai 2008 ;
 - 4.4 CHF 420,45 bruts sur le salaire du mois de juillet 2008 ;
 - 4.5 CHF 523,25 bruts sur le salaire du mois d'août 2008 ;
 - 4.6 CHF 724,90 bruts sur le salaire du mois de septembre 2008 ;
 - 4.7 CHF 217.- bruts sur le salaire du mois d'octobre 2008 ;
 - 4.8 CHF 454,25 bruts sur le salaire du mois de novembre 2008 ;
 - 4.9 CHF 166,28 bruts sur le salaire du mois de décembre 2008 ;
 - 4.10 CHF 148.- bruts sur le salaire du mois de janvier 2009 ;
 - 4.11 CHF 21,75 bruts sur le salaire du mois de mai 2009 ;
 - 4.12 CHF 193,75 bruts sur le salaire du mois de septembre 2009 ;
 - 4.13 CHF 229,88 bruts sur le salaire du mois de janvier 2010 ;
 - 4.14 CHF 143,16 bruts sur le salaire du mois d'avril 2010 ;
 - 4.15 CHF 174,09 bruts sur le salaire du mois de juillet 2011 ;
 - 4.16 CHF 592,50 bruts sur le salaire du mois de septembre 2011 ;
 - 4.17 CHF 426,46 bruts sur le salaire du mois de décembre 2011 ;
 - 4.18 CHF 541,51 bruts sur le salaire du mois de janvier 2012 ;
 - 4.19 CHF 939,76 bruts sur le salaire du mois de février 2012 ;
 - 4.20 CHF 386,20 bruts sur le salaire du mois de mars 2012.
5. Débouter Monsieur F._____ de toutes autres ou contraires conclusions.

En toute hypothèse

6. Condamner l'intimé en tous les frais et dépens d'appel et de première instance, lesquels comprendront une équitable indemnité valant participation aux honoraires du Conseil de l'appelante.
7. Débouter l'intimé de toutes autres ou contraires conclusions. »

F._____ a déposé un mémoire de réponse et un appel joint le 23 avril 2015 en prenant, avec suite de frais et dépens, les conclusions suivantes :

« I. L'appel interjeté le 4 mars 2015 par D. _____ SA est intégralement rejeté.

Principalement :

II. Le jugement rendu par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne le 13 novembre 2014 est réformé comme suit :

- les chiffres I.- 1) à 15) sont confirmés ;
- les chiffres 1.- 16) à 27) sont réformés comme il suit :

16) 900 fr. 65 (neuf cents francs et soixante-cinq centimes) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} février 2010.

17) 607 fr. (six cent sept francs) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2010.

18) 910 fr. 30 (neuf cents dix francs et trente centimes) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mai 2010.

19) 157 fr. 40 (cent cinquante-sept francs et quarante centimes) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juin 2010.

20) 459 fr. 35 (quatre cent cinquante-neuf francs et trente-cinq centimes) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2010.

21) 28 fr. 70 (vingt-huit francs et septante centimes) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} août 2010.

22) 472 fr. 50 (quatre cent septante-deux francs et cinquante centimes) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2010.

- 23) 70 fr. (septante francs) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} novembre 2010.
 - 24) 128 fr. 60 (cent vingt-huit francs et soixante centimes) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mai 2011.
 - 25) 620 fr. 60 (six cent vingt francs et soixante centimes) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2011.
 - 26) 905 fr. 10 (neuf cent cinq francs et dix centimes) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} août 2011.
 - 27) 618 fr. 05 (six cent dix-huit francs et cinq centimes) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2011.
- le chiffre l.- est réformé en ce sens qu'il est complété comme suit :
- 28) 2'610 fr. 60 (deux mille six cent dix francs et soixante centimes) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 2011.
 - 29) 734 fr. 25 (sept cent trente-quatre francs et vingt-cinq centimes) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} novembre 2011.
 - 30) 559 fr. 35 (cinq cent cinquante-neuf francs et trente-cinq centimes) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} décembre 2011.
 - 31) 1'135 fr. 80 (mille cent trente-cinq francs et huitante centimes) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2012.

- 32) 1'221 fr. 90 (mille deux cent vingt et un francs et nonante centimes) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} février 2012.
- 33) 1'591 fr. 25 (mille cinq cent nonante et un francs et vingt-cinq centimes) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2012.
- 34) 579 fr. (cinq cent septante neuf francs) bruts, sous déduction des cotisations légales et autres obligations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2012.

- le chiffre IV.- est réformé en ce sens qu'il est alloué au demandeur F._____ des dépens d'un montant supérieur au montant alloué en première instance.

III. Le jugement rendu par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne le 13 novembre 2014 est confirmé pour le surplus.

Subsidiairement :

IV. Le jugement rendu par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne le 13 novembre 2014 est annulé, la cause étant renvoyée au Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne pour complément d'instruction et nouvelle décision dans le sens des considérants. »

Dans sa réponse du 29 mai 2015 à l'appel joint, D._____SA a conclu à ce qu'F._____ soit débouté de toutes ses conclusions et à ce qu'il soit condamné à tous les frais et dépens d'appel et de première instance, comprenant une équitable indemnité valant participation aux honoraires de son conseil.

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

1. D._____SA est une société prestataire de services dans le domaine du fitness, dont le siège est à [...].G._____ en est le président du conseil d'administration, au bénéfice de la signature individuelle.

2. F._____ a été engagé dans le club de Lausanne dès le 3 janvier 2005, en qualité de « Fitness professional » pour une durée indéterminée. Le contrat de travail produit par l'employeur est incomplet.

3. Les 25 février et 11 mars 2008, D._____SA et F._____ ont signé un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1^{er} mars 2008. Les termes du contrat étaient notamment les suivants :

« **1. Description de poste, zone d'activité :**

Vous êtes engagé en temps (sic) que Fitness Professional. Vous effectuerez des heures de Personal Training et de Gym Instructeur.

Le lieu de travail est (...) Lausanne.

(...)

3. Temps de travail :

Votre temps de travail hebdomadaire s'élève à **25.2 heures** (60 %) en tant que **Gym Instructeur**.

Le travail est exécuté suivant les ordres, l'horaire et le plan de roulement de D._____SA. Les heures d'ouverture du Club sont : du lundi au jeudi de 07.00 h à 22.00 h, le vendredi de 07.00 h à 21.00 h, et le samedi/dimanche de 09.00 h à 20.00 h ; elles peuvent être modifiées à tout moment par la D._____SA.

(...)

5. Salaire :

Votre **salaire mensuel brut** en qualité **d'instructeur de gymnastique** est de **CHF 2'116.-** (12 salaires mensuels).

Chaque session de Personal Training est payée à :

- **CHF 29.- brut en shift**
- **CHF 50.- brut hors shift**

L'employé s'engage à atteindre le Target de **50 sessions** de Personal Training par mois.

L'employé est tenu d'effectuer 1 cours collectif par semaine au salaire de SFr. 23.- (inclus dans les heures de gym).

Les déductions légales, telles que AVS, AI, Assurance Chômage, LPP, APG ainsi que l'impôt à la source, si applicable, mais également la prime d'assurance perte de gain, seront prélevées du salaire brut. Les allocations familiales seront versées conformément aux dispositions légales en vigueur dans le canton.

(...)

7. Heures supplémentaires :

Conformément à la position de cadre du collaborateur, il est censé effectuer des heures supplémentaires pour lesquelles aucune indemnité n'est versée.

8. Vacances :

Le collaborateur a droit à **4 semaines** de vacances par année civile. En cas d'engagement ou de départ durant l'année, le droit est appliqué au prorata temporis. Au moment du départ, si le collaborateur a touché plus de congés payés que ceux auxquels il a droit, l'employeur peut exiger le remboursement du surplus, ou le déduire des paiements de salaires encore dus.

D._____SA détermine, suite à un entretien préalable avec le collaborateur, la période des congés en tenant compte des souhaits de celui-ci, sans pour autant compromettre la bonne marche de l'entreprise.

9. Jours fériés et temps libre habituel :

Normalement, l'entreprise ne ferme pas durant les jours fériés cantonaux et communaux. Par conséquent, il faut aussi travailler ces jours-là, suivant la répartition du temps de travail établie par la D._____SA ou le supérieur.

Toutefois, l'employé peut et doit compenser tous les jours fériés cantonaux et communaux en prenant congé au préalable ou en les récupérant ultérieurement. »

Les heures de personal training pouvaient être dispensés en shift, c'est-à-dire pendant les 25,2 heures hebdomadaires prévues contractuellement, ou hors shift, c'est-à-dire en dehors de ces 25,2 heures de travail.

Contrairement aux termes du contrat de travail, F._____ n'a jamais donné de cours collectifs.

4. F._____ relevait les heures de personal training sur une fiche mensuelle, à l'instar des collègues exerçant la même fonction que lui. Chaque fiche mensuelle comportait les noms des clients, leur signature et si les cours avaient été donnés en shift ou hors shift. La fiche mensuelle était ensuite transmise à T3._____, Gym Manager et supérieur hiérarchique d'F._____, qui la vérifiait selon le planning informatique, reportait les heures dans un tableau Excel et la faisait parvenir au Club Manager, qui l'envoyait au Département des ressources humaines, à [...].T2._____, employée depuis mars 2011 au siège social, établissait ensuite les fiches de salaire des employés. Les heures de personal training effectuées au cours d'un mois étaient payées avec le salaire du mois suivant, alors que le salaire fixe de base était payé le mois courant.

5. F._____ était très apprécié de ses supérieurs du club de Lausanne. Il était un bon instructeur et vendait le double de cours individuels que les objectifs fixés.

6. Un contrôle de l'Inspection du travail a eu lieu en 2011, notamment afin de vérifier les contrats de travail et les heures effectuées par les employés.

7. Hormis de décembre 2010 à avril 2011 où il a perçu un salaire mensuel fixe de 2'116 fr. et de novembre 2011 à février 2012 où il a reçu un montant supérieur à cette somme, F._____ a toujours perçu un salaire mensuel fixe inférieur à 2'116 francs. Selon les fiches de salaires, de mars 2008 à décembre 2010, le salaire horaire de 23 fr. se composait de 21 fr. 20 à titre de salaire et de 1 fr. 80 à titre de vacances à 8,33 % et le salaire horaire de 50 fr. se composait de 46 fr. 15 à titre de salaire et de 3 fr. 85 à titre de vacances à 8,33 %. De janvier 2011 à mars 2012, F._____ a perçu des montants variant de 21 fr. 25 à 46 fr. 20 (21 fr. 25, 23 fr. 50, 23 fr. 65, 25 fr., 25 fr. 66, 45 fr. 85, 46 fr. 15, 46 fr. 16 et 46 fr. 20), majorés de 8,33 %.

Les fiches de salaire sont reproduites ci-dessous avec les données des fiches mensuelles du mois précédent, puisque les heures de personal training effectuées au cours d'un mois étaient payées avec le salaire du mois suivant.

Décompte de salaire Mars 2008

Texte	N°	Nombre	Taux	Montant CHF
Salaire horaire	1210	64.00	21.20	1,356.80
Indemn. vacances	1211	64.00	1.80	115.20
Salaire horaire Personal Training	1700	11.00	21.20	233.20
Salaire horaire Personal Training	1700	69.00	46.15	3,184.35
Indemn. vacances	1701	11.00	1.80	19.80
Indemn. vacances	1701	69.00	3.85	265.65
Salaire brut				5,175.00
AVS/AI/APG	300	5.050 %	5,175.00	-261.35
Chômage	302	1.000 %	5,175.00	-51.75
Prime accident non professionnel				
NBU Abzug	306	2.04 %	5,175.00	-105.55
Caisse de pension	308			-122.20
Prime pour indemnités maladie				
Krankentaggeld	310	0.54 %	5,175.00	-27.95
Impôt à la source	312	13.060 %	5,175.00	-675.85
Saisie sur salaire	430			-800.00
Déductions totales				-2,044.65
Montant versé le 25/03/08				3,130.35

La fiche mensuelle de février 2008 n'a pas été produite.

Décompte de salaire Avril 2008

Texte	N°	Nombre	Taux	Montant CHF
Salaire mensuel Gym	1002		2,821.30	1,415.00
Salaire horaire Personal Training	1700	7.00	21.20	148.40
Salaire horaire Personal Training	1700	69.00	46.15	3,184.35
Indemn. vacances	1701	7.00	1.80	12.60
Indemn. vacances	1701	69.00	3.85	265.65
Salaire brut				5,026.00
AVS/AI/APG	300	5.050 %	5,026.00	-253.80
Chômage	302	1.000 %	5,026.00	-50.25
Prime accident non professionnel				
NBU Abzug	306	2.04 %	5,026.00	-102.55
Caisse de pension	308			-122.20
Prime pour indemnités maladie				
Krankentaggeld	310	0.54 %	5,026.00	-27.15
Impôt à la source	312	12.830 %	5,026.00	-644.85
Saisie sur salaire	430			-600.00
Déductions totales				-1,800.80
Montant versé le 25/04/08				3,225.20

La fiche mensuelle de mars 2008 n'a pas été produite.

Décompte de salaire Mai 2008

Texte	N°	Nombre	Taux	Montant CHF
Salaire mensuel Gym	1002		2,821.30	1,295.00
Salaire horaire Personal Training	1700	97.00	46.15	4,476.55
Indemn. vacances	1701	97.00	3.85	373.45
Salaire brut				6,145.00
AVS/AI/APG	300	5.050 %	6,145.00	-310.30
Chômage	302	1.000 %	6,145.00	-61.45
Prime accident non professionnel				
NBU Abzug	306	2.04 %	6,145.00	-125.35
Caisse de pension	308			-122.20
Prime pour indemnités maladie				
Krankentaggeld	310	0.54 %	6,145.00	-33.20
Impôt à la source	312	14.290 %	6,145.00	-878.10
Saisie sur salaire	430			-600.00
Déductions totales				-2,130.60
Montant versé le 26/05/08				4,014.40

La fiche mensuelle d'avril 2008 n'a pas été produite.

Salaire de paie Juin 2008

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			2,065.00
Salaire horaire	1200	5	21.20	106.00
Dédom. congé	1201	5	1.80	9.00
Salaire horaire (PT)	1700	93	46.15	4,291.95
Salaire horaire (PT)	1700	2	21.20	42.40
Dédom. congé et jours fériés	1701	93	3.85	358.05
Dédom. congé et jours fériés	1701	2	1.80	3.60
Salaire brut				6,876.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	6,876.00	-347.25
Chômage	302	1 %	6,876.00	-68.75
Accident non professionnel	306	2.04 %	6,876.00	-140.25
Caisse de retraite	308			-122.20
Prime maladie	310	0.54 %	6,876.00	-37.15
Impôt à la source	312	15.14 %	6,876.00	-1,041.05
Saisie sur salaire	430			-600.00
Salaire net				4,519.35

La fiche mensuelle de mai 2008 n'a pas été produite.

Salaire de paie Juillet 2008

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			903.00
Salaire horaire (PT)	1700	109	46.15	5,030.35
Salaire horaire (PT)	1700	2	21.20	42.40
Dédom. congé et jours fériés	1701	109	3.85	419.65
Dédom. congé et jours fériés	1701	2	1.80	3.60
Salaire brut				6,399.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	6,399.00	-323.15
Chômage	302	1 %	6,399.00	-64.00
Accident non professionnel	306	2.04 %	6,399.00	-130.55
Caisse de retraite	308			-122.20
Prime maladie	310	0.54 %	6,399.00	-34.55
Impôt à la source	312	14.58 %	6,399.00	-932.95
Saisie sur salaire	430			-600.00
Salaire net				4,191.60

La fiche mensuelle de juin 2008 n'a pas été produite.

Salaire de paie Août 2008

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,155.00
Salaire horaire (PT)	1700	69	46.15	3,184.35
Salaire horaire (PT)	1700	5	21.20	106.00
Dédom. congé et jours fériés	1701	69	3.85	265.65
Dédom. congé et jours fériés	1701	5	1.80	9.00
Salaire brut				4,720.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	4,720.00	-238.35
Chômage	302	1 %	4,720.00	-47.20
Accident non professionnel	306	2.04 %	4,720.00	-96.30
Caisse de retraite	308			-122.20
Prime maladie	310	0.54 %	4,720.00	-25.50
Impôt à la source	312	11.81 %	4,720.00	-557.45
Saisie sur salaire	430			-600.00
Salaire net				3,033.00

La fiche mensuelle de juillet 2008 n'a pas été produite.

Salaire de paie Septembre 2008

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,365.00
Salaire horaire (PT)	1700	51	46.15	2,353.65
Salaire horaire (PT)	1700	19	21.20	402.80
Dédom. congé et jours fériés	1701	51	3.85	196.35
Dédom. congé et jours fériés	1701	19	1.80	34.20
Salaire brut				4,352.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	4,352.00	-219.80
Chômage	302	1 %	4,352.00	-43.50
Accident non professionnel	306	2.04 %	4,352.00	-88.80
Caisse de retraite	308			-122.20
Prime maladie	310	0.54 %	4,352.00	-23.50
Impôt à la source	312	10.46 %	4,352.00	-455.20
Saisie sur salaire	430			-600.00
Salaire net				2,799.00

La fiche mensuelle d'août 2008 n'a pas été produite.

Salaire de paie Octobre 2008

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,638.00
Salaire horaire	1450	3	10.60	31.80
Dédom. congé	1451	3	0.90	2.70
Salaire horaire (PT)	1700	80	46.15	3,692.00
Salaire horaire (PT)	1700	20	21.20	424.00
Dédom. congé et jours fériés	1701	80	3.85	308.00
Dédom. congé et jours fériés	1701	20	1.80	36.00
Salaire brut				6,132.50
AVS/AI/APG	300	5.05 %	6,132.50	-309.70
Chômage	302	1 %	6,132.50	-61.35
Accident non professionnel	306	2.04 %	6,132.50	-125.10
Caisse de retraite	308			-122.20
Prime maladie	310	0.54 %	6,132.50	-33.10
Impôt à la source	312	14.29 %	6,132.50	-876.35
Saisie sur salaire	430			-600.00
Salaire net				4,004.70

La fiche mensuelle de septembre 2008 n'a pas été produite.

Salaire de paie Novembre 2008

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,386.00
Salaire horaire (PT)	1700	63	46.15	2,907.45
Salaire horaire (PT)	1700	1158	21.20	233.20
Dédom. congé et jours fériés	1701	63	3.85	242.55
Dédom. congé et jours fériés	1701	1158	1.80	19.80
Salaire brut				4,789.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	4,789.00	-241.85
Chômage	302	1 %	4,789.00	-47.90
Accident non professionnel	306	2.04 %	4,789.00	-97.70
Caisse de retraite	308			-200.90
Prime maladie	310	0.54 %	4,789.00	-25.85
Impôt à la source	312	12 %	4,789.00	-574.70
Saisie sur salaire	430			-600.00
Salaire net				3,000.10

La fiche mensuelle d'octobre 2008 n'a pas été produite.

Salaire de paie Décembre 2008

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			876.00
Salaire horaire (PT)	1700	179 40	46.15	5,491.85
Salaire horaire (PT)	1700	179 43	21.20	84.80
Dédom. congé et jours fériés	1701	179 60	3.85	458.15
Dédom. congé et jours fériés	1701	179	1.80	7.20
Salaire brut				6,918.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	6,918.00	-349.35
Chômage	302	1 %	6,918.00	-69.20
Accident non professionnel	306	2.04 %	6,918.00	-141.15
Caisse de retraite	308			-200.90
Prime maladie	310	0.54 %	6,918.00	-37.35
Impôt à la source	312	15.18 %	6,918.00	-1,050.15
Saisie sur salaire	430			-600.00
Salaire net				4,469.90

Selon la fiche mensuelle de novembre 2008, F. _____ a effectué 58 heures hors shift et 63 heures en shift.

Salaire de paie Janvier 2009

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,686.00
Salaire horaire (PT)	1700	83	46.15	3,830.45
Dédom. congé et jours fériés	1701	83	3.85	319.55
Salaire brut				5,836.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	5,836.00	-294.70
Chômage	302	1 %	5,836.00	-58.35
Accident non professionnel	306	2.04 %	5,836.00	-119.05
Caisse de retraite	308			-194.75
Prime maladie	310	0.54 %	5,836.00	-31.50
Impôt à la source	312	13.9 %	5,836.00	-811.20
Saisie sur salaire	430			-600.00
Salaire net				3,726.45

Selon la fiche mensuelle de décembre 2008, F. _____ a effectué 43 heures hors shift et 40 heures en shift.

Salaire de paie Février 2009

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,866.00
Salaire horaire (PT)	1700	114	46.15	5,261.10
Salaire horaire (PT)	1700	3	21.20	63.60
Dédom. congé et jours fériés	1701	114	3.85	438.90
Dédom. congé et jours fériés	1701	3	1.80	5.40
Salaire brut				7,635.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	7,635.00	-385.55
Chômage	302	1 %	7,635.00	-76.35
Accident non professionnel	306	2.04 %	7,635.00	-155.75
Caisse de retraite	308			-194.75
Prime maladie	310	0.54 %	7,635.00	-41.25
Impôt à la source	312	16.09 %	7,635.00	-1,228.45
Saisie sur salaire	430			-600.00
Salaire net				4,952.90

Selon la fiche mensuelle de janvier 2009, F. _____ a effectué 52 heures hors shift et 53 heures en shift.

Salaire de paie Mars 2009

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,590.00
Salaire horaire (PT)	1700	113	46.15	5,214.95
Salaire horaire (PT)	1700	3	21.20	63.60
Dédom. congé et jours fériés	1701	113	3.85	435.05
Dédom. congé et jours fériés	1701	3	1.80	5.40
Salaire brut				7,309.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	7,309.00	-369.10
Chômage	302	1 %	7,309.00	-73.10
Accident non professionnel	306	1.93 %	7,309.00	-141.05
Accident non prof. (Corr.)	307			14.80
Caisse de retraite	308			-194.75
Prime maladie	310	0.38 %	7,309.00	-27.75
Prime maladie (Corr.)	311			21.55
Impôt à la source	312	15.64 %	7,309.00	-1,143.15
Salaire net				5,396.45

Selon la fiche mensuelle de février 2009, F. _____ a effectué 50 heures hors shift et 52 heures en shift.

Salaire de paie Avril 2009

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,430.00
Salaire horaire (PT)	1700	126	46.15	5,814.90
Salaire horaire (PT)	1700	3	21.20	63.60
Dédom. congé et jours fériés	1701	126	3.85	485.10
Dédom. congé et jours fériés	1701	3	1.80	5.40
Salaire brut				7,799.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	7,799.00	-393.85
Chômage	302	1 %	7,799.00	-78.00
Accident non professionnel	306	1.93 %	7,799.00	-150.50
Caisse de retraite	308			-194.75
Prime maladie	310	0.38 %	7,799.00	-29.65
Impôt à la source	312	16.29 %	7,799.00	-1,270.45
Salaire net				5,681.80

Selon la fiche mensuelle de mars 2009, F. _____ a effectué 64 heures hors shift et 61 heures en shift.

Salaire de paie Mai 2009

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,450.00
Salaire horaire (PT)	1700	112	46.15	5,168.80
Salaire horaire (PT)	1700	9	21.20	190.80
Dédom. congé et jours fériés	1701	112	3.85	431.20
Dédom. congé et jours fériés	1701	9	1.80	16.20
Salaire brut				7,257.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	7,257.00	-366.50
Chômage	302	1 %	7,257.00	-72.55
Accident non professionnel	306	1.93 %	7,257.00	-140.05
Caisse de retraite	308			-194.75
Prime maladie	310	0.38 %	7,257.00	-27.60
Impôt à la source (Remb.)	312			19.20
Impôt à la source	312	15.5 %	7,257.00	-1,124.85
Salaire net				5,349.90

La fiche mensuelle d'avril 2009 n'a pas été produite.

Salaire de paie Juin 2009

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,320.00
Bonus (supermax incentive)	1204			400.00
Salaire horaire (PT)	1700	110	46.15	5,076.50
Salaire horaire (PT)	1700	3	21.20	63.60
Dédom. congé et jours fériés	1701	110	3.85	423.50
Dédom. congé et jours fériés	1701	3	1.80	5.40
Salaire brut				7,289.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	7,289.00	-368.10
Chômage	302	1 %	7,289.00	-72.90
Accident non professionnel	306	1.93 %	7,289.00	-140.70
Caisse de retraite	308			-194.75
Prime maladie	310	0.38 %	7,289.00	-27.70
Impôt à la source	312	15.5 %	7,289.00	-1,129.80
Salaire net				5,355.05

La fiche mensuelle de mai 2009 n'a pas été produite.

Salaire de paie Juillet 2009

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,400.00
Salaire horaire (PT)	1700	114	46.15	5,261.10
Salaire horaire (PT)	1700	3	21.20	63.60
Indemn. vacances	1701	114	3.85	438.90
Indemn. vacances	1701	3	1.80	5.40
Salaire brut				7,169.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	7,169.00	-362.05
Chômage	302	1 %	7,169.00	-71.70
Accident non professionnel	306	1.93 %	7,169.00	-138.35
Caisse de retraite	308			-194.75
Prime maladie	310	0.38 %	7,169.00	-27.25
Impôt à la source	312	15.36 %	7,169.00	-1,101.15
Salaire net				5,273.75

Selon la fiche mensuelle de juin 2009, F. _____ a effectué 56 heures hors shift et 58 heures en shift.

Salaire de paie Août 2009

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,480.00
Salaire horaire (PT)	1700	110	46.15	5,076.50
Salaire horaire (PT)	1700	3	21.20	63.60
Indemn. vacances	1701	110	3.85	423.50
Indemn. vacances	1701	3	1.80	5.40
Salaire brut				7,049.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	7,049.00	-355.95
Chômage	302	1 %	7,049.00	-70.50
Accident non professionnel	306	1.93 %	7,049.00	-136.05
Caisse de retraite	308			-194.75
Prime maladie	310	0.38 %	7,049.00	-26.80
Impôt à la source	312	15.22 %	7,049.00	-1,072.85
Salaire net				5,192.10

La fiche mensuelle de juillet 2009 n'a pas été produite.

Salaire de paie Septembre 2009

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,400.00
Salaire horaire (PT)	1700	68	46.15	3,138.20
Indemn. vacances	1701	68	3.85	261.80
Salaire brut				4,800.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	4,800.00	-242.40
Chômage	302	1 %	4,800.00	-48.00
Accident non professionnel	306	1.93 %	4,800.00	-92.65
Caisse de retraite	308			-194.75
Prime maladie	310	0.38 %	4,800.00	-18.25
Impôt à la source	312	11.86 %	4,800.00	-569.30
Salaire net				3,634.65

La fiche mensuelle d'août 2009 n'a pas été produite.

Salaire de paie Octobre 2009

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,400.00
Salaire horaire (PT)	1700	125	46.15	5,768.75
Indemn. vacances	1701	125	3.85	481.25
Salaire brut				7,650.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	7,650.00	-386.35
Chômage	302	1 %	7,650.00	-76.50
Accident non professionnel	306	1.93 %	7,650.00	-147.65
Caisse de retraite	308			-194.75
Prime maladie	310	0.38 %	7,650.00	-29.05
Impôt à la source	312	16.02 %	7,650.00	-1,225.55
Salaire net				5,590.15

Selon la fiche mensuelle de septembre 2009, F. _____ a effectué 49 heures hors shift et 60 heures en shift.

Salaire de paie Novembre 2009

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,500.00
Salaire horaire	1200	10	21.20	212.00
Indemn. vacances	1201	10	1.80	18.00
Salaire horaire (PT)	1700	60	46.15	2,769.00
Indemn. vacances	1701	60	3.85	231.00
Salaire brut				4,730.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	4,730.00	-238.85
Chômage	302	1 %	4,730.00	-47.30
Accident non professionnel	306	1.93 %	4,730.00	-91.30
Caisse de retraite	308			-194.75
Prime maladie	310	0.38 %	4,730.00	-17.95
Impôt à la source	312	11.67 %	4,730.00	-552.00
Salaire net				3,587.85

Selon la fiche mensuelle d'octobre 2009, F. _____ a effectué 24 heures hors shift et 37 heures en shift.

Salaire de paie Décembre 2009

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,150.00
Salaire horaire (PT)	1700	135	46.15	6,230.25
Salaire horaire (PT)	1700	6	21.20	127.20
Indemn. vacances	1701	135	3.85	519.75
Indemn. vacances	1701	6	1.80	10.80
Salaire brut				8,038.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	8,038.00	-405.90
Chômage	302	1 %	8,038.00	-80.40
Accident non professionnel	306	1.93 %	8,038.00	-155.15
Caisse de retraite	308			-194.75
Prime maladie	310	0.38 %	8,038.00	-30.55
Impôt à la source	312	16.55 %	8,038.00	-1,330.30
Salaire net				5,840.95

Selon la fiche mensuelle de novembre 2009, F. _____ a effectué 54 heures hors shift et 75 heures en shift.

Salaire de paie Janvier 2010

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,390.00
Salaire horaire (PT)	1700	104	46.15	4,799.60
Salaire horaire (PT)	1700	1	21.20	21.20
Indemn. vacances	1701	104	3.85	400.40
Indemn. vacances	1701	1	1.80	1.80
Salaire brut				6,613.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	6,613.00	-333.95
Chômage	302	1 %	6,613.00	-66.15
Accident non professionnel	306	2.023 %	6,613.00	-133.80
Caisse de retraite	308			-286.25
Prime maladie	310	0.38 %	6,613.00	-25.15
Impôt à la source	312	14.72 %	6,613.00	-973.45
Salaire net				4,794.25

Selon la fiche mensuelle de décembre 2009, F. _____ a effectué 68 heures hors shift et 36 heures en shift.

Salaire de paie Février 2010

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,170.00
Salaire horaire (PT)	1700	150	46.15	6,922.50
Salaire horaire (PT)	1700	3	21.20	63.60
Indemn. vacances	1701	150	3.85	577.50
Indemn. vacances	1701	3	1.80	5.40
Salaire brut				8,739.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	8,739.00	-441.30
Chômage	302	1 %	8,739.00	-87.40
Accident non professionnel	306	2.023 %	8,739.00	-176.80
Caisse de retraite	308			-286.25
Prime maladie	310	0.38 %	8,739.00	-33.20
Impôt à la source	312	17.28 %	8,739.00	-1,510.10
Salaire net				6,203.95

Selon la fiche mensuelle de janvier 2010, F. _____ a effectué 70 heures hors shift et 70 heures en shift.

Salaire de paie Mars 2010

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,070.00
Salaire horaire (PT)	1700	135	46.15	6,230.25
Salaire horaire (PT)	1700	3	21.20	63.60
Indemn. vacances	1701	135	3.85	519.75
Indemn. vacances	1701	3	1.80	5.40
Salaire brut				7,889.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	7,889.00	-398.40
Chômage	302	1 %	7,889.00	-78.90
Accident non professionnel	306	2.023 %	7,889.00	-159.60
Caisse de retraite	308			-286.25
Prime maladie	310	0.38 %	7,889.00	-30.00
Impôt à la source	312	16.23 %	7,889.00	-1,280.40
Salaire net				5,655.45

Selon la fiche mensuelle de février 2010, F. _____ a effectué 67 heures hors shift et 69 heures en shift.

Salaire de paie Avril 2010

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,040.00
Salaire horaire (PT)	1700	140	46.15	6,461.00
Salaire horaire (PT)	1700	11	21.20	233.20
Indemn. vacances	1701	140	3.85	539.00
Indemn. vacances	1701	11	1.80	19.80
Salaire brut				8,293.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	8,293.00	-418.80
Chômage	302	1 %	8,293.00	-82.95
Accident non professionnel	306	2.023 %	8,293.00	-167.75
Caisse de retraite	308			-286.25
Prime maladie	310	0.38 %	8,293.00	-31.50
Impôt à la source	312	16.73 %	8,293.00	-1,387.40
Salaire net				5,918.35

Selon la fiche mensuelle de mars 2010, F. _____ a effectué 76 heures hors shift et 76 heures en shift.

Salaire de paie Mai 2010

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1'420.00
Salaire horaire (PT)	1700	133	46.15	6'137.95
Indemn. vacances	1701	133	3.85	512.05
Salaire brut				8'070.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	8'070.00	-407.55
Chômage	302	1 %	8'070.00	-80.70
Accident non professionnel	306	2.023 %	8'070.00	-163.25
Caisse de retraite	308			-286.25
Prime maladie	310	0.38 %	8'070.00	-30.65
Impôt à la source	312	16.49 %	8'070.00	-1'330.75
Salaire net				5'770.85

Selon la fiche mensuelle d'avril 2010, F. _____ a effectué 69 heures hors shift et 57 heures en shift.

Salaire de paie Juin 2010

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1'260.00
Salaire horaire (PT)	1700	145	46.15	6'691.75
Indemn. vacances	1701	145	3.85	558.25
Salaire brut				8'510.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	8'510.00	-429.75
Chômage	302	1 %	8'510.00	-85.10
Accident non professionnel	306	2.023 %	8'510.00	-172.15
Caisse de retraite	308			-286.25
Prime maladie	310	0.38 %	8'510.00	-32.35
Impôt à la source	312	17.03 %	8'510.00	-1'449.25
Salaire net				6'055.15

Selon la fiche mensuelle de mai 2010, F. _____ a effectué 74 heures hors shift et 72 heures en shift.

Salaire de paie Juillet 2010

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1'260.00
Salaire horaire (PT)	1700	130	46.15	5'999.50
Indemn. vacances	1701	130	3.85	500.50
Salaire brut				7'760.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	7'760.00	-391.90
Chômage	302	1 %	7'760.00	-77.60
Accident non professionnel	306	2.023 %	7'760.00	-157.00
Caisse de retraite	308			-286.25
Prime maladie	310	0.38 %	7'760.00	-29.50
Impôt à la source	312	16.09 %	7'760.00	-1'248.60
Salaire net				5'569.15

Selon la fiche mensuelle de juin 2010, F. _____ a effectué 58 heures hors shift et 62 heures en shift.

Salaire de paie Août 2010

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1'360.00
Salaire horaire (PT)	1700	136	46.15	6'276.40
Indemn. vacances	1701	136	3.85	523.60
Salaire brut				8'160.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	8'160.00	-412.10
Chômage	302	1 %	8'160.00	-81.60
Accident non professionnel	306	2.023 %	8'160.00	-165.10
Caisse de retraite	308			-286.25
Prime maladie	310	0.38 %	8'160.00	-31.00
Impôt à la source	312	16.61 %	8'160.00	-1'355.40
Salaire net				5'828.55

Selon la fiche mensuelle de juillet 2010, F. _____ a effectué 73 heures hors shift et 63 heures en shift.

Salaire de paie Septembre 2010

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1'400.00
Salaire horaire (PT)	1700	126	46.15	5'814.90
Indemn. vacances	1701	126	3.85	485.10
Salaire brut				7'700.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	7'700.00	-388.85
Chômage	302	1 %	7'700.00	-77.00
Accident non professionnel	306	2.023 %	7'700.00	-155.75
Caisse de retraite	308			-286.25
Prime maladie	310	0.38 %	7'700.00	-29.25
Impôt à la source	312	15.95 %	7'700.00	-1'228.15
Salaire net				5'534.75

Selon la fiche mensuelle d'août 2010, F. _____ a effectué 49 heures hors shift et 56 heures en shift.

Salaire de paie Octobre 2010

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1'400.00
Salaire horaire (PT)	1700	119	46.15	5'491.85
Indemn. vacances	1701	119	3.85	458.15
Salaire brut				7'350.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	7'350.00	-371.20
Chômage	302	1 %	7'350.00	-73.50
Accident non professionnel	306	2.023 %	7'350.00	-148.70
Caisse de retraite	308			-286.25
Prime maladie	310	0.38 %	7'350.00	-27.95
Impôt à la source	312	15.44 %	7'350.00	-1'134.85
Salaire net				5'307.55

Selon la fiche mensuelle de septembre 2010, F. _____ a effectué 57 heures hors shift et 52 heures en shift.

Salaire de paie Novembre 2010

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			1,400.00
Salaire horaire (PT)	1700	138	46.15	6,368.70
Indemn. vacances	1701	138	3.85	531.30
Salaire brut				8,300.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	8,300.00	-419.15
Chômage	302	1 %	8,300.00	-83.00
Accident non professionnel	306	2.023 %	8,300.00	-167.90
Caisse de retraite	308			-286.25
Prime maladie	310	0.38 %	8,300.00	-31.55
Impôt à la source	312	16.73 %	8,300.00	-1,388.60
Salaire net				5,923.55

Selon la fiche mensuelle d'octobre 2010, F. _____ a effectué 60 heures hors shift et 74 heures en shift.

Salaire de paie Décembre 2010

Texte	N°	Unité	Taux	Montant
Salaire mensuel	1002			2'116.00
Salaire horaire (PT)	1700	129.88	46.15	5'993.95
Indemn. vacances	1701	129.88	3.85	500.05
Salaire brut				8'610.00
AVS/AI/APG	300	5.05 %	8'610.00	-434.80
Chômage	302	1 %	8'610.00	-86.10
Accident non professionnel	306	2.023 %	8'610.00	-174.20
Caisse de retraite	308			-286.25
Prime maladie	310	0.38 %	8'610.00	-32.70
Impôt à la source	312	17.14 %	8'610.00	-1'475.75
Salaire net				6'120.20

Selon la fiche mensuelle de novembre 2010, F. _____ a effectué 73 heures hors shift et 58 heures en shift.

Décompte de salaire Janvier 2011

Texte	N°	Nombre	Taux	Montant CHF
Salaire mensuel Gym	1002			2'116.00
Salaire horaire Personal Training	1700	2.00	21.25	42.50
Salaire horaire Personal Training	1700	112.48	46.15	5'190.95
Indemnités vacances	1999	8.33 %	5'233.45	435.95
Salaire brut				7'785.40
AVS/AI/APG	300	5.150 %	7'785.40	-400.95
Chômage	302	1.100 %	7'785.40	-85.65
Prime accident non professionnel	306	2.023 %	7'785.40	-157.50
Caisse de pension	308	1.000	279.00	-279.00
Prime pour indemnités maladie	310	0.380 %	7'785.40	-29.60
Impôt à la source A-	312	15.400 %	7'785.40	-1'198.95
Déductions totales				-2'151.65
Montant versé le 25.01.11				5'633.75

Selon la fiche mensuelle de novembre 2010, F. _____ a effectué 73 heures hors shift et 58 heures en shift.

Décompte de salaire Février 2011

Texte	N°	Nombre	Taux	Montant CHF
Salaire mensuel Gym	1002			2'116.00
Salaire horaire Personal Training	1700	103.68	46.15	4'784.85
Indemnités vacances	1999	8.33 %	4'784.85	398.60
Salaire brut				7'299.45
AVS/AI/APG	300	5.150 %	7'299.45	-375.90
Chômage	302	1.100 %	7'299.45	-80.30
Prime accident non professionnel	306	2.023 %	7'299.45	-147.65
Caisse de pension	308	1.000	279.00	-279.00
Prime pour indemnités maladie	310	0.380 %	7'299.45	-27.75
Impôt à la source A-	312	15.470 %	15'084.85	-2'333.65
Bereits in Abzug gebrachte QST	X674		7'785.40	1'198.95
Déductions totales				-2'045.30
Montant versé le 25.02.11				5'254.15

Selon la fiche mensuelle de janvier 2011, F. _____ a effectué 25 heures hors shift et 35 heures en shift.

Décompte de salaire Mars 2011

Texte	N°	Nombre	Taux	Montant CHF
Salaire mensuel Gym	1002			2,116.00
Salaire horaire Personal Training	1700	101.68	46.15	4,692.55
Indemnités vacances	1999	8.33 %	4,692.55	390.90
Salaire brut				7,199.45
AVS/AI/APG	300	5.150 %	7,199.45	-370.75
Chômage	302	1.100 %	7,199.45	-79.20
Prime accident non professionnel	306	2.023 %	7,199.45	-145.65
Caisse de pension	308	1.000	279.00	-279.00
Prime pour indemnités maladie	310	0.380 %	7,199.45	-27.35
Impôt à la source A-	312	15.090 %	22,284.30	-3,362.70
Bereits in Abzug gebrachte QST	X674		15,084.85	2,333.65
Déductions totales				-1,931.00
Montant versé le 25/03/11				5,268.45

Selon la fiche mensuelle de février 2011, F. _____ a effectué 43 heures hors shift et 34 heures en shift.

Décompte de salaire Avril 2011

Texte	N°	Nombre	Taux	Montant CHF
Salaire mensuel Gym	1002			2,116.00
Salaire horaire Personal Training	1700	144.68	45.85	6,633.60
Indemnités vacances	1999	8.33 %	6,633.60	552.60
Salaire brut				9,302.20
AVS/AI/APG	300	5.150 %	9,302.20	-479.05
Chômage	302	1.100 %	9,302.20	-102.30
Prime accident non professionnel	306	2.023 %	9,302.20	-188.20
Caisse de pension	308	1.000	279.00	-279.00
Prime pour indemnités maladie	310	0.380 %	9,302.20	-35.35
Impôt à la source A-	312	15.700 %	31,586.50	-4,959.10
Bereits in Abzug gebrachte QST	X674		22,284.30	3,362.70
Déductions totales				-2,680.30
Montant versé le 26/04/11				6,621.90

Selon la fiche mensuelle de mars 2011, F. _____ a effectué 86 heures hors shift et 66 heures en shift.

Décompte de salaire Mai 2011

Texte	N°	Nombre	Taux	Montant CHF
Salaire mensuel Gym	1002			1,060.00
Salaire horaire Personal Training	1700	152.00	46.20	7,022.40
Indemnités vacances	1999	8.33 %	7,022.40	584.95
Salaire brut				8,667.35
AVS/AI/APG	300	5.150 %	8,667.35	-446.35
Chômage	302	1.100 %	8,667.35	-95.35
Prime accident non professionnel	306	2.023 %	8,667.35	-175.35
Caisse de pension	308	1.000	279.00	-279.00
Prime pour indemnités maladie	310	0.380 %	8,667.35	-32.95
Impôt à la source A-	312	15.830 %	40,253.85	-6,372.20
Bereits in Abzug gebrachte QST	X674		31,586.50	4,959.10
Déductions totales				-2,442.10
Montant versé le 25/05/11				6,225.25

Selon la fiche mensuelle d'avril 2011, F. _____ a effectué 15 heures hors shift et 5 heures en shift.

Décompte de salaire Juin 2011

Texte	N°	Nombre	Taux	Montant CHF
Salaire mensuel Gym	1002			1,100.00
Salaire horaire Personal Training	1700	152.00	46.20	7,022.40
Indemnités vacances	1999	8.33 %	7,022.40	584.95
Salaire brut				8,707.35
AVS/AI/APG	300	5.150 %	8,707.35	-448.45
Chômage	302	1.100 %	8,707.35	-95.80
Prime accident non professionnel	306	2.023 %	8,707.35	-176.15
Caisse de pension	308	1.000	279.00	-279.00
Prime pour indemnités maladie	310	0.380 %	8,707.35	-33.10
Impôt à la source A-	312	15.950 %	48,961.20	-7,809.30
Bereits in Abzug gebrachte QST	X674		40,253.85	6,372.20
Déductions totales				-2,469.60
Montant versé le 24/06/11				6,237.75

Selon la fiche mensuelle de mai 2011, F. _____ a effectué 87 heures hors shift et 61 heures en shift.

Décompte de salaire Juillet 2011

Texte	N°	Nombre	Taux	Montant CHF
Salaire mensuel Gym	1002			1,100.00
Salaire horaire Personal Training	1700	7.00	21.25	148.75
Salaire horaire Personal Training	1700	140.00	46.15	6,461.00
Indemnités vacances	1999	8.33 %	6,609.75	550.60
Salaire brut				8,260.35
AVS/AI/APG	300	5.150 %	8,260.35	-425.40
Chômage	302	1.100 %	8,260.35	-90.85
Prime accident non professionnel	306	2.023 %	8,260.35	-167.10
Caisse de pension	308	1.000	279.00	-279.00
Prime pour indemnités maladie	310	0.380 %	8,260.35	-31.40
Impôt à la source A-	312	15.890 %	57,221.55	-9,092.50
Bereits in Abzug gebrachte QST	X674		48,961.20	7,809.30
Déductions totales				-2,276.95
Montant versé le 25/07/11				5,983.40

Selon la fiche mensuelle de juin 2011, F. _____ a effectué 84 heures hors shift et 61 heures en shift.

Décompte de salaire Août 2011

Texte	N°	Nombre	Taux	Montant CHF
Salaire mensuel Gym	1002			1,060.00
Salaire horaire Personal Training	1700	7.00	21.25	148.75
Salaire horaire Personal Training	1700	107.00	46.16	4,939.10
Indemnités vacances	1999	8.33 %	5,087.85	423.80
Salaire brut				6,571.65
AVS/AI/APG	300	5.150 %	6,571.65	-338.45
Chômage	302	1.100 %	6,571.65	-72.30
Prime accident non professionnel	306	2.023 %	6,571.65	-132.95
Caisse de pension	308	1.000	279.00	-279.00
Prime pour indemnités maladie	310	0.380 %	6,571.65	-24.95
Impôt à la source				
Correction Janv.-Juin	312	1	-4,133.40	4,133.40
Déductions totales				3,285.75
Montant versé le 25/08/11				9,857.40

Selon la fiche mensuelle de juillet 2011, F. _____ a effectué 51 heures hors shift et 55 heures en shift.

Décompte de salaire Septembre 2011

Texte	N°	Nombre	Taux	Montant CHF
Salaire mensuel Gym	1002			591.00
Salaire horaire Personal Training	1700	122.00	46.20	5,636.40
Indemnités vacances	1999	8.33 %	5,636.40	469.50
Salaire brut				6,696.90
AVS/AI/APG	300	5.150 %	6,696.90	-344.90
Chômage	302	1.100 %	6,696.90	-73.65
Prime accident non professionnel	306	2.023 %	6,696.90	-135.50
Caisse de pension	308	1.000	279.00	-279.00
Prime pour indemnités maladie	310	0.380 %	6,696.90	-25.45
Déductions totales				-858.50
Montant versé le 23/09/11				5,838.40

La fiche mensuelle d'août 2011 n'a pas été produite.

Décompte de salaire Octobre 2011

Texte	N°	Nombre	Taux	Montant CHF
Salaire mensuel Gym	1002			620.00
Salaire horaire Personal Training	1700	153.00	46.20	7,068.60
Indemnités vacances	1999	8.33 %	7,068.60	588.80
Salaire brut				8,277.40
AVS/AI/APG	300	5.150 %	8,277.40	-426.30
Chômage	302	1.100 %	8,277.40	-91.05
Prime accident non professionnel	306	2.023 %	8,277.40	-167.45
Caisse de pension	308	1.000	279.00	-279.00
Prime pour indemnités maladie	310	0.380 %	8,277.40	-31.45
Déductions totales				-995.25
Montant versé le 25/10/11				7,282.15

Selon la fiche mensuelle de septembre 2011, F. _____ a effectué 80 heures hors shift et 63 heures en shift.

Décompte de salaire Novembre 2011

Texte	N°	Nombre	Taux	Montant CHF
Salaire mensuel Gym	1002			<u>2,700.00</u>
Salaire mensuel Gym				
Correction	1002	1.00	167.00	167.00
Salaire horaire Personal Training	1700	80.00	23.65	1,892.00
Salaire horaire Personal Training	1700	64.00	<u>46.20</u>	<u>2,956.80</u>
Indemnités vacances	1999	<u>8.33 %</u>	4,848.80	403.90
Salaire brut				8,119.70
AVS/AI/APG	300	5.150 %	8,119.70	-418.15
Chômage	302	1.100 %	8,119.70	-89.30
Prime accident non professionnel	306	2.023 %	8,119.70	-164.25
Caisse de pension	308	1.000	279.00	-279.00
Prime pour indemnités maladie	310	0.380 %	8,119.70	-30.85
Déductions totales				-981.55
Montant versé le 25/11/11				7,138.15

La fiche mensuelle d'octobre 2011 n'a pas été produite.

Décompte de salaire Décembre 2011

Texte	N°	Nombre	Taux	Montant CHF
Salaire mensuel Gym	1002			2,700.00
Salaire horaire Personal Training	1700	80.00	23.65	1,892.00
Salaire horaire Personal Training	1700	35.00	46.20	1,617.00
Indemnités vacances	1999	8.33 %	3,509.00	292.30
Salaire brut				6,501.30
AVS/AI/APG	300	5.150 %	6,501.30	-334.80
Chômage	302	1.100 %	6,501.30	-71.50
Prime accident non professionnel	306	2.023 %	6,501.30	-131.50
Caisse de pension	308	1.000	279.00	-279.00
Prime pour indemnités maladie	310	0.380 %	6,501.30	-24.70
Déductions totales				-841.50
Montant versé le 20/12/11				5,659.80

Selon la fiche mensuelle de novembre 2011, F. _____ a effectué 61 heures hors shift et 52 heures en shift.

Décompte de salaire Janvier 2012

Texte	N°	Nombre	Taux	Montant CHF
Salaire mensuel Gym	1002			2,700.00
Salaire horaire Personal Training	1700	80.00	25.00	2,000.00
Salaire horaire Personal Training	1700	18.00	46.20	831.60
Indemnités vacances	1999	8.33 %	2,831.60	235.85
Salaire brut				5,767.45
AVS/AI/APG	300	5.150 %	5,767.45	-297.00
Chômage	302	1.100 %	5,767.45	-63.45
LPCFam Abzug	305	0.060 %	5,767.45	-3.45
Prime accident non professionnel	306	2.023 %	5,767.45	-116.70
Caisse de pension	308	1.000	279.00	-279.00
Prime pour indemnités maladie	310	0.380 %	5,767.45	-21.90
Déductions totales				-781.50
Montant versé le 25/01/12				4,985.95

Selon la fiche mensuelle de décembre 2011, F. _____ a effectué 56 heures hors shift et 40 heures en shift.

Décompte de salaire Février 2012

Texte	N°	Nombre	Taux	Montant CHF
Salaire mensuel Gym	1002			2,700.00
Salaire horaire Personal Training	1700	80.00	25.66	2,052.80
Salaire horaire Personal Training	1700	29.00	46.20	1,339.80
Indemnités vacances	1999	8.33 %	3,392.60	282.60
Salaire brut				6,375.20
AVS/AI/APG	300	5.150 %	6,375.20	-328.30
Chômage	302	1.100 %	6,375.20	-70.15
LPCFam Abzug	305	0.060 %	6,375.20	-3.85
Prime accident non professionnel	306	2.023 %	6,375.20	-128.95
Caisse de pension	308	1.000	279.00	-279.00
Prime pour indemnités maladie	310	0.380 %	6,375.20	-24.25
Déductions totales				-834.50
Montant versé le 24/02/12				5,540.70

Selon la fiche mensuelle de janvier 2012, F. _____ a effectué 81 heures hors shift et 28 heures en shift.

Décompte de salaire Mars 2012

Texte	N°	Nombre	Taux	Montant CHF
Salaire horaire Personal Training	1700	80.00	23.50	1,880.00
Salaire horaire Personal Training	1700	25.00	46.20	1,155.00
Indemnités vacances	1999	8.33 %	3,035.00	252.80
Salaire brut				3,287.80
AVS/AI/APG	300	5.150 %	3,287.80	-169.30
Chômage	302	1.100 %	3,287.80	-36.15
LPCFam Abzug	305	0.060 %	3,287.80	-1.95
Prime accident non professionnel	306	2.023 %	3,287.80	-66.50
Caisse de pension	308	1.000	279.00	-279.00
Prime pour indemnités maladie	310	0.380 %	3,287.80	-12.50
Déductions totales				-565.40
Montant versé le 23/03/12				2,722.40

La fiche mensuelle de février 2012 n'a pas été produite.

8. Le 20 janvier 2012, F._____ a résilié son contrat de travail avec effet au 29 février 2012.

9. F._____ a déposé une requête de conciliation le 1^{er} novembre 2012, réclamant 50'000 fr. à titre d'arriéré de salaires. La conciliation ayant échoué, une autorisation de procéder a été délivrée.

10. Par demande du 12 mars 2013, F._____ a conclu à ce que D._____SA lui doive immédiat paiement d'un montant de 30'000 fr., plus intérêt à 5 % l'an à compter du 1^{er} mars 2010, échéance moyenne, à titre d'arriéré de salaires.

Le 15 août 2013, D._____SA a conclu au rejet de la demande.

11. Le Tribunal de Prud'hommes a tenu deux audiences en date des 6 mars et 29 octobre 2014. Quatre témoins ont été entendus.

- T1._____, qui travaille pour le compte de D._____SA à Lausanne depuis 2009, a déclaré qu'il avait été le supérieur d'F._____ pendant environ sept mois, en 2011 ou 2012. Il ne savait pas exactement à quoi correspondaient les heures en shift et hors shift. Il n'avait pas géré le paiement des heures de personal training d'F._____, dès lors que c'était son assistant qui s'en chargeait. Il n'avait jamais vu le contrat de l'intéressé et ne pouvait pas donner d'informations sur son salaire. Il avait lui-même eu une dizaine de contrats différents selon le poste occupé. Il travaillait actuellement sur demande en donnant des cours privés ou collectifs et était payé à l'heure, sans horaire ni taux de travail fixe. A l'issue du contrôle de l'Inspection du travail, un système de timbrage avait dû être mis en place et les employés devaient noter par écrit leurs heures de présence. A cette époque, il était rémunéré avec une partie fixe, mais ses fiches de salaires n'avaient pas été modifiées par la suite.

- T2._____ a été entendue à deux reprises, l'audition du 6 mars 2014 ayant été interrompue pour lui permettre de prendre le train.

6 mars 2014 :

T2._____ a déclaré qu'elle ne travaillait plus pour le compte de D._____SA. Elle avait débuté en mars 2011 en tant que coordinatrice des ressources humaines, puis en tant que représentante du département des ressources humaines. Elle n'avait pas rédigé le contrat de travail d'F._____. Elle établissait les fiches de salaires sur la base des relevés d'heures que le Club Manager ou le Line Manager lui transmettait. Les 2'116 fr. étaient un salaire de base fixe correspondant au taux d'activité prévu dans le contrat. En plus de son salaire de base, l'employé recevait 29 fr. brut pour les heures de personal training effectuées durant les 25,2 heures (en shift) et 50 fr. brut pour les heures travaillées en dehors des 25,2 heures (hors shift). Le salaire de base était réduit par les heures effectuées hors shift. Elle avait expliqué le système de rémunération mi-2011 à F._____ et, à son avis, il l'avait compris. Les employés avaient à plusieurs reprises demandé des entretiens concernant leur rémunération. Elle ne se souvenait pas si F._____ lui avait dit s'il était d'accord ou pas avec ce système de rémunération. Il n'y avait jamais eu aucun document écrit expliquant le système de rémunération. Sur présentation de la fiche de salaire de février 2010, elle a expliqué que le salaire de base réduit avait été équilibré par les 150 heures de personal training et qu'elle ne savait pas à quoi correspondaient les trois heures à 23 francs.

29 octobre 2014 :

T2._____ a déclaré que les heures de personal training étaient payées le mois suivant lequel elles avaient été effectuées. C'est elle qui faisait les fiches de salaire, mais elle n'avait pas accès aux fiches mensuelles. Il fallait déduire les assurances sociales et l'indemnité de vacances du salaire horaire brut et elle ignorait pour quelle raison cela ne correspondait pas à ce qui était prévu dans le contrat de travail. Le salaire de base était réduit des heures en shift à 50 fr. et cela concernait tous les employés. Sur présentation du contrat de travail d'F._____, elle a reconnu qu'il n'y était pas indiqué que les heures en shift étaient déduites du salaire de base ; elle a déclaré que ce système avait été expliqué par oral aux employés, à son avis, soit par le Gym Manager ou par le Club

Manager en ce qui concernait F._____, mais a précisé qu'elle n'avait pas assisté aux entretiens. Il n'y avait pas de compensation prévue pour les jours fériés : si l'employé travaillait, il recevait son salaire normal, et s'il ne travaillait pas, il ne recevait rien. A l'issue de son contrôle, l'Inspection du travail avait recommandé de mettre en place un tableau des heures effectuées et avait rappelé que les employés avaient droit à des pauses.

- T3._____ a déclaré qu'il était Gym Manager et supérieur direct d'F._____ et qu'il ne travaillait plus pour D._____SA. Le salaire de base de 2'116 fr. correspondait aux heures consacrées à la surveillance de la salle. Les heures en shift étaient les heures de personal training données pendant les heures de surveillance et les heures hors shift étaient les heures de personal training données en dehors des heures de surveillance. Par exemple, si un employé devait faire cinq heures de présence en salle le lundi et qu'en même temps il devait faire cinq heures de personal training, il était payé 50 fr. de l'heure, mais on lui retirait 23 fr. du salaire de base car, sinon, il aurait été rémunéré à 73 fr. de l'heure en shift. Il débattait souvent avec les employés de l'exactitude de leurs fiches de salaires. La comptabilité faisait presque chaque mois des erreurs dans les fiches de salaires. F._____ venait le voir lorsqu'il estimait qu'il manquait des séances de personal training. Il vérifiait alors les fiches et cela était rectifié. A son avis, les fiches de salaires étaient très compliquées et peu des avocats qu'il avait consultés s'y étaient vraiment retrouvés. Il ne se souvenait pas si le salaire afférent aux vacances était inclus dans le salaire horaire. Il pensait qu'F._____ avait compris le système salarial, mais qu'il n'avait pas compris les fiches de salaires. Il ne se rappelait pas s'il y avait eu des contrôles de l'Inspection du travail. A son souvenir, le salaire de base d'F._____ était passé à 2'700 fr. en 2009 ou 2010 et il était présent lorsque G._____ le lui avait annoncé. Il ne se souvenait pas si F._____ avait signé un avenant à son contrat de travail. Des avenants avaient été signés lors de gym meetings, mais il ne se souvenait pas si F._____ en avait reçu une copie.

- T4._____ a déclaré qu'il avait travaillé pour D._____SA de décembre 2008 à avril 2012 en tant que Personal Trainer. Il travaillait à

80 % répartis sur toute la semaine, avait un salaire de base de 2'820 fr. à son souvenir et quatre semaines de congé payé. Les heures en shift étaient les heures fixées dans le planning que les employés recevaient environ trois semaines à l'avance. Au salaire de base s'ajoutaient les heures de personal training, mais plus il faisait d'heures de personal training, plus le salaire de base baissait. Il avait trouvé cela bizarre et en avait parlé son manager, T3._____, en février 2009, qui lui avait répondu que c'était normal et qu'au final il retombait sur ses pattes. Lorsqu'il avait été engagé, on lui avait expliqué qu'il avait un salaire de base et qu'il devait vendre des heures de personal training pour lesquelles il serait rémunéré, mais on ne lui avait pas dit que son salaire diminuerait au fur et à mesure qu'il augmenterait les heures de personal training. Il croyait que son salaire en shift était de 23 fr. et son salaire hors shift de 39 fr. la première année, puis de 41 francs. Il n'avait pas le souvenir que le salaire afférent aux vacances était inclus dans le salaire horaire. Ce n'était pas prévu dans son contrat. Son manager lui avait expliqué que les heures de son salaire de base étaient des heures de surveillance, pour lesquelles il ne remplissait aucune fiche. En revanche, il devait remplir une feuille qui s'appelait « Monthly sign off sheet » pour les heures de personal training, avec deux rubriques en shift et hors shift. Pour les heures en shift, il percevait 41 fr., moins 23 fr. du salaire de base, et pour les heures hors shift, il percevait 39 fr., puis 41 francs. A son souvenir, il n'y avait pas de distinction sur ses fiches de salaire entre les heures en shift et hors shift, car tout était payé au tarif horaire de 41 francs. Les heures de personal training ne correspondaient jamais à ce qui lui était versé le mois d'après. Son objectif était de faire plus d'heures hors shift, mais à un moment donné, son employeur avait décidé de mettre un quota d'heures hors shift. Si on lui avait expliqué le système salarial, il n'aurait pas signé le contrat de travail.

- T5._____, au bénéfice d'une procuration de D._____ SA, a été interrogé en qualité de partie. Il a déclaré qu'il n'avait pas rédigé le contrat de travail d'F._____. Celui-ci avait des heures de surveillance de salle sur les 25,2 heures de présence obligatoires et il avait aussi la possibilité de s'occuper de ses clients privés en donnant des heures de

personal training. C'est la raison pour laquelle il y avait deux taux horaires pour les heures de personal training. On ajoutait 29 fr. au salaire de base par séance de personal training en shift et 50 fr. pour les heures de personal training données hors shift. Toutes les heures de personal training représentaient un salaire horaire de 50 francs. Tout figurait à 50 fr. sur la fiche de salaire, mais tout n'était pas payé à 50 francs. Le montant de 2'116 fr. représentait un salaire de base et non un salaire fixe. Concernant la fiche de salaire de janvier 2009, le salaire de base n'est pas de 2'116 fr., car une partie des 83 séances avait été donnée en shift, et la différence de 21 fr. entre 50 fr. et 29 fr. avait été déduite du salaire de base. Concernant la fiche de salaire de février 2009, il semblerait que des cours collectifs à 23 fr. aient été payés en plus, mais il ne savait pas s'il s'agissait d'une erreur ou pas. A son avis, le salaire de 2'116 fr. incluait les vacances et F. _____ touchait son salaire de base pendant les vacances. Il ne savait pas si F. _____ avait reçu des explications lors de la signature du contrat ou par la suite, s'il y avait eu un avenant au contrat de travail et pourquoi les heures figurant sur les fiches mensuelles ne correspondaient pas à celles figurant sur les fiches de salaire. A sa connaissance, il n'y avait jamais eu d'ajustement ultérieur sur les fiches de salaire et, à son avis, F. _____ n'avait aucun manque à gagner.

- F. _____ a été interrogé en qualité de partie. Il a déclaré qu'il avait constaté, en septembre 2011, que le montant de son salaire ne correspondait pas à ce qu'il devait recevoir. Il avait appelé T2. _____ en automne 2011, mais celle-ci n'avait pas été capable de lui expliquer le calcul de son salaire, de même que son Club Manager. Il n'avait jamais reçu d'explication valable sur la raison pour laquelle son salaire de base ne lui était pas entièrement payé. En signant son contrat, il avait compris qu'il allait recevoir un salaire fixe de 2'116 fr. brut par mois, plus les heures de personal training effectuées, et que les vacances n'étaient pas incluses dans son salaire. Il ne percevait aucun salaire durant les vacances et les jours fériés. Il n'avait jamais pu compenser les jours fériés travaillés. Le système de calcul avait changé plusieurs fois depuis 2005. Les heures en shift correspondaient aux heures obligatoires de 14h à 20h et les heures hors shift correspondaient aux heures en dehors de ce créneau. Il

avait discuté avec son supérieur direct de la plage horaire en shift et les horaires en shift étaient différents pour chaque employé. Il n'y avait jamais eu d'avenant à son contrat de travail, on lui avait expliqué les choses par oral. Sur les fiches mensuelles, « IH » signifiait « in shift » et OH signifiait « out house », soit hors shift. C'est lui qui remplissait les fiches mensuelles et celles-ci étaient exactes. Une croix correspondait à une heure. Concernant la fiche mensuelle de janvier 2012, lorsqu'il n'y avait pas de signature à côté du nom du client, cela signifiait que celui-ci n'était pas venu à la séance. Il notait toutefois les noms des clients sur sa fiche, car ceux-ci payaient à l'avance et son responsable direct lui avait dit que ces heures étaient rémunérées. Il avait eu un entretien individuel avec un inspecteur du travail en 2011 et lui avait parlé du fait que son salaire de base ne lui était pas entièrement payé. L'inspecteur lui avait conseillé de consulter un collègue à l'inspection du travail qui s'occupait spécifiquement de ce genre de problématique.

12. Le Tribunal de Prud'hommes a délibéré à huis clos en date du 6 novembre 2014.

En droit :

1. a) 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 2010 ; RS 272]), dans les causes non patrimoniales ou dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions d'au moins 10'000 fr. devant le Tribunal de première instance, l'appel de D. _____ SA est recevable.

b) L'appel joint est soumis au délai de trente jours prévu par l'art. 312 al. 2 CPC pour la réponse ; ce délai est soumis aux règles de computation ordinaires des art. 142 à 146 CPC (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, n. 3 ad art. 312 CPC et n. 5 ad art. 313 CPC). En l'espèce, F._____ a déposé la réponse et l'appel joint en temps utile, compte tenu des fêtes de Pâques (art. 145 al. 1 let. a CPC).

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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 (JT 2011 III 43 c. 2 et les réf.). Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge –, la Cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (CACI 1^{er} février 2012/57 c. 2a).

3. Appel de D._____SA

3.1 a) L'appelante critique l'interprétation du contrat de travail au 1^{er} mars 2008 faite par les premiers juges et le calcul du salaire qui en est résulté. Elle soutient que le salaire contractuel de l'intimé n'a pas été réduit, mais payé de façon différente. A son avis, les déclarations des témoins T2._____, T3._____ et T4._____ ont démontré que les heures de personal training en shift étaient rémunérées à 50 fr., que le montant de 21 fr. était déduit du salaire de base de 2'116 fr. pour chaque heure en

shift effectuée et que c'est la raison pour laquelle le contrat prévoyait un salaire horaire de 29 francs. L'appelante considère en outre que l'intimé fait preuve d'une mauvaise foi évidente, car il n'a jamais émis la moindre contestation alors qu'il vérifiait son décompte de salaire chaque mois et en référait auprès de son supérieur lorsqu'il l'estimait nécessaire. Il aurait ainsi accepté une modification du système de rémunération, tel qu'il résultait des fiches de salaire.

L'intimé soutient que le contrat de travail est clair en ce sens qu'il prévoit un salaire mensuel fixe de 2'116 fr., auquel s'ajoute un salaire horaire de 29 fr. pour les cours de personal training dispensés en shift et un salaire horaire de 50 fr. pour les cours de personal training effectués hors shift. Il affirme qu'après avoir vainement contesté ses fiches des salaires auprès de son supérieur hiérarchique T3. _____ et auprès de la responsable des ressources humaines T2. _____, il n'a eu d'autre choix que d'accepter la situation telle qu'elle était, même si elle lui paraissait insatisfaisante, ou de démissionner, ce qu'il a fini par faire au début de l'année 2012. On ne pouvait exiger plus de lui s'il souhaitait conserver son emploi.

b) aa) Selon l'art. 18 al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties sans s'arrêter aux expressions et dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention.

La jurisprudence a déduit de cette disposition qu'il convenait de chercher à déterminer en premier lieu la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective) et, si celle-ci n'était pas établie ou si les volontés intimes divergeaient, d'adopter la méthode d'interprétation selon le principe de la confiance (méthode objective ; ATF 132 III 626 c. 3.1 et les réf., JT 2007 I 423 ; ATF 125 I 305 c. 2b et les réf.).

Dans le cadre de l'interprétation subjective, le juge s'intéressera en premier lieu aux termes utilisés et/ou aux comportements des parties, les termes utilisés étant pris au sens habituel (moyens primaires d'interprétation ; Winiger, Commentaire romand, 2^e éd., Bâle 2012, n. 25-26 ad art. 18 CO, p. 140). Pour préciser la volonté des parties, le juge prendra en compte notamment le comportement des parties aussi bien avant qu'après la conclusion du contrat, leurs déclarations antérieures, les projets de contrat, la correspondance échangée, leurs intérêts respectifs et le but du contrat (moyens complémentaires d'interprétation ; Winiger, op. cit., n. 32 ss ad art. 18 CO, pp. 141 ss).

Pour interpréter une clause contractuelle selon la théorie de la confiance, le juge doit rechercher comment cette clause pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances. Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à la volonté intime de l'intéressée. Les circonstances déterminantes sont celles qui ont précédé ou accompagné la manifestation de volonté, à l'exclusion des événements postérieurs (ATF 133 III 61 c. 2.2.1 et les réf.).

Le sens d'un texte, apparemment clair, n'est pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée. Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a cependant 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 133 III 61 c. 2.2.1 et les réf.).

bb) Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. L'art. 341 al. 1 CO, qui exclut une renonciation de la part du travailleur, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de normes impératives, ne vise

pas l'art. 322 CO, de sorte que le salaire du travailleur peut être modifié ou diminué en cours de contrat par accord des parties (TF 4A_434/2014 du 27 mars 2015 c. 3.2 et les réf. ; TF 4A_552/2013 du 4 mars 2014 c. 4.1 et les réf. ; TF 4C.242/2005 du 9 novembre 2005 c. 4.2).

Si le contrat de travail doit être modifié, cela suppose une manifestation concordante de volontés des parties. Sauf cas particulier, celle-ci n'est subordonnée à l'observation d'aucune forme particulière et peut notamment ressortir du comportement adopté par les parties, soit d'une modification tacite. Toutefois, c'est avec réserve que le juge peut inférer du silence du travailleur, à la suite d'une proposition de modification du contrat dans un sens qui lui est défavorable, l'acceptation de ces conditions. Celle-ci ne peut être admise que dans les situations où, selon les règles de la bonne foi, du droit et de l'équité, on doit attendre une réaction du travailleur en cas de désaccord de sa part (TF 4A_443/2010 du 26 novembre 2010 ; ATF 109 II 327 c. 2b ; Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 3^e éd., Berne 2014, pp. 59 et 174). S'agissant du fardeau de la preuve, il appartient à l'employeur d'établir les circonstances particulières permettant d'admettre que le travailleur a consenti tacitement à une réduction de salaire (TF 4A_434/2014 du 27 mars 2015 c. 3.2 et les réf. ; TF 4A_552/2013 du 4 mars 2014 c. 4.1 et les réf.). La jurisprudence se montre restrictive car, en général, on peut attendre d'un employeur qui entend modifier un contrat qu'il formule clairement son offre et impartisse à son cocontractant un délai pour se prononcer (Aubert, *Commentaire romand, Code des obligations I*, 2^e éd., Bâle 2012, n. 2 ad art. 320 CO). Pour certains auteurs, il conviendrait d'admettre déjà la naissance d'une présomption de fait lorsque le travailleur a encaissé plusieurs fois (au moins trois) un salaire réduit par rapport à celui convenu initialement, sans formuler de réserve (Rehbinder/Stöckli, *Berner Kommentar*, 2010, n. 19 ad art. 322 CO, pp. 240-241 ; Staehelin, *Zürcher Kommentar*, 2006, n. 22 ad art. 322 CO ; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 59). Selon eux, le travailleur qui entend déduire par la suite une créance de salaire en raison de cette réduction est tenu de prouver les circonstances particulières sur la base desquelles l'employeur, malgré le silence durable du travailleur, n'aurait pas dû conclure à l'accord de son employé

(Rehbinder/Stöckli, *ibidem*). D'autres auteurs sont d'avis qu'il n'est pas possible d'admettre de manière schématique une telle présomption (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *Commentaire du contrat de travail*, 3^e éd., Lausanne 2004, n. 11 ad art. 320 CO ; Portmann, *Basler Kommentar*, 5^e éd., 2011, n. 9 ad art. 322 CO).

c) Contrairement à ce que tente de faire valoir l'appelante, les témoignages T2._____, T3._____ et T4._____ n'ont nullement démontré que les heures en shift étaient rémunérées à 50 fr. et que le montant de 21 fr. devait être déduit du salaire mensuel de base fixe de 2'116 fr. pour chaque heure en shift effectuée. Les témoins ont seulement tenté d'expliquer le mode de fonctionnement du salaire horaire en shift, sans que l'on puisse en déduire une compréhension limpide et uniforme. En effet, le témoin T2._____ a déclaré que l'intimé devait recevoir un salaire de base fixe de 2'116 fr., plus un salaire horaire de 29 fr. pour les heures effectuées en shift. De plus, elle s'est contredite, déclarant une première fois que le salaire de base était réduit par les heures effectuées hors shift (6 mars 2014), puis que le salaire de base était réduit par les heures effectuées en shift (29 octobre 2014). Le témoin T3._____ a déclaré que le personal training en shift était rémunéré à 50 fr. l'heure et que 23 fr. étaient retirés du salaire de base, somme correspondant à la surveillance de la salle. Il a admis avoir douté de la compatibilité du système avec la loi et avoir montré les fiches de salaire à plusieurs avocats, dont peu s'y étaient vraiment retrouvés. Le témoin T4._____ a déclaré qu'à son salaire de base s'ajoutaient les heures de personal training, mais qu'il avait trouvé bizarre que plus il faisait d'heures de personal training, plus son salaire de base baissait.

A cela s'ajoute que les fiches de salaire n'indiquent pas les tarifs horaires de 29 fr. ou 50 fr. pour les heures de personal training comme pourtant clairement formulé dans le contrat de travail. En effet, de mars 2008 à décembre 2010, elles indiquent un salaire horaire de 23 fr. se composant de 21 fr. 20 à titre de salaire et de 1 fr. 80 à titre de vacances à 8,33 %, ainsi qu'un salaire horaire de 50 fr. se composant de 46 fr. 15 à titre de salaire et de 3 fr. 85 à titre de vacances à 8,33 %. Puis, de janvier

2011 à mars 2012, les fiches de salaire indiquent des montants variant de 21 fr. 25 à 46 fr. 20 (21 fr. 25, 23 fr. 50, 23 fr. 65, 25 fr., 25 fr. 66, 45 fr. 85, 46 fr. 15, 46 fr. 16 et 46 fr. 20), majorés de 8,33 %. Le raisonnement de l'employeur est erroné : il ne s'agissait pas de rémunérer l'employé au tarif horaire de 71 fr. (50 fr. + 21 fr. correspondant à la différence entre 50 fr. et 29 fr.), mais de déterminer quelle part était effectivement déduite du tarif horaire de 50 fr. en compensation de l'absence de travail de surveillance de la salle lorsque les cours de personal training étaient effectués en shift. Dans la mesure où le travailleur n'était plus disponible pour surveiller la salle lorsqu'il donnait des cours de personal training en shift, on comprend - si tant est que l'on puisse comprendre - que l'employeur devait alors affecter un autre employé à la surveillance de la salle, ce qui expliquerait pourquoi l'instructeur n'était plus rémunéré qu'à hauteur de 29 fr. l'heure, au lieu de 50 francs. A l'inverse, le travailleur était rémunéré à 50 fr. l'heure lorsqu'il dispensait des heures de personal training hors shift, puisque l'employeur n'avait pas à le remplacer pour la surveillance de la salle.

Cela étant, on cherche en vain une clause dans le contrat de travail selon laquelle la somme de 21 fr. devait être déduite du salaire de base de 2'116 fr. pour chaque heure de personal training effectuée en shift. La rémunération de l'appelant à raison d'un salaire mensuel de base de 2'116 fr., additionné d'un salaire horaire de 29 fr. pour les heures de personal training dispensées en shift et d'un salaire horaire de 50 fr. pour les heures de personal training effectuées hors shift, doit par conséquent être confirmée.

d) Comme relevé par les premiers juges en premier lieu (cf. jgt, p. 88), hormis pour les mois de janvier 2009, juillet 2009, janvier 2010 et août 2010, les heures de personal training figurant sur les fiches de salaires ne correspondent pas aux heures figurant sur les fiches mensuelles du mois concerné. Ces différences n'ont pas pu être expliquées par l'employeur. Soutenir que l'intimé aurait finalement accepté les décomptes, puisqu'il ne les aurait jamais contestés, n'est pas exact. En effet, le témoin T2._____ a déclaré que les employés avaient

plusieurs fois demandé des entretiens concernant leur rémunération et qu'elle avait expliqué le système de rémunération à l'intimé à mi-2011 lorsqu'il le lui avait demandé. Le témoin T3._____ a confirmé que la question des fiches de salaire était souvent débattue avec les employés et qu'il vérifiait les fiches de salaire de l'intimé lorsqu'il y avait des inexactitudes, considérant même que ce dernier n'avait pas compris les fiches de salaire. Le témoin T4._____ a déclaré qu'il avait trouvé bizarre que plus il faisait d'heures de personal training, plus son salaire de base diminuait, et qu'il en avait parlé à son supérieur, lequel lui avait expliqué que c'était normal et qu'au final « il retombait sur ses pattes ». L'intimé a même admis qu'il s'était confié à un inspecteur du travail en 2011 sur le fait que son salaire de base n'était pas entièrement payé et que l'inspecteur l'avait renvoyé auprès de la personne responsable de ce domaine spécifique. Deux éléments peuvent être déduits de ces témoignages : d'une part que l'intimé avait contesté son système de rémunération - et n'avait de surcroît pas été le seul à le faire - et qu'il ne l'avait pas compris ; d'autre part que, las de ne pas être payé conformément aux clauses de son contrat de travail, il a finalement donné sa démission.

Selon la jurisprudence, l'employeur doit prouver que le travailleur a accepté les modifications du contrat de travail, à savoir dans le cas d'espèce que le salaire horaire en shift aurait été de 50 fr. et que le montant de 21 fr. aurait été déduit du salaire de base fixe de 2'116 fr. pour chaque heure de personal training en shift dispensée. Cela n'est de toute évidence pas le cas puisque, on l'a vu ci-dessus, l'intimé a contesté ses fiches de salaire et a même fait appel à l'Inspection du travail. De toute manière, même s'il était établi que l'intimé a accepté lesdites modifications, encore faudrait-il qu'il ait compris comment son salaire était effectivement calculé pour se les voir opposer. Or, le système de calcul adopté par l'employeur est opaque et incompréhensible : les fiches de salaire n'indiquent jamais le tarif horaire de 29 fr. tel que prévu dans le contrat de travail, elles indiquent au contraire un tarif horaire de 23 fr. alors que l'on sait que l'employé n'a jamais donné de cours collectifs, ainsi que plusieurs autres tarifs horaires (21 fr. 25, 23 fr. 50, 23 fr. 65, 25 fr.,

25 fr. 66, 45 fr. 85, 46 fr. 15, 46 fr. 16 et 46 fr. 20) sans que l'on sache à quoi ils correspondent, et elles n'indiquent au demeurant pas comment le salaire de base a été réduit, afin que le travailleur puisse procéder à leur vérification et déterminer un éventuel montant litigieux. On ne saurait donc déduire de ce qui précède que l'intimé a accepté les modifications de son contrat de travail s'agissant de son mode de rémunération.

3.2 a) L'appelante soutient que l'intimé n'a pas pris de conclusions spécifiques afférentes aux vacances et qu'en allouant un montant de ce chef, les premiers juges ont outrepassé leur compétence, la maxime inquisitoire sociale ne le permettant pas.

L'intimé estime que la conclusion de sa demande du 12 mars 2013, soit le versement de la somme de 30'000 fr. par l'employeur à titre d'arriérés de salaire, comprenait le salaire afférent aux vacances. En outre, dès lors que la procédure simplifiée s'appliquait, le juge devait interpréter les conclusions pour déterminer la réelle volonté des parties.

b) L'art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC prévoit que le tribunal établit les faits d'office dans les litiges portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 francs. Il doit le faire avec retenue lorsque la partie est assistée d'un avocat (Tappy, CPC Commenté, Bâle 2011, n. 25 ad art. 247 CPC). Tappy précise que la distinction entre partie assistée et non assistée n'est pas aussi évidente que cela et renvoie à la doctrine (nn. 25 à 28 ad art. 247 CPC), mais peu importe ici. En effet, la maxime inquisitoire sociale ne permet au juge que d'établir les faits d'office et d'apprécier librement les preuves, sans pouvoir statuer ultra petita ou en l'absence de conclusions (art. 58 CPC ; TF 5A_361/2011 du 7 décembre 2011 c. 5.3 et 5.4). Le principe est respecté si le juge reste dans le cadre des conclusions prises, celui-ci pouvant répartir différemment les divers postes du dommage invoqués par le demandeur, voire sur une base juridique différente (Haldey, CPC Commenté, Bâle 2011, nn. 3 et 5 ad art. 58 CPC).

c) En l'espèce, dans sa demande du 12 mars 2013, l'intimé a conclu à l'allocation d'un montant de 30'000 fr. avec intérêts, à titre « d'arriérés de salaires ». A l'allégué 10 de son écriture, il a mentionné le fait qu'il avait droit à quatre semaines de vacances et, lors de son interrogatoire du 29 octobre 2014, il a indiqué qu'il avait compris que le salaire afférent aux vacances n'était pas inclus dans son salaire et qu'il n'avait pas perçu de salaire durant ses vacances. Il est vrai que l'intimé, assisté dès le début de la procédure par un mandataire professionnel, n'a pas plus commenté cette problématique. L'appelante ne saurait toutefois contester l'examen de cet élément de fait, dès lors que le travailleur en a expressément fait mention dans son mémoire et que l'instruction a démontré la difficulté à comprendre comment elle avait calculé le salaire de l'intimé. En outre, comme exposé par Haldy, le tribunal n'est lié que par le montant total réclamé, si bien qu'il peut allouer davantage pour un des éléments du dommage et moins pour un autre (ATF 119 II 396). C'est donc à bon droit que les premiers juges se sont déterminés sur le salaire afférent aux vacances.

3.3 a) L'appelante fait valoir que l'indemnité de 8,33 % afférente aux vacances était incluse dans le salaire horaire de 29 fr. pour les heures en shift, car ces heures ont été dispensées durant les 25,2 heures hebdomadaires pour lesquelles il était prévu contractuellement quatre semaines de vacances. Elle admet en revanche que l'indemnité de vacances de 8,33 % doit être ajoutée au tarif horaire de 50 fr. pour les heures de travail effectuées hors shift.

L'intimé allègue que l'appelante n'a pas apporté la preuve que le salaire afférent aux vacances lui a été versé lorsqu'il a pris ses vacances et qu'il n'existe aucune raison d'exclure toute indemnité de vacances pour les heures travaillées en shift puisque l'appelante en a admis le principe dans toutes les fiches de salaire.

b) Selon l'art. 329a al. 1 CO, l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins. Cette disposition est relativement impérative, c'est-à-dire qu'il ne

peut y être dérogé au détriment du travailleur (art. 362 al. 1 CO). Les vacances ont pour but essentiel de maintenir le travailleur en bonne santé et de lui permettre de faire disparaître la fatigue accumulée durant l'année (Cerottini, *Le droit aux vacances*, thèse Lausanne 2001, p. 253).

L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature (art. 329d al. 1 CO). Il comprend le salaire de base, qu'il soit fixe ou variable, mais également les modes de rémunération complémentaires ayant un caractère de rémunération durable, comme les allocations familiales, les indemnités de résidence, le treizième salaire, les provisions, les commissions, la participation au chiffre d'affaires, ainsi que, dans certains cas, les pourboires et le remboursement des frais (Cerottini, *op. cit.*, p. 181). Chaque travailleur, y compris celui qui n'exerce qu'un travail à temps partiel, peut prétendre à des vacances, ainsi qu'au paiement du salaire afférent aux vacances (Favre/Munoz/Tobler, *Le contrat de travail*, Code annoté, 2^e éd., Lausanne 2010, n. 1.3 ad art. 329a CO et les réf. citées). Pour calculer le salaire afférent à quatre semaines de vacances annuelles, le taux habituellement retenu est de 8,33 % du salaire annuel brut, lorsque le travailleur n'a pas pu bénéficier de ses vacances durant la période de référence (Favre/Munoz/Tobler, *op. cit.*, n. 1.2 ad art. 329d CO ; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 400 et les réf. citées).

Il est déduit de cette disposition que le travailleur ne doit pas être traité différemment, d'un point de vue salarial, lorsqu'il est en vacances que s'il travaillait (ATF 136 III 283 c. 2.3.5 ; ATF 129 I 493 c. 3.1 ; ATF 129 II 664 c. 7.3). Pour la période de vacances dues, le travailleur doit recevoir autant que ce qu'il aurait obtenu s'il avait travaillé pendant cette période (ATF 136 III 283 c. 2.3.5 ; ATF 134 III 399 c. 3.2.4.2).

Selon l'art. 329d al. 2 CO, qui revêt un caractère impératif absolu (art. 361 CO), soit auquel il ne peut être dérogé ni au détriment de l'employeur ni au détriment du travailleur, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. D'après une jurisprudence constante,

l'employeur doit donc en principe accorder les vacances en nature. Celles-ci ne doivent pas être remplacées par des prestations en espèces, le salaire afférent aux vacances devant être payé à l'occasion de celles-ci, à défaut de quoi le but des vacances s'en trouverait compromis (Favre/Munoz/

Tobler, op. cit., n. 2.1 ad art. 329d CO et les réf. citées). Le Tribunal fédéral admet une exception dans des cas particuliers, comme le travail très irrégulier à temps partiel et le travail intérimaire (ATF 129 III 664 ; Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 2.3 ad art. 329d CO et les réf. citées). Dans ces cas, l'inclusion de l'indemnité de vacances dans le salaire total est alors admissible. Cette méthode ne prive pas le travailleur du droit de bénéficier effectivement de ses vacances. Son seul effet consiste en ce que le salaire afférent aux vacances n'est pas payé durant la période de prise effective des vacances, mais compris dans le salaire payé durant les périodes de travail effectives. Le principe de l'indemnité afférente aux vacances est admis à trois conditions cumulatives : le contrat de travail écrit doit mentionner clairement le système adopté, les décomptes de salaire doivent indiquer de manière différenciée la part du salaire global destinée à indemniser les vacances et des circonstances exceptionnelles doivent le justifier (ATF 129 III 664 ; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 404-405). Si ces conditions ne sont pas remplies, l'employeur doit payer le salaire des vacances en sus de la rémunération convenue (ATF 118 II 136 par exemple). La preuve du paiement incombe à l'employeur (TF 4A_419/2011 du 23 novembre 2011).

c) En l'espèce, l'intimé n'était pas au bénéfice d'un contrat de travail à horaires très irréguliers à temps partiel, justifiant l'inclusion de l'indemnité de vacances dans le salaire total. L'appelante ne le conteste par ailleurs pas. Celle-ci ne saurait sérieusement soutenir qu'aucune indemnité de vacances n'est due sur le salaire horaire de 29 fr., puisque le contrat de travail ne mentionne aucunement que l'indemnité de vacances y est comprise (ni d'ailleurs dans le salaire horaire de 50 fr.) et qu'il s'agit d'un élément essentiel de tout contrat de travail. Il n'existe donc aucune raison de faire une distinction entre les heures en shift et les heures hors shift.

Cela étant, il est établi que l'intimé n'a perçu aucun salaire pendant ses vacances. Il doit donc être rémunéré pour l'équivalent vacances tant pour les cours dispensés en shift à raison de 31 fr. 41 l'heure, que pour les cours effectués hors shift à raison de 54 fr. 16 l'heure. Le moyen de l'appelante doit par conséquent être rejeté.

3.4 a) L'appelante conteste la méthode appliquée par le tribunal pour suppléer aux absences des fiches mensuelles de certains mois. Elle soutient que, durant les 33 mois pour lesquels une fiche mensuelle a pu être produite, l'intimé a effectué une moyenne de 47 % d'heures in shift et une moyenne de 53 % d'heures hors shift et que ces pourcentages doivent être appliqués pour tous les autres mois pour lesquels il n'existe pas de fiches mensuelles. De plus, cette clé de répartition aurait dû être opérée pour les heures payées au tarif horaire de 23 fr., puisqu'il est établi qu'on ignore à quoi elles correspondent.

b) L'art. 8 CC règle le fardeau de la preuve et donc les conséquences de l'absence de preuve (ATF 129 III 18). Chaque partie doit prouver les faits qu'elle allègue (ATF 130 III 478). S'agissant de la rémunération, il appartient à l'employeur de prouver que celle-ci a effectivement été payée (TF 4C.429/2005 du 21 mars 2006 c. 4.2; ATF 125 II 78 c. 3b).

c) En l'espèce, ni l'appelante ni l'intimé ne se sont déterminés sur la question du fardeau de la preuve. Le raisonnement du tribunal de première instance doit être confirmé, à savoir qu'il manquait un certain nombre de fiches mensuelles, que les heures figurant sur les fiches de salaire ne correspondaient pas à celles figurant sur les fiches mensuelles, que l'employeur avait échoué à apporter la preuve que toutes les heures de personal training en shift et hors shift auraient été rémunérées à 50 fr. et que, partant, il y avait lieu de se fonder sur les fiches mensuelles pour les mois pour lesquels elles avaient été produites et sur les fiches de salaire pour les mois pour lesquels les fiches mensuelles n'avaient pas été produites. L'employeur est en outre plutôt malvenu de soutenir, a

posteriori, qu'une moyenne en shift et hors shift devrait être opérée afin de limiter le montant à verser au travailleur, alors que c'est lui qui est à l'origine des erreurs dans les fiches de salaire et des incertitudes qui en ont découlé pour le travailleur.

3.5 a) Dans un dernier moyen, l'appelante soutient qu'elle était certaine d'avoir versé tous les salaires dus, ayant offert plusieurs témoignages pour pallier à l'absence de l'ensemble des pièces permettant de démontrer l'exactitude des fiches de salaire. Elle considère que le calcul théorique des salaires effectué par les premiers juges, qui s'écarte considérablement des fiches de salaire produites, constitue un fait nouveau découlant du jugement de première instance, de sorte qu'elle doit pouvoir exciper de la compensation entre le montant dû au travailleur par 6'988 fr. 44 et « le montant de CHF 24'541,31 que celui-ci a perçu de son employeur ».

L'intimé considère que l'appelante était la seule à pouvoir comprendre un système de salaire qu'elle avait elle-même mis en place et à pouvoir contrôler la concordance entre les fiches mensuelles et les fiches de salaire, de sorte qu'elle était parfaitement à même de connaître le montant réellement dû au travailleur. Dès lors que l'appelante ne fait valoir aucun fait nouveau, elle ne peut pas invoquer la compensation.

b) L'objection de compensation doit faire l'objet d'une déclaration de procédure et être invoquée au plus tard au début de la procédure (art. 124 al. 1 CO ; Tappy, op. cit., n. 26 ad art. 222 CPC ; Hohl, Procédure civile, tome I, p. 158, n. 816 et les réf. citées).

Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver

spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JT 2011 II 43 et les réf. citées). Il incombe ainsi au plaideur qui désire invoquer les faits ou moyens de preuve nouveaux devant l'instance d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, si bien qu'on ne saurait lui reprocher de ne pas les avoir invoqués ou produits devant la première instance (Jeandin, op. cit., n. 8 ad. art 317 CPC).

c) Dans le cas particulier, l'appelante ne conteste pas qu'elle n'a pas invoqué la compensation en première instance. Cela étant, il appartenait à l'employeur de prouver que le salaire avait été versé dans son intégralité conformément à l'art. 8 CC, ce qu'il n'a pas fait. De plus, force est de constater que c'est l'appelante qui a décidé d'un système de rémunération complexe. De deux choses l'une : soit elle rédigeait un contrat simple et pouvait déterminer facilement un éventuel trop payé, soit elle élaborait un contrat de travail compliqué comme en l'espèce et devait craindre d'éventuels trop payés, ce d'autant que plusieurs employés avaient contesté leurs fiches de salaire et que l'Inspection du travail était même intervenue afin d'enquêter sur les conditions de travail des employés. En faisant preuve de diligence, l'employeur devait donc savoir qu'il existait un risque de trop perçu, de sorte qu'il aurait dû invoquer la compensation en première instance. Pour le surplus, on ne voit aucun fait nouveau résultant de la motivation des premiers juges comme l'appelante tente de l'alléguer. Le moyen de l'appelante se révèle par conséquent infondé.

Appel joint d'F. _____

4. a) L'appelant par voie de jonction soutient que les premiers juges ont omis de prendre en considération l'augmentation de son salaire de base à 2'700 fr. à partir du 1^{er} janvier 2010, telle qu'elle ressort des témoignages T2. _____ et T3. _____.

L'intimée fait valoir que l'appelant par voie de jonction n'a jamais allégué être le créancier d'un salaire mensuel de base supérieur à 2'116 fr. et n'a jamais pris aucune conclusion à cet égard. Au contraire, le

tableau récapitulatif produit à l'appui de sa demande du 12 mars 2013 (pièce 4) mentionne expressément un salaire de base de 2'116 francs. Les nouvelles conclusions de l'appelant par voie de jonction devraient donc être rejetées puisqu'elles ne remplissent pas les conditions de l'art. 317 al. 1 CPC. Toutefois, si l'augmentation de salaire devait être prise en compte, l'appelant par voie de jonction considère que celle-ci ne serait effective que pour les mois de novembre 2011 à février 2012, selon ce qui est mentionné sur les fiches de salaire.

b) Selon l'art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC, le tribunal établit les faits d'office dans les litiges portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 francs. La maxime inquisitoire sociale ne permet au juge que d'établir les faits d'office et d'apprécier librement les preuves, sans pouvoir statuer *ultra petita* ou en l'absence de conclusions (art. 58 CPC ; TF 5A_361/2011 du 7 décembre 2011 c. 5.3 et 5.4). Le principe est respecté si le juge reste dans le cadre des conclusions prises, celui-ci pouvant répartir différemment les divers postes du dommage invoqués par le demandeur, voire sur une base juridique différente (Haldy, *op. cit.*, nn. 3 et 5 ad art. 58 CPC).

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, un moyen de preuve nouveau n'est pris en compte au stade de l'appel que s'il est produit sans retard (let. a) et ne pouvait l'être devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Cette règle signifie que le procès doit en principe se conduire entièrement devant les juges du premier degré ; l'appel est ensuite disponible mais il est destiné à permettre la rectification des erreurs intervenues dans le jugement plutôt qu'à fournir aux parties une occasion de réparer leurs propres carences (Sterchi, *Berner Kommentar*, n. 2 ad art. 317 CPC).

Il n'est pas arbitraire d'appliquer l'art. 317 al. 1 CPC dans toute sa rigueur même dans le cadre d'une procédure soumise à la maxime inquisitoire (TF 5A_266/2015 du 24 juin 2015 c. 3.2.2 ; TF 5A_22/2014 du 13 mai 2014 c. 4.2, SJ 2015 I p. 17 et les réf.). La maxime inquisitoire sociale ne modifie pas la responsabilité des parties quant à la

détermination des faits (TF 4A_701/2012 du 19 avril 2013 ; ATF 125 III 231). Même dans les procédures visées par l'art. 247 al. 2 CPC, la partie ne saurait passer sous silence un fait sur lequel elle souhaite faire porter l'instruction, ou dont elle veut ensuite se prévaloir en appel (TF 4_309/2013 du 16 décembre 2013 c. 3.2)

c) En l'espèce, le témoin T2._____ a déclaré qu'il y avait eu des avenants au contrat mentionnant l'augmentation de salaire de l'appelant par voie de jonction, avec également l'augmentation de son taux d'activité. Le témoin T3._____ a déclaré que le salaire de base de l'appelant par voie de jonction avait été augmenté en 2009 ou 2010 en passant à 2'700 fr., qu'il était présent lorsque G._____ l'avait annoncé à l'intéressé, mais qu'il ne se souvenait pas s'il y avait eu un avenant au contrat à ce sujet ou si l'appelant par voie de jonction en avait reçu une copie.

La hausse de salaire évoquée par les témoins T2._____ et T3._____ n'a fait l'objet d'aucune allégation de la part de l'appelant par voie de jonction dans sa demande du 12 mars 2013, ni d'aucune mention aux procès-verbaux des audiences des 6 mars 2014 et 29 octobre 2014, alors que celui-ci était assisté d'un avocat. Il ne fait pas de doute qu'une hausse de salaire a été envisagée et même adoptée en faveur de l'appelant par voie de jonction durant les rapports de travail. Toutefois, en l'absence qu'une quelconque prétention du travailleur à cet égard durant la procédure de première instance, celui-ci ne saurait s'en prévaloir en appel. C'est donc à bon droit que les premiers juges n'ont pas pris en considération cet élément de fait dans le calcul des salaires.

5. En définitive, l'appel de D._____SA et l'appel joint d'F._____ doivent être rejetés et le jugement attaqué confirmé.

Il n'est pas perçu de frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

L'appelante a fait valoir quatre moyens et l'appelant par voie de jonction a fait valoir un moyen, lesquels ont tous été rejetés. Les conclusions de l'appelante portaient en outre sur des montants nettement plus importants. L'appelante doit par conséquent verser à l'appelant par voie de jonction des dépens réduits d'un quart, soit 3'000 fr. au lieu de 4'000 fr. (art. 7 al. 1 TDC [tarif du 23 novembre 2010 des dépens en matière civile ; RSV 270.11.6]).

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** L'appel joint est rejeté.
- III.** Le jugement est confirmé.
- IV.** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires.
- V.** L'appelante D. _____ SA doit verser à l'appelant par voie de jonction F. _____ la somme de 3'000 fr. (trois mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- VI.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 5 août 2015

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Shahram Dini (pour D. _____ SA)
- Me Gloria Capt (pour F. _____)

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est de 13'548 fr. 81 pour l'appelante et de 9'472 fr. 65 pour l'appelant par voie de jonction.

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), 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).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne

La greffière :