

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 13 décembre 2019

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
MM. Colombini et Kaltenrieder, juges
Greffière : Mme Logoz

Art. 18 al. 1, 42 al. 2, 321c al. 2 et 3, 335 al. 1 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **N.**_____, à [...],
défenderesse, et sur l'appel joint interjeté par **I.**_____, à [...],
demandeur, contre le jugement rendu le
12 avril 2019 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la
Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant les parties entre elles, la
Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 12 avril 2019, dont les considérants écrits ont été adressés pour notification aux conseils des parties le 31 mai 2019, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois a admis partiellement la demande formée le 17 juillet 2018 par I. _____ (I), a dit que la N. _____ était la débitrice de I. _____ et lui devait immédiat paiement de la somme brute de 4'230 fr. 80, avec intérêt à 5% l'an, dès le 31 mars 2018 sur 1'855 fr. 65, dès le 30 avril 2018 sur 751 fr. 20, dès le 31 octobre 2018 sur 1'515 fr. 20 et dès le 30 novembre 2018 sur 108 fr. 75 (II), a dit que I. _____ était le débiteur de N. _____ et lui devait immédiat paiement d'un montant de 4'000 fr. à titre de dépens partiellement compensés (III), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV) et a rendu le jugement sans frais (V).

En droit, les premiers juges, appelés à statuer sur une demande en paiement du solde du salaire pour résiliation du contrat de travail hors du délai contractuel, des heures supplémentaires non compensées en congé et des vacances non prises, ont retenu que les positions des parties divergeaient quant à la question de savoir si un accord était intervenu s'agissant de la révocation de la résiliation du contrat de travail adressée par le demandeur à la défenderesse le 27 juin 2017. Se fondant dès lors sur une interprétation objective des déclarations et comportements de chacune des parties, le tribunal a considéré qu'il y avait lieu de retenir que cette résiliation avait été valablement révoquée avec l'accord des parties, à tout le moins par actes concluants. Dans la mesure où la défenderesse n'avait pas apporté la preuve que les parties s'étaient entendues pour résilier le contrat de travail avec effet au 31 décembre 2017, respectivement au 28 février 2018, il convenait de s'en tenir aux délai et terme de résiliation fixés par le contrat. En l'occurrence, celui-ci prévoyait qu'il pouvait être résilié en tout temps par l'une ou l'autre des parties moyennant préavis donné 6 mois à l'avance pour le 30 novembre de chaque année, de sorte qu'il fallait retenir que les relations contractuelles avaient pris fin le

30 novembre 2018. Dès lors que la défenderesse lui avait demandé le 5 janvier 2018 de lui restituer les clés et le téléphone de la piscine-camping, le demandeur pouvait de bonne foi déduire de cette circonstance qu'il était libéré de son obligation de travailler pendant le délai de congé. La défenderesse restait en conséquence tenue de payer au demandeur le salaire convenu, dont à déduire les indemnités de l'assurance-chômage et les salaires perçus pour la période concernée, soit entre les mois de mars et novembre 2018. En ce qui concerne le paiement des heures supplémentaires que le demandeur prétendait avoir effectuées durant la saison 2016-2017, les premiers juges ont retenu que de nombreux éléments tendaient à démontrer que cette prétention s'avérait infondée. En premier lieu, le contrat conclu entre les parties stipulait que compte tenu du caractère saisonnier de l'activité, aucune heure supplémentaire ne serait payée, les horaires du demandeur étant amenés à varier considérablement durant l'année. De surcroît, le demandeur n'avait ni allégué ni prouvé que la défenderesse aurait été informée de l'existence de ces heures supplémentaires prétendument non compensées, voire qu'elle les aurait ordonnées. Enfin, les décomptes d'heures produits par le demandeur avaient été établis *a posteriori* pour les besoins de la procédure et leur contenu apparaissait douteux au vu des témoignages recueillis. Ils ne portaient d'ailleurs que sur les mois de mai à août 2017 et le demandeur n'avait pas même tenté de démontrer qu'il n'avait pas été en mesure de compenser les heures supplémentaires durant le reste de l'année. Quant au paiement des vacances non prises en 2017, le demandeur a reconnu qu'il avait pris deux semaines de vacances au mois d'octobre 2017, ainsi qu'une semaine de vacances au mois de décembre 2017. Sa prétention s'avérait ainsi infondée dans sa quotité puisqu'il réclamait le paiement de cinq semaines de vacances. Quant au solde des vacances, il y avait lieu de retenir que le demandeur avait été libéré de son obligation de travailler de janvier à novembre 2018, de sorte qu'il pouvait aisément compenser ce solde durant ce laps de temps.

B. **a)** Par acte du 1^{er} juillet 2019, N. _____ a fait appel de ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, à la réforme des

chiffres I à III de son dispositif en ce sens que la demande formée le 17 juillet 2018 par I._____ soit intégralement rejetée et à ce que celui-ci soit reconnu débiteur de N._____ et lui doive immédiat paiement d'un montant de 5'000 fr. à titre de dépens. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation et au renvoi de la cause à l'autorité intimée pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

b) Le 6 septembre 2019, I._____ a déposé une réponse, par laquelle il a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de l'appel. Il a également formé un appel joint par lequel il a conclu à la réforme des chiffres III et IV du dispositif du jugement, en ce sens que N._____ soit condamnée à lui verser le montant de 11'250 fr. brut, avec intérêt à 5%, dès le 28 février 2018, à titre de paiement d'une partie des heures supplémentaires pour les saisons 2016/2017, conformément à l'art. 42 al. 2 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), et à ce que N._____ doive lui payer le montant de 500 fr. à titre de dépens. A titre subsidiaire, il a également conclu à l'annulation et au renvoi de la cause à l'autorité intimée pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

c) Le 26 septembre 2019, N._____ a déposé des déterminations sur la réponse à l'appel ainsi qu'une réponse à l'appel joint. Il a confirmé les conclusions prises au pied de son appel et a conclu au rejet de l'appel joint, le tout avec suite de frais judiciaires et dépens.

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

1. N._____ (ci-après : la défenderesse) est une société coopérative inscrite au Registre du commerce vaudois depuis le [...] 2011, dont le siège est à [...]. Elle a pour but la construction et l'exploitation d'une piscine et d'un camping publics.

2. I._____ (ci-après : le demandeur) a été engagé par la défenderesse en qualité de gardien-gérant de la piscine-camping de [...],

selon contrat écrit de durée indéterminée signé le 8 juin 2015. L'entrée en fonction était prévue le 1^{er} juillet 2015. Conformément aux dispositions de son cahier des charges, qui faisait partie intégrante du contrat, le demandeur était responsable de la bonne marche de la piscine et du camping, de l'entretien et de la surveillance des installations.

Le contrat prévoyait notamment un salaire de 6'000 fr. brut, versé treize fois l'an, un horaire hebdomadaire de 42h30 en dehors de la saison d'ouverture de la piscine-camping et cinq semaines de vacances par année, à prendre en dehors de la saison d'exploitation de la piscine-camping, d'entente avec la direction.

En ce qui concerne la résiliation des rapports contractuels, l'art. 3 du contrat indiquait ce qui suit :

« Le présent contrat (...) pourra être résilié en tout temps par l'une ou l'autre des parties [sic] ; moyennant avertissement donné 6 mois à l'avance pour le 30 novembre de chaque année. La résiliation ne pourra intervenir pour un autre terme, les dispositions de l'art. 337 CO, relatives à la résiliation anticipée pour justes motifs étant réservées. »

S'agissant de l'horaire de travail, l'art. 5 précisait notamment que :

« Pendant la saison d'ouverture de la piscine-camping, M. I. _____ a droit à 1 jour de congé par semaine à l'exception du samedi et dimanche. Les conditions de salaire de M. I. _____ telles qu'elles sont fixées à l'article 4 tiennent compte de cet horaire particulier. Compte tenu du caractère saisonnier de l'activité, aucune heure supplémentaire ne sera payée. Les heures supplémentaires devront être compensées durant les périodes creuses. »

Le cahier des charges du gardien-gérant spécifiait que celui-ci disposait d'un adjoint pour le seconder, lequel occupait cette fonction du 1^{er} mars jusqu'à la fin de la saison. Leur présence était requise comme suit (art. 2) ;

« Chaque jour de la semaine, l'un des deux responsables au moins (gardien-gérant ou son adjoint) est en fonction. Pendant la période

d'ouverture de la piscine, en cas de beau temps le week-end, la présence aussi bien du gardien-gérant que de son adjoint est en principe exigée. »

3. Par courrier électronique du 27 juin 2017 à 02 h 12, le demandeur a écrit ce qui suit à K._____, administrateur président du comité de direction de la défenderesse :

« Bonjour K._____

Je vous informe que je résilie mon contrat de travail [sic] desuit [sic] ou pour la fin de la saison car je ne peux plus supporter c'est devenu trop chargé

Merci d'avance de [sic] accepté [sic] ma résiliation
Meilleures salutations »

4. Le 10 octobre 2017, les parties ont échangé des messages par le biais de l'application WhatsApp, dont la teneur était la suivante :

Défenderesse :

« Salut I. _____,
Mardi prochain, le 17 octobre, le comité aimerait faire un bilan de 2017 et discuter de 2018.
Nous te convoquons pour 18 h 30 au local de la piscine.
Merci de me confirmer.
Excellente soirée et à bientôt »

Demandeur :

« Salut K. _____
Merci pour tom [sic] message et les 2 mail [sic]
Moi j'ai répondu au [sic] e-mail Mais il me bloque tjrs [sic] désolé
Le 17 je [sic] suis pas là je part [sic] dimanche et je reviens le 28
meilleur [sic] salutations »

5. Le 23 octobre 2017, K. _____ a fait parvenir au demandeur le message WhatsApp qui suit :

« Salut I. _____,
Le comité te convoque le lundi 6 novembre à 18 h 00 au local de la piscine
afin de discuter de l'avenir et faire un bilan.
Excellente journée et à bientôt »

6. Le 20 novembre 2017, les parties ont échangé des messages WhatsApp, dont la teneur était la suivante :

Demandeur :

« Salut K. _____
Suite à notre entretien du 17/10/2017
J'aurais besoin d'avoir mon congé par écrit avec le certificat de travail.
Merci d'avance et bonne semaine »

Défenderesse :

« Salut I. _____,
Oui nous allons te faire tout cela correctement Mais pour le moment
tu travailles toujours pour nous...
Il y a un délai légal d'au moins 3 mois.

Bonne journée et à bientôt »

7. a) Le 30 novembre 2017, les parties ont échangé les messages WhatsApp suivants :

Défenderesse :

« Salut I._____,
Ce soir je te dépose une convention de départ en deux exemplaires dans notre bureau.
A signer, puis tu peux en garder un exemplaire pour toi.
Je te ferai ton certificat de travail plus tard, c'est pas urgent.
Bonne journée »

Demandeur :

« Salut K._____
Je passerai demain
Meilleurs [sic] salutations »

b) La convention de départ avait la teneur suivante :

« Résiliation des rapports de travail

Selon les entretiens du 6 novembre ainsi que du 17 novembre 2017 avec K._____, président de la N._____, le contrat de travail de Monsieur I._____ sera résilié au 28 février 2018 (...).

Le solde des vacances devra être liquidé d'ici au 28 février 2018.

(...) »

8. Le 4 décembre 2017, les parties ont échangé des messages WhatsApp, dont la teneur était la suivante :

Défenderesse :

« Salut I._____,
As tu [sic] signé la convention de départ ?
Je ne la trouve pas au bureau...
Merci et bonne soirée »

Demandeur :

« Salut K._____
Non pas encore
Je suis en repos cette semaine

Bonne soirée »

9. Le 5 décembre 2017, K._____ a fait parvenir au demandeur le message WhatsApp suivant :

« Salut I._____,
Désolé de te déranger, mais je voulais savoir s'il y avait un souci avec ce document, puisque tu ne l'as pas encore signé.
Merci de me tenir informé.
Bon [sic] après-midi »

10. Le 6 décembre 2017, K._____ a encore adressé le message WhatsApp suivant à I._____ :

« Nous avons vraiment besoin que tu signes cette convention de sortie, c'est important pour les deux parties.
Merci »

11. Le 15 décembre 2017, les parties ont échangé les messages WhatsApp suivants :

Défenderesse :

« Salut I._____,
As-tu pris une décision ?
Comment fait-on ?
Bonne journée »

Demandeur :

« Salut K._____,
Mon avocat vas [sic] vous contacter la semaine prochaine.
Bon week end »

Défenderesse :

« Bon,
D'accord....
Je ne sais pas ce que tu cherches ou attend [sic] de nous... tu n'es pas clair du tout.
Et je commence à perdre patience.
Si ton avocat ne nous contacte pas, c'est le nôtre qui va s'occuper d'éclaircir la situation.
Vous avez jusqu'à mardi. »

12. Par courrier du 22 décembre 2017 adressé au demandeur, la défenderesse a indiqué ce qui suit :

« Cher Monsieur I. _____,

Je fais suite à votre email du 27 juin 2017 nous signifiant que vous souhaitiez mettre fin à votre contrat de travail de suite ou pour la fin de la saison.

Suite à votre email, nous avons eu plusieurs discussions dans lesquelles nous vous avons rappelé que le contrat devait prendre fin en principe, conformément à ce qui est écrit dans le contrat de travail, le 30 novembre. Nous vous avons cependant également dit que si vous le souhaitiez, vous pouviez rester jusqu'au 28 février 2018.

Dernièrement, nous vous avons transmis une convention qui vous proposait une fin de contrat au 28 février 2018. Or nous constatons que cette convention ne nous a pas encore été retournée signée.

Si vous souhaitez prolonger votre contrat jusqu'au 28 février 2018, nous vous prions de bien vouloir nous la retourner **dans les 5 prochains jours** et dans tous les cas avant la fin de l'année, sans quoi nous devons constater que vous ne souhaitez pas prolonger votre contrat, lequel se terminait le 30 novembre. Nous serions néanmoins tout à fait disposés à vous verser un salaire jusqu'au 31 décembre 2017 et vous transmettrons alors début janvier un décompte final.

(...) »

13. Le 28 décembre 2017, sous la plume de sa protection juridique, la défenderesse a adressé un courrier électronique au conseil du demandeur, dont la teneur était la suivante :

« (...) Le seul point encore ouvert est la date de fin de contrat, puisque les deux parties se sont mises d'accord pour repousser la date de fin par acte concluant, du fait que l'employé a offert ses services en décembre.

Cependant, vu que votre client restait toujours évasif sur la date de la fin du contrat, l'employeur a été obligé d'arrêter par écrit une date de fin, ceci pour clarifier la situation et pour pouvoir s'organiser. C'est pour cela que l'employeur a proposé une convention qui mette fin au contrat le 28 février 2018.

Vu que votre client n'a pas retourné la convention, la société, dans son dernier courrier, l'a mis en demeure de se prononcer, c'est à dire d'accepter que la fin du contrat soit repoussée au 28 février 2018 en le faisant savoir avant la fin de cette année. Sans nouvelle de sa part dans le délai imparti, l'employeur a fait savoir que le contrat prendrait fin au 31.12.2017.

Encore une fois, il faut relever que l'employé a donné sa démission pour le 30 novembre. Dans les faits, l'employé a continué d'offrir ses services en décembre. L'employeur est donc tenu de lui verser un salaire pour le mois de décembre, ce qu'il ne conteste pas. Par contre rien n'oblige l'employeur a [sic] accepté [sic] de prolonger le contrat encore d'un mois ou d'X mois.

Conformément au dernier courrier envoyé à votre client par l'employeur, le contrat prendra fin le 31.12.2017. Un décompte final vous sera transmis sous peu.

Avec l'expression de nos salutations distinguées. »

14. Par message WhatsApp du 5 janvier 2018, la défenderesse a donné rendez-vous au demandeur le 8 janvier 2018 afin que ce dernier lui rende les clés et le téléphone de la piscine.

15. Par courrier du 11 janvier 2018, la défenderesse a indiqué au demandeur ce qui suit :

« Monsieur I. _____,

Par la présente lettre, nous constatons la fin de nos relations au 31 décembre 2017.

Votre solde d'heures à cette date est de 0.

Votre solde de vacances à cette date est à 0.

Nous vous prions de prendre contact avec M. K. _____ pour la remise des clés et du téléphone du complexe. »

16. Le 18 janvier 2018, I. _____ s'est inscrit en qualité de demandeur d'emploi à l'assurance-chômage auprès de l'Office communal du travail de [...]. Dans le formulaire complété à cet effet, il a indiqué qu'il était plaçable dès ce jour et qu'il avait exercé sa dernière activité, soit celle de gérant de [...], du 1^{er} juillet 2015 au 31 décembre 2017.

Dans la foulée, le demandeur a déposé une demande d'indemnité de chômage, datée du 19 janvier 2018, dans laquelle il a indiqué que l'indemnité de chômage était sollicitée à compter du 18 janvier 2018.

17. En date des 29 janvier et 24 février 2018, la défenderesse a versé au demandeur les salaires correspondant aux mois de janvier et février 2018.

18. Le formulaire « attestation de l'employeur » complété par la défenderesse le 28 février 2018 à l'attention de l'assurance-chômage ne précise pas l'auteur de la résiliation contractuelle. Il fait cependant état d'un délai de congé de deux mois, ainsi que d'une date de résiliation au 28 février 2018.

Le demandeur n'a jamais offert ses services à la défenderesse au-delà du 28 février 2018.

19. La Caisse publique de chômage du Canton de [...] a finalement versé des indemnités pour les mois de mars et avril 2018, ainsi que pour les mois de septembre, octobre et novembre 2018.

Pour la période concernée, le demandeur a réalisé des gains intermédiaires à hauteur de (montants bruts) 448 fr. (mars), 867 fr. 20 (avril), 1'389 fr. 55 (septembre), 1'097 fr. 20 (octobre) et 1'590 fr. 80 (novembre).

Le demandeur a encore été employé à temps complet par l'Association de la Piscine de [...] durant les mois de mai à août 2018 compris. Il a bénéficié d'un salaire mensuel brut s'élevant à 6'292 fr. 70.

20. En date du 17 juillet 2018, l. _____ a déposé auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord

vaudois une action partielle en paiement, dont les conclusions sont les suivantes :

- «1. La présente requête est admise.
2. La N._____ est condamnée à verser à I._____ le montant de CHF 6'000.- brut, avec intérêt à 5%, dès le 30 avril 2018, à titre de salaire pour le mois d'avril 2018.
3. La N._____ est condamnée à compenser le différentiel de salaire de I._____ pour la période de mai 2018 à août 2018 à raison de CHF 826.20 brut.
4. La I._____ est condamnée à verser à I._____ le montant de CHF 17'853.75 brut, avec intérêt à 5%, dès le 28 février 2018, à titre de paiement des heures supplémentaires pour la saison 2016/2017.
5. La N._____ est condamnée à verser à I._____ le montant de CHF 3'600.- brut, avec intérêt à 5%, dès le 28 février 2018, à titre d'indemnité pour vacances non prises en nature pour la saison 2017/2018.
6. Avec suite de frais judiciaires et dépens. »

21. Par réponse du 5 novembre 2018, la N._____ a conclu au rejet des conclusions prises par le demandeur.

22. Par requête du 7 décembre 2018, la Caisse publique de chômage du canton de [...] (ci après : la partie intervenante) a conclu à ce qu'elle soit admise à participer au procès en qualité de partie intervenante, aux côtés de I._____, à ce qu'il soit constaté que la subrogation légale de la Caisse porte sur la créance de salaire afférente à la période du 1^{er} mars 2018 au 30 avril 2018 puis du 1^{er} septembre 2018 au 30 novembre 2018 et à ce qu'il soit constaté que le montant à verser par la N._____ au titre de salaire durant la période précitée le soit en faveur de la Caisse à concurrence du montant net de 17'464 francs.

23. a) A l'audience de jugement du 29 janvier 2019, le demandeur a modifié ses conclusions comme suit :

- « 1. Inchangé.

- 2.1. La défenderesse est condamnée à verser au demandeur le montant brut de 1'855 fr. 65, avec intérêt à 5% l'an dès le 31 mars 2018, à titre de salaire pour le mois de mars 2018.
- 2.2. La défenderesse est condamnée à verser au demandeur le montant brut de 751 fr. 20, avec intérêt à 5% l'an dès le 30 avril 2018, à titre de salaire pour le mois d'avril 2018.
- 2.3. La défenderesse est condamnée à verser au demandeur le montant brut de 1'515 fr. 20, avec intérêt à 5% l'an dès le 31 octobre 2018, à titre de salaire pour le mois d'octobre 2018.
- 2.4. La défenderesse est condamnée à verser au demandeur le montant brut de 108 fr. 75, avec intérêt à 5% l'an dès le 30 novembre 2018, à titre de salaire pour le mois de novembre 2018.
3. Inchangé.
4. Inchangé.
5. La défenderesse est condamnée à verser au demandeur le montant brut de 2'400 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 28 février 2018, à titre d'indemnité pour les vacances non prises pour la saison 2017/2018.
6. Inchangé. »

La défenderesse a conclu au rejet des conclusions modifiées du demandeur.

b) Lors de cette même audience, la défenderesse et la partie intervenante ont signé une convention mettant fin au litige qui les divisait.

c) Entendu en qualité de témoin, L._____, gérant de [...] depuis le mois d'avril 2018, a expliqué qu'il avait succédé au demandeur. Durant la basse saison, qui s'étendait du 1^{er} avril à la fin du mois de juin, respectivement de la mi-août à la fin octobre, il commençait son activité vers 8h00 et la terminait vers 15h00-16h00. Durant la haute saison, qu'il situait durant le mois de juillet et jusqu'à mi-août, il débutait entre 6h00 et 7h00 par le contrôle des eaux et la vérification des installations. Il prenait des pauses durant la journée pour compenser. Par exemple, il pouvait interrompre son activité vers 9h00 lorsque son équipe était en place,

jusqu'à midi. Pendant la basse saison, il travaillait environ 42 heures par semaine, voire moins. Durant la haute saison, il travaillait en moyenne 4h00 à 5h00 de plus par jour. Lorsqu'il pleuvait, il effectuait beaucoup moins d'heures ; si la pluie était dense et durable, il allait potentiellement travailler entre 1h00 et 3h00 par jour. Durant la période de mi-novembre à mars, il passait en moyenne une fois par semaine sur place ; cela lui prenait entre quelques minutes et une heure. Il rattrapait donc largement les heures accumulées durant la haute saison sur le reste de l'année. Son salaire était constant sur l'année et il était en mesure de prendre ses vacances annuelles. Son employeur n'avait jamais eu à lui payer des vacances qu'il n'aurait pas pu prendre. En ce qui concernait les activités de son adjoint, celui-ci avait effectué en 2018 un horaire standard entre avril et mi-juin environ et s'occupait essentiellement des nettoyages et de la taille des arbustes. Durant la haute saison, il se consacrait principalement à des tâches techniques. Il commençait généralement à 6h00 du matin et finissait entre 12h00 et 15h00, en fonction des besoins. Il pouvait si nécessaire lui déléguer certaines tâches ; toutefois, il ne lui avait à ce jour jamais confié le contrôle de la machinerie ni ce qui relevait de la chimie de l'eau et des produits chimiques. Durant la basse saison, si la fréquentation était très limitée, voire inexistante, il lui arrivait de fermer à 19h00. Son équipe était composée de caissières, que son épouse gérait, de sauveteurs et de son adjoint. Son beau-père, retraité, venait parfois lui donner un coup de main à bien plaisir. Son fils faisait partie de l'équipe des sauveteurs. Les installations étaient nettoyées le matin dans tous les cas. Les nettoyages étaient effectués par lui-même ou par son adjoint. Au camping, il s'occupait de la tonte, de l'entretien des végétaux, du contrôle des WC, de gérer un ou deux conflits et d'y faire un tour ponctuellement, généralement le soir. Son adjoint pouvait également s'occuper de la tonte. Le témoin accordait une importance particulière à l'accueil des campeurs, qui étaient d'abord pris en charge par la réception, qui s'occupait de la partie administrative. L'intégralité des installations était fermée de novembre à mars. Il passait à la piscine environ une fois par semaine durant cette période. Il était ainsi correct de dire qu'il était en vacances de novembre à mars, le but étant qu'il rattrape ses heures. C'était donc durant cette période qu'il prenait ses vacances. Il choisissait les dates de

ses vacances et en informait parfois son employeur. Il s'organisait comme il le voulait.

d) C._____, adjoint du gérant de la [...], a été entendu en qualité de témoin lors de cette même audience. Il a expliqué qu'il avait commencé une activité de gardien de piscine à [...] en 2016 et qu'il exerçait une activité saisonnière, d'avril à septembre environ. Le demandeur était toujours présent sur le site lorsqu'il y travaillait. Parfois, ils travaillaient ensemble, parfois chacun de leur côté. Lorsqu'il faisait mauvais temps et qu'il n'y avait pas de client, il arrivait qu'ils ferment la piscine un peu plus tôt. La durée de ses journées de travail variait en fonction de la météo. Lorsqu'il pleuvait, il s'occupait de la surveillance des bassins même s'il n'y avait qu'un seul nageur, il ramassait les poubelles, s'occupait des vestiaires et des nettoyages. Certains jours, il s'acquittait de ces tâches seul et d'autres avec le demandeur.

e) T._____, qui a fait partie du comité de la N._____ pendant 9 ans avant de donner sa démission pour occuper le poste de caissière à la piscine, a également été entendue en qualité de témoin. Elle a expliqué que la charge de travail n'était a priori pas la même lorsqu'il faisait beau et lorsqu'il pleuvait. Les jours de forte affluence, il arrivait que la caisse soit dédoublée et que le demandeur occupe l'un des deux postes. A l'inverse, certains jours de pluie, il arrivait que la caissière ne vienne pas, respectivement que la piscine ferme à 12h00 ou 14h00. La piscine fermait à 20h00. Toutefois, les jours de forte affluence, il se pouvait qu'elle termine à 20h30, voire 21h00, le temps de fermer la caisse et d'effectuer des tâches administratives. Il lui était arrivé de voir le demandeur partir avant elle. A quelques occasions, elle ne pouvait préciser s'il s'agissait de deux ou cinq fois, celui-ci était parti vers 18h00-18h30 lorsque l'affluence était basse. Il était impossible qu'il soit systématiquement parti à 21h00 durant la période du 8 mai au 31 août 2016, en tout cas les jours où elle travaillait, soit en moyenne 3 à 4 jours par semaine, voire moins lorsqu'il faisait mauvais temps. Elle ne pouvait pas dire si le demandeur prenait des pauses durant la journée, pas plus qu'elle ne pouvait se prononcer sur la durée et les heures de pause de midi.

24. a) A l'audience de reprise du 11 avril 2019, I. _____ a été interrogé en qualité de partie. Il a expliqué que comme il était salarié, il n'avait pas besoin d'annoncer ses heures. S'agissant des décomptes produits sous pièce 25 (décomptes mensuels des heures travaillées pour la période de mai à août 2017), il les avait remplis après avoir reçu la convention de résiliation, à la demande de son avocat qui souhaitait déterminer de quelle manière il travaillait, ces décomptes présentant le minimum d'heures qu'il avait effectivement travaillées. S'agissant des vacances, il était libre de les prendre et de s'organiser comme il le souhaitait. Il ne pouvait pas les prendre pendant la haute saison. Il prenait généralement une semaine à dix jours au mois d'octobre et le solde durant les mois de novembre à février, durant lesquels il travaillait à un taux de 30 à 40%.

Interrogé sur le sens qu'il convenait de donner à son courrier électronique du 27 juin 2017 par lequel il indiquait résilier son contrat de travail, le demandeur a répondu qu'il ne savait pas comment expliquer la chose. Il y avait trop de travail et il avait besoin de renfort. En ce qui concernait le projet de convention du 30 novembre 2017, il a expliqué qu'il avait indiqué lors d'une réunion le 6 novembre 2017 qu'il ne voulait plus dormir sur place, soit travailler jour et nuit, et que son employeur lui avait répondu qu'il était indispensable que l'employé dorme sur place, raison pour laquelle un mobile-home était mis à sa disposition. Lors d'un entretien le 17 novembre 2017 avec K. _____, celui-ci lui avait déclaré qu'il ne voulait plus travailler avec lui. Le 26 novembre 2017, il avait demandé à K. _____ de confirmer cette résiliation par écrit. C'est alors que celui-ci lui avait transmis la convention de départ.

S'agissant de son emploi du temps, le demandeur a expliqué que durant la haute saison, il commençait généralement vers 7h00 du matin et terminait vers 22h00. Lors des jours de pluie, il finissait un peu plus tôt, soit vers 21h00. Entre mai et août 2016, il ne se rappelait pas être parti avant 21h00 Il y avait toujours quelque-chose à faire durant la haute saison, même les jours de pluie. S'il n'était pas à la piscine, il était

au camping, qui comprenait 10'000 m² de terrain, 150 caravanes et 35 sanitaires. En novembre, il fallait ramasser les feuilles et préparer l'hivernage. En mars et avril, ils préparaient le camping, puis la piscine. Il n'arrivait ainsi pas à prendre ses vacances et à récupérer ses heures supplémentaires durant cette période. Le demandeur avait bien compris les horaires particuliers de son activité ; il avait également conscience du fait qu'il devait prendre ses vacances et heures supplémentaires durant la fermeture. Il était exact qu'il avait un jour de congé par semaine, mais qui l'aurait remplacé s'il partait ?

Lorsque le demandeur travaillait avec l'ancien gérant, ils avaient régulièrement des « extras ». Cela avait fonctionné ainsi jusqu'en 2015. Le gérant avait ensuite pris sa retraite et il avait pris sa succession. Depuis lors, il n'y avait plus eu d'« extras ». En 2016, l'équipe était composée d'un adjoint et d'un gardien. L'adjoint avait quitté son poste et le gardien avait pris sa place. Plus personne ne fonctionnait comme gardien et il n'y avait pas non plus eu d'« extras ».

Selon le demandeur, il était correct de dire que le début de la saison était plus calme. De juin à août, il y avait beaucoup de monde. Il était interdit de fermer la piscine. Lorsqu'il pleuvait très fort, il était arrivé une ou deux fois qu'ils ferment à 19h00 ; il avait parfois libéré le gardien ou la caissière et assumé alors ces deux rôles. Lorsqu'il y avait peu de monde, il prenait au maximum une heure de pause. Au mois de novembre, il travaillait généralement tous les jours, durant la matinée, soit de 8h00 à 12h00. Jusqu'à la mi-décembre, les horaires restaient les mêmes, étant précisé qu'ils devaient s'occuper de l'hivernage. En janvier, il faisait 2 à 3 visites par semaine, qui duraient environ 2 heures. En février, il coupait les branches, effectuait des achats et s'occupait de la mise à jour, à raison d'environ 3 fois par semaine entre 30 minutes et 2 heures. Enfin, en mars, cela représentait presque un plein temps, afin de préparer le camping pour l'ouverture. S'agissant des tâches qu'il n'avait plus eu à effectuer dès l'automne 2017, le demandeur a précisé que son ancien employeur avait fermé les yeux sur le fait qu'il dormait ailleurs qu'au camping une partie

du temps. A la question de savoir comment son employeur pouvait se rendre compte que le demandeur n'arrivait pas à compenser ses heures supplémentaires durant la période de novembre à mars, celui-ci a répondu que son employeur le savait, sinon pourquoi lui aurait-il alloué une prime ?

S'agissant de la période du 1^{er} décembre 2017 à fin février 2018, le demandeur a précisé qu'il avait travaillé pour son ancien employeur jusqu'à fin décembre. Celui-ci avait ensuite récupéré son téléphone et ses clés et il n'avait plus eu d'accès. Dès janvier 2018, il ne se souvenait pas vraiment de ce qu'il avait fait. Il avait en tout cas effectué des démarches vis-à-vis du chômage. Il ne s'était pas mis à disposition de son ancien employeur pour les mois de mars à novembre 2018. Au surplus, il était effectivement parti en vacances du 15 au 28 octobre 2017.

b) K. _____ a été interrogé en qualité de représentant de la N. _____. Il a expliqué que la défenderesse considérait que le demandeur ne travaillait plus pour elle à partir du 30 novembre 2017. Toutefois, à bien plaisir, et avec son accord, la défenderesse, l'avait encore employé durant le mois de décembre 2017 car elle souhaitait lui laisser du temps pour retrouver un emploi. C'était également à bien plaisir qu'elle l'avait payé en janvier et février 2018. Il n'avait toutefois aucune tâche à assumer et n'était plus sur place. Il s'agissait d'une opération blanche pour elle puisqu'elle n'avait pas encore engagé un nouveau gérant. La défenderesse entendait aider le demandeur dans une période de transition de manière philanthropique. En outre, le demandeur l'avait assurée avoir retrouvé un nouvel emploi pour le 1^{er} mars 2018.

K. _____ s'est dit étonné des heures que le demandeur avait déclaré avoir effectuées, notamment durant la période de novembre à mars car il y avait très peu de choses à faire. Celui-ci ne l'avait jamais informé du fait qu'il n'arrivait pas à récupérer ses heures supplémentaires durant la période creuse. K. _____ pensait que le demandeur avait des difficultés à s'organiser. Du 1^{er} avril au 31 octobre, la défenderesse engageait un adjoint à temps plein. S'il fallait superviser celui-ci, le gérant

était néanmoins en mesure de prendre ses jours de congé. L'adjoint actuel était le même que celui qui travaillait pour le demandeur.

K._____ avait effectivement constaté que le demandeur était fatigué et lui avait d'ailleurs dit qu'il devait prendre soin de lui. Dès le mois de juillet 2017, il avait repris avec T._____ la gestion administrative de la caisse. Il entendait décharger le demandeur pour qu'il reste en bonne santé. Il s'agissait de leur seul employé à temps plein à l'année. S'il avait dû se mettre en incapacité de travail, cela aurait été très compliqué pour la défenderesse.

En ce qui concernait les rocares intervenues en 2016, la défenderesse avait engagé un ressortissant français pour le poste d'adjoint et son neveu comme gardien. Elle avait une trentaine de gardiens qui tournaient sur la saison. Cela ne s'était pas bien passé avec ces deux personnes. Elle avait ensuite engagé un ancien gardien, en la personne de M. [...], pour reprendre le poste d'adjoint.

Pour la défenderesse, après le courrier électronique du mois de juin 2017, il était clair qu'elle ne pouvait pas continuer à travailler avec le demandeur. En fin de saison, elle lui avait soumis la convention de départ. Il s'était approché de son avocat et elle avait fait de même avec sa protection juridique. En ce qui concernait le délai de 3 mois indiqué dans son message WhatsApp du 20 novembre 2017, K._____ a expliqué que ce message faisait suite à la convention de départ ; le conseiller juridique lui avait fait remarquer qu'il y avait un délai de 3 mois. Quant à son message WhatsApp du 23 octobre 2017 dans lequel il parlait de l'avenir, cela signifiait peut-être que le demandeur ne travaillerait plus avec la défenderesse. S'agissant du bilan évoqué dans ce même message, il s'agissait de faire un bilan concernant la saison écoulée ; ce bilan était fait systématiquement avec le gérant à chaque fin de saison.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

Formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

1.2 La partie adverse peut former un appel joint dans sa réponse, qui doit être déposée dans un délai de trente jours (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC). L'appel joint n'est jamais soumis à des exigences quant à la valeur litigieuse (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., 2019 [ci-après : CR-CPC], n. 6 ad art. 313 CPC).

L'appel joint formé par l'_____ (ci-après : l'intimé ou l'appelant par voie de jonction) dans le délai imparti pour le dépôt de sa réponse est ainsi également recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits

sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. citées ; Jeandin, op. cit., nn. 2 ss et 6 ad art. 310 CPC).

Appel principal de N.

3. L'appelante principale se plaint d'une constatation inexacte et incomplète des faits.

Elle fait d'abord valoir que l'intimé avait initialement revendiqué des prestations de chômage dès le 18 janvier 2018 et non dès le 1^{er} mars 2018. Ce fait résulte effectivement de la demande d'indemnité de chômage de l'intimé du 19 janvier 2018 et doit ainsi être intégré à l'état de fait. Il importe peu à cet égard que la Caisse publique de chômage du canton de [...] ait indiqué en procédure que l'intimé revendiquait des prestations d'assurance-chômage dès le 1^{er} mars 2018, ce qui est lié au fait que l'appelante a en définitive payé un salaire jusqu'au 28 février 2018.

Lors de son inscription à l'Office communal du travail de [...], l'intimé a indiqué que son contrat de travail avait pris fin le 31 décembre 2017. Il y a lieu de compléter également l'état de fait dans ce sens, comme requis par l'appelante.

Enfin, cette dernière relève que l'état de fait omet de mentionner que l'intimé n'a jamais offert ses services après la résiliation de son contrat de travail, notamment après le 28 février 2018. Cela est vrai dans la mesure où le demandeur a admis lors de son audition ce qui suit : « Pour répondre à la présidente qui me demande si je me suis mis à disposition de mon ancien employeur pour les mois de mars à novembre 2018, je réponds que non ». L'état de fait doit être précisé dans ce sens.

4.

4.1 L'appelante soutient que les circonstances démontrent que les parties ne souhaitaient subjectivement pas que le contrat se poursuive après le 28 février 2018 et qu'elles s'étaient bel et bien comprises sur le fait que le contrat prendrait fin au plus tard à cette date, en dépit des déclarations contradictoires qu'elles avaient émises. C'est donc à tort que les premiers juges se seraient livrés à une interprétation objective des manifestations de volonté exprimées par les parties pour retenir qu'elles se seraient mises d'accord pour révoquer la résiliation du contrat adressée par l'intimé à l'appelante par courrier électronique du 27 juin 2017, respectivement que le contrat de travail n'aurait été finalement résilié que pour le 30 novembre 2018.

L'intimé soutient, vu les positions antagonistes des parties quant au sens qu'il convenait de donner à leurs déclarations, qu'une interprétation subjective serait impossible et que seule une interprétation objective demeurerait envisageable, puisque si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances. Sur la question de la fin des relations contractuelles, l'appréciation des premiers juges ne prêterait donc pas le flanc à la critique.

4.2

4.2.1 En cas de litige sur l'interprétation d'un accord de volonté, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexacts dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures

à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 118 II 365 consid. 1; 112 II 337 consid. 4a p. 342 s.).

Si sa recherche aboutit à un résultat positif, le juge parvient à la conclusion que les parties se sont comprises. Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties, parce que notamment les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (application du principe de la confiance; ATF 132 III 268 consid. 2.3.2, 626 consid. 3.1). Ce principe permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 130 III 417 consid. 3.2 et les arrêts cités). Les circonstances pertinentes pour déterminer la volonté objective des parties selon le principe de la confiance sont uniquement celles qui ont précédé ou accompagné la manifestation de volonté, mais non pas les événements postérieurs (ATF 133 III 61 consid. 2.2.1 et les arrêts cités).

4.2.2 Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). La résiliation est un droit formateur qui s'exerce par un acte juridique unilatéral (ATF 133 III 360 consid. 8.1.1). Afin d'assurer une situation juridique claire dans l'intérêt de la partie adverse, l'exercice d'un droit formateur est en principe inconditionnel et irrévocable (ATF 128 III 129 consid. 2a, JdT 2003 I 10 ; pour le tout cf. TF 4A_308/2008 du 25 septembre 2008 consid. 3.3), sauf accord contraire des parties, qui peuvent convenir de poursuivre les rapports de travail, nonobstant la résiliation intervenue (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, p. 619-620), mais aussi de prolonger les rapports de travail existant pour une autre date, respectivement de repousser les effets de la résiliation.

4.3 En l'espèce, il n'est pas contesté que le contrat liant les parties a été résilié par l'intimé le 27 juin 2017 pour la fin de la saison. A la suite de la résiliation, l'appelante a, par messages WhatsApp des 10 et 23 octobre 2017, convoqué l'intimé pour le 6 novembre suivant, « afin de faire un bilan de 2017 et de discuter de 2018 ». Le 17 novembre 2017, les parties ont eu une discussion. L'intimé a admis à l'audience que K. _____ lui avait dit qu'il ne voulait plus travailler avec lui. A la suite de cet entretien, l'intimé a écrit qu'il aurait besoin d'avoir son congé par écrit avec le certificat de salaire. Le 20 novembre 2017, l'appelante a écrit que "nous allons faire tout cela correctement, mais pour le moment tu travailles toujours pour nous. Il y a un délai légal d'au moins trois mois". Le 30 novembre 2017, l'appelante a soumis à l'intimé une convention prévoyant une résiliation au 28 février 2018, qui n'a pas été signée par l'intimé. Le 22 décembre 2017, l'appelante a écrit à l'intimé qu'il faisait suite à son courrier électronique du 27 juin 2017 signifiant sa volonté de mettre fin au contrat de travail de suite ou pour la fin de la saison et lui rappelait que le contrat de travail devait prendre fin en principe le 30 novembre, mais qu'il lui avait été dit que, s'il le souhaitait, il pourrait rester jusqu'au 28 février 2018. Ce courrier impartissait à l'intimé, s'il souhaitait prolonger son contrat jusqu'au 28 février 2018, de retourner la convention dans les cinq prochains jours et dans tous les cas avant la fin de l'année, sans quoi il devrait être constaté qu'il ne souhaitait pas prolonger le contrat, lequel se terminait le 30 novembre. Le courrier précisait encore que « ils seraient néanmoins tout à fait disposés à verser un salaire jusqu'au 31 décembre 2017 ». Par lettre du 28 décembre 2017, la protection juridique de l'appelant a indiqué que, conformément au dernier courrier envoyé, le contrat prendrait fin le 31 décembre 2017. L'appelante a fait restituer les clés et le téléphone de la piscine en janvier 2018 et a versé le salaire de janvier et février 2018.

Du point de vue subjectif, on ne peut déduire de ces échanges de correspondance que l'employeur aurait accepté de révoquer purement et simplement la résiliation, le contrat initial continuant à s'appliquer, mais tout au plus qu'il a donné son accord à une prolongation jusqu'au 28 février 2018. Contrairement à ce que plaide l'intimé, le fait de souhaiter

« discuter de 2018 », respectivement de « discuter de l'avenir » à la suite de la résiliation, selon les messages WhatsApp des 10 et 23 octobre 2017, n'implique pas un accord sur la poursuite des relations contractuelles selon le contrat initial, mais uniquement qu'une discussion était possible, dont l'issue restait encore ouverte sur les modalités d'une éventuelle poursuite des relations contractuelles. Cette discussion est intervenue lors d'un entretien du 17 novembre 2017, dans lequel l'appelante, par l'intermédiaire de K. _____, a fait savoir à l'intimé qu'elle ne voulait plus travailler avec lui. Par la suite, l'appelante a fait état d'une fin des relations contractuelles à fin décembre, pouvant être susceptible de se prolonger à fin février 2018, mais en aucun cas au-delà.

Le fait que l'appelante ait indiqué, dans un message du 20 novembre 2017, que « pour le moment, tu travailles pour nous » n'implique pas plus un accord avec une reprise du contrat initial : d'une part, ce message est antérieur à l'échéance de la précédente relation contractuelle, d'autre part, elle évoque une fin des relations dans un délai de trois mois, ce qui a été confirmé par la convention adressée à l'intimé, prévoyant une fin du contrat au 28 février 2018. Par ailleurs, l'appelante a indiqué, dans l'attestation de l'employeur destinée au chômage, que le contrat avait pris fin le 28 février 2018.

Quant à l'intimé, il a admis que, lors de la réunion du 17 novembre 2017, l'appelante lui avait dit qu'elle ne voulait plus travailler avec lui, à la suite de quoi, il avait demandé que son congé lui soit donné par écrit. S'il n'a pas retourné la convention stipulant une fin des relations au 28 février 2018, il n'a jamais contesté, avant l'ouverture d'action, que les relations de travail prendraient fin au plus tard le 28 février 2018. Il a indiqué, lors de son inscription au chômage, que son contrat avait pris fin le 31 décembre 2017 et a initialement revendiqué des indemnités à compter du 18 janvier 2018. Il n'a par ailleurs jamais offert ses services après le 28 février 2018. Certes, il plaide qu'ayant été libéré de son obligation de travailler, il n'avait pas à le faire. Il n'est pas nécessaire de trancher ici la question juridique, mais il suffit de constater qu'un employé qui entend

soutenir que le contrat devrait se poursuivre de nombreux mois après la date indiquée par l'employeur, offrira en tout état de cause ses services et qu'il s'agit d'un indice supplémentaire à prendre en compte. L'ensemble de ces éléments démontre que l'intimé a accepté que les relations de travail prennent fin au 28 février 2018. Il importe peu qu'en procédure, il soutienne désormais une autre thèse.

A supposer qu'une volonté concordante subjective sur ce point ne soit pas établie, une interprétation des déclarations selon le principe de la bonne foi permet d'arriver au même résultat. En effet, aucun accord de résiliation n'est intervenu avant la séance du 17 novembre 2018, les messages précédents faisant état d'une discussion à intervenir. A cette séance, l'appelante a clairement fait savoir à l'intimé qu'elle n'entendait pas continuer à travailler avec lui, ce que ce dernier a confirmé en demandant de recevoir un congé écrit. Que l'employeur ait cru, à la suite de ce courrier, qu'une nouvelle résiliation était nécessaire et indiqué, avant l'échéance du précédent contrat, que « pour le moment tu travailles toujours pour nous », ne pouvait être compris dans ces circonstances par un destinataire de bonne foi, en ce sens que l'employeur aurait accepté une révocation pure et simple de la résiliation et dans le même temps résilié le contrat remis en vigueur pour une échéance autre que l'échéance contractuelle initialement prévue, ce qui aurait constitué un comportement contradictoire. Un destinataire de bonne foi ne pouvait au contraire comprendre le courrier de résiliation que comme destiné à prolonger les effets du contrat initial. L'intimé ne peut dès lors rien déduire en sa faveur du fait que, formellement, l'employeur ait signifié une résiliation de contrat. Il ne peut non plus rien déduire en sa faveur du courrier de la protection juridique du 28 décembre 2018, celui-ci faisant bien au contraire état du fait que les parties s'étaient mises d'accord pour repousser la date de fin du contrat par actes concluants et non remettre en vigueur le contrat dans sa teneur initiale.

Il y a dès lors lieu de constater que les rapports de travail ont pris fin au 28 février 2018, de sorte que l'intimé ne peut faire valoir aucune prétention salariale au-delà de cette date.

Cela étant, il n'est point besoin d'examiner si, comme le plaide l'appelante à titre subsidiaire, l'employeur ne se trouvait de toute manière pas en demeure au sens de l'art. 324 CO, faute d'offre de service de l'intimé dès le 1^{er} mars 2018.

L'appel principal doit être admis.

Appel de I. _____

5.

5.1 L'appelant par voie de jonction invoque la constatation incomplète et inexacte des faits et la violation du droit en lien avec les supposées heures supplémentaires qu'il aurait effectuées.

5.2 L'art. 321c CO dispose que les heures supplémentaires sont compensées en nature ou en espèces. Plus précisément, l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2) ; l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé (al. 3 *in principio*). Constituent des heures supplémentaires, au sens de l'art. 321c CO, les heures accomplies au-delà du temps de travail prévu par le contrat ou l'usage, par un contrat-type ou une convention collective (ATF 116 II 69 consid. 4a ; TF 4A 172/2012 du 22 août 2012 consid. 4.1).

Selon la jurisprudence, sous l'une des formes prescrites par l'art. 321c al. 3 CO, soit par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective, les parties peuvent déroger au système légal de rétribution et convenir que les heures supplémentaires accomplies à l'avenir seront rémunérées sans supplément ou ne seront pas rémunérées, à tout le moins lorsque la rémunération de ces heures est forfaitairement comprise dans le salaire de l'intéressé (ATF 124 III 469

consid. 3a et les références ; TF 4A_172/2012 du 22 août 2012 consid. 6.1 ; TF 4A_227/2016 du 24 octobre 2016 consid. 4.2). La validité d'une clause d'exclusion doit être appréciée dans chaque cas d'espèce en tenant compte de la quotité du salaire et du nombre d'heures supplémentaires effectuées. On vérifiera alors si le salaire versé est suffisamment élevé pour qu'il comprenne une rémunération forfaitaire des heures supplémentaires normalement prévisibles (Dunand, Commentaire du contrat de travail., n. 44 ad art. 321c CO ; TF 4A_73/2011 du 2 mai 2011 consid. 4 : tel est le cas d'un salaire de 7'500 fr. ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 148). Pour un bas salaire, l'employeur ne peut pas sérieusement soutenir que celui-ci comprend forfaitairement la rémunération des heures supplémentaires envisagées (Wyler/Heinzer, loc. cit.).

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (cf. art. 321e al. 1 CO ; ATF 129 III 171 consid. 2.4 ; TF 4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2). Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées ; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les heures supplémentaires en temps libre (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3). Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 321e CO,

mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Lorsqu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies ; la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (TF 4A_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.1 ; TF 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2 et les arrêts cités). Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise (TF 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2 ; TF 4P.35/2004 du 20 avril 2004 consid. 3.2, JAR 2005 p. 180) ; l'employé qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (TF 4A_390/2018 du 27 mars 2019 consid. 3 ; TF 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3 ; TF 4A 543/2011 du 17 octobre 2011 consid. 3.1.3). Les relevés personnels du travailleur ne suffisent pas, mais s'ils sont fournis quotidiennement ou mensuellement à l'employeur, ils constituent un moyen de preuve approprié, quand bien même ils n'auraient pas été contresignés par ce dernier. En revanche, les récapitulatifs établis unilatéralement par le travailleur à l'issue des rapports de travail doivent être accueillis exceptionnellement et avec une grande réserve ; ils ne constituent à eux seuls pas un moyen de preuve, mais une simple affirmation émanant d'une partie (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 144 et les réf. citées).

5.3

5.3.1 L'appelant par voie de jonction fait d'abord valoir, sous l'angle de la constatation inexacte des faits, que durant la fermeture des installations, de novembre à février, ses heures de travail n'étaient pas anecdotiques, comme l'ont retenu les premiers juges. Il relève que

l'appelante a elle-même allégué dans sa réponse qu'en dehors de la période d'ouverture de la piscine et du camping, soit durant la période creuse, les horaires de travail de l'employé étaient très réduits, soit de l'ordre de 20 à 30%, afin de compenser les heures effectuées durant la période d'affluence (all. 106), et qu'en ce qui le concerne, il a lors de sa déposition indiqué qu'il travaillait à un taux de l'ordre de 30 à 40%. Il y aurait lieu en conséquence de retenir que les parties s'accorderaient sur le 30% d'occupation et que ce fait serait en conséquence prouvé.

Lors de sa déposition, le témoin L._____, gérant actuel de [...], a néanmoins exposé que, durant la période de mi-novembre à mi-mars, il passait en moyenne une fois par semaine sur place, ce qui lui prenait entre quelques minutes et une heure, précisant encore qu'il ne venait pas sur place lorsqu'il était en vacances et qu'il rattrapait largement les heures accumulées durant la haute saison le reste de l'année. Il n'était pas critiquable pour le tribunal de retenir, sur la base du témoignage L._____, un nombre d'heures de travail anecdotique durant les périodes de fermeture, le tribunal établissant d'office les faits en la matière (art. 247 al. 2 CPC) et pouvant dès lors administrer des preuves d'office (art. 153 al. 1 CPC). Dans une procédure soumise à la maxime inquisitoire sociale, le Tribunal fédéral a par ailleurs considéré qu'il n'était pas arbitraire de ne pas s'en tenir à l'aveu d'une partie (TF 5A_245/2019 du 1^{er} juillet 2019 consid. 3.2.2), même si la solution contraire ne serait pas arbitraire (TF 5A_298/2015 du 30 septembre 2015 consid. 2.1.2 et 2.2 ; TF 5A_565/2015 du 24 novembre 2015 consid. 4.2.1 ; TF 5A_470/2016 du 13 décembre 2016 consid. 6.4). Au demeurant, le tribunal peut également, même lorsque la maxime des débats est applicable, administrer une preuve d'office, lorsqu'il existe des motifs sérieux de douter de la véracité d'un fait non contesté (art. 153 al. 2 CPC).

L'état de fait ne doit donc pas être modifié sur ce point.

5.3.2 L'appelant par voie de jonction soutient que, selon le témoin L._____, cinq mois de vacances seraient nécessaires pour compenser l'ensemble de ses heures effectuées durant la saison d'affluence. Ce

faisant, il sollicite de manière insoutenable ce témoignage. Le témoin L._____ n'a rien dit de tel ; il a en effet affirmé qu'il rattrapait « largement » les heures accumulées durant la haute saison le reste de l'année.

Il n'y a donc pas lieu de compléter l'état de fait sur ce point.

5.3.3 L'appelant par voie de jonction reproche aux premiers juges d'avoir retenu qu'il n'avait ni allégué ni prouvé que l'employeur aurait été informé de l'existence d'heures supplémentaires prétendument non compensées.

Dans ses allégations relatives aux heures supplémentaires (all. 45-90 de la demande), l'appelant par voie de jonction n'a nullement allégué que l'employeur aurait été informé de l'existence d'heures supplémentaires prétendument non compensées, de sorte que l'état de fait ne prête pas le flanc à la critique. Au demeurant, de manière générale, la déposition de partie n'a, en raison de la partialité de son auteur, qu'une faible force probante et doit être corroborée par un autre moyen de preuve (CACI 31 mars 2017/133). Que l'appelant par voie de jonction ait confirmé, lors de son interrogatoire de partie, que l'employeur savait qu'il accomplissait des heures supplémentaires est insuffisant à la preuve. Les autres éléments invoqués sont également manifestement insuffisants. On ne voit pas en quoi le fait que l'activité du gérant-adjoint ait été optimisée par le témoin L._____ serait pertinent, cet élément démontrant tout au plus que l'organisation du travail du gérant-adjoint était auparavant déficiente, voire qu'il n'était pas suffisamment surveillé par l'appelant. Le fait que l'employeur ait constaté que son employé était fatigué et lui ait dit de prendre soin de lui, un changement de tâches étant intervenu pour qu'il reste en bonne santé, ne fait pas davantage la preuve de nombreuses discussions concernant les heures accomplies, comme le soutient l'appelant par voie de jonction. De même, le contrat n'établit pas un cahier des charges inhumain, empêchant toute compensation des heures supplémentaires, de sorte que l'employeur ne pouvait l'ignorer. D'une part, le témoin L._____ qui a succédé à l'appelant par voie de jonction a

confirmé qu'il pouvait largement rattraper les heures supplémentaires accumulées durant la haute saison le reste de l'année. D'autre part, sa présence n'était en principe obligatoire que pendant la période d'ouverture de la piscine, en cas de beau temps le week-end, le reste du temps pouvant être réparti entre lui et son adjoint, conformément à l'art. 2 du cahier des charges, ce qui a été confirmé par C._____. Pour le surplus, les témoins L._____, C._____ et T._____ ont tous indiqué que la charge de travail n'était pas la même les jours de beau temps et ceux de mauvais temps.

L'état de fait doit être confirmé sur ce point.

5.3.4 L'appelant par voie de jonction fait grief aux premiers juges d'avoir retenu qu'il apparaissait peu probable qu'il ait effectué 13h00 de travail quotidiennement. Il soutient que si l'autorité intimée avaient correctement usé de son pouvoir d'appréciation des preuves en comparant ses propres conditions de travail et celles du nouveau gérant, elle ne serait pas arrivée aux mêmes conclusions s'agissant de la plausibilité des heures avancées, ce d'autant plus que l'adjoint actuel avait déclaré au cours de son audition que lorsqu'il était sur place, le gérant l'était également.

Les premiers juges ont relevé d'une part que les décomptes d'heures produits en procédure par l'appelant par voie de jonction avaient été établis *a posteriori* pour les besoins de la procédure et qu'ils n'avaient pas été signés ou approuvés par l'employeur, ce qui n'est pas contesté en appel. Ils constituent dès lors une simple allégation de partie, dépourvue de valeur probante. Ils ont en outre retenu que leur contenu était douteux. L'appelant par voie de jonction aurait ainsi débuté les journées toujours à la même heure, avec une pause systématique d'une heure à midi, et n'aurait jamais terminé avant 18h00, mais généralement entre 20h00 et 21h00. Ces indications n'étaient pas compatibles avec les témoignages recueillis, dont il ressortait que lorsque la météo était mauvaise, la piscine pouvait fermer à 12h00 ou 14h00. De même il ressortait des décomptes de caisse produits qu'au mois de mai 2016, la piscine n'avait comptabilisé

temps donner un coup de main bénévolement. Les conditions de travail du nouveau gérant ne sont donc guère différentes de celles de son prédécesseur.

L'appréciation des preuves par les premiers juges ne prête pas davantage le flanc à la critique sur ce point.

5.3.5 Sur la base de l'état de fait ainsi confirmé, les déductions que les premiers juges en ont tiré tant sur la question de l'existence et la quotité des heures supplémentaires alléguées que sur celle de leur compensation peuvent également être confirmées en droit.

Au surplus, comme on l'a vu ci-dessus (cf. consid. 5.2), le contrat de travail peut prévoir une clause d'exclusion de toute indemnisation pour les heures supplémentaires à condition, selon la jurisprudence fédérale, que la rémunération des heures supplémentaires soit forfaitairement comprise dans le salaire de l'intéressé. En l'espèce, l'art. 5 du contrat de travail dispose qu'aucune heure supplémentaire ne sera payée, compte tenu du caractère saisonnier de l'activité, et que celles-ci devront être compensées durant les périodes creuses. Le traitement de l'appelant par voie de jonction comprend un salaire brut de 6'000 fr. par mois, payable 13 fois l'an, plus une rémunération forfaitaire de 500 fr. pour des frais divers et vacations. Ce salaire apparaît suffisamment élevé pour que l'on admette la validité de la clause d'exclusion, ce qui scelle le sort de l'appel.

De surcroît, le contrat n'exclut que la compensation des heures supplémentaires en espèces. En l'occurrence, l'appelant par voie de jonction n'établit pas, ni même ne rend vraisemblable qu'il aurait accompli des heures supplémentaires en haute saison qu'il n'aurait pas pu compenser sur le reste de l'année. Enfin, il n'établit pas avoir informé l'employeur de ces prétendues heures supplémentaires non compensées ni que celui-ci ne pouvait les ignorer. Par ailleurs, l'application de l'art. 42 al. 2 CO est exclue, dès lors que l'appelant par voie de jonction n'a pas

établi « avec une certaine force » que des heures supplémentaires non compensées auraient été effectuées dans la mesure alléguée.

En définitive, l'appelant par voie de jonction a échoué à apporter la preuve, qui lui incombait, de la réalisation et de la non-compensation des prétendues heures supplémentaires, respectivement de l'obligation pour l'appelante de les payer. Ses prétentions doivent en conséquence être intégralement rejetées.

6.

6.1 En conclusion, l'appel principal doit être admis et l'appel joint rejeté.

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

6.3 L'appelant, qui obtient entièrement gain de cause dans la procédure d'appel, a droit à de pleins dépens de deuxième instance qui seront arrêtés, compte tenu des difficultés de la cause, de la valeur litigieuse, de l'ampleur du travail et du temps consacré par les conseils, à 4'000 fr. (art. 3 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

Vu l'issue du litige, l'appelant a également droit à de pleins dépens de première instance, qui pourront être fixés à 5'000 francs.

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

I. L'appel principal est admis.

II. L'appel joint est rejeté.

III. Il est statué à nouveau comme il suit :

I. La demande formée le 17 juillet 2018 par I._____ est rejetée.

II. I._____ doit verser à N._____ la somme de 5'000 fr. (cinq mille francs) à titre de dépens.

III. Le jugement est rendu sans frais.

IV. I._____ doit verser à N._____ la somme de 4'000 fr. (quatre mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.

V. L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.

VI. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Jean-Lou Maury (pour N._____),
- Me Jean-Luc Maradan (pour I._____),

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

- Mme la Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois.

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

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

La greffière :