

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 7 novembre 2023

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
M. Hack et Mme Bendani, juges
Greffière : Mme Tedeschi

Art. 18 al. 1, 319 al. 1 et 322 al. 1 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **Z.**_____, à [...], appelante, contre le jugement rendu le 30 août 2022 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec **H.**_____, à [...], intimée, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 30 août 2022, dont la motivation a été adressée aux parties le 28 décembre 2022, le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : le tribunal de première instance ou les premiers juges) a condamné Z._____ à verser immédiatement à H._____ un montant brut de 14'507 fr. 75, sous déduction des charges sociales, la part nette portant intérêt à 5 % l'an dès et y compris le 5 mai 2021 (I), ainsi qu'un montant de 2'700 fr. au titre de dépens (II), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III) et a rendu ce jugement sans frais (IV).

En droit, les premiers juges ont exposé que, dès le mois de mars 2020, H._____ avait été engagée par Z._____ à un poste consistant en l'accompagnement à domicile d'une personne âgée. Aucun contrat écrit n'avait été conclu. Par courrier du 1^{er} avril 2020, Z._____ avait félicité H._____ pour son premier mois d'activité, laquelle avait été qualifiée de « stage ou d'apprentissage comme aide assistante polyvalente à domicile ». Elle avait également indiqué à H._____ qu'ensuite de ce stage, lequel durerait trois mois, un emploi à plein temps lui serait proposé et avait mentionné que le salaire en qualité de « stagiaire ou apprenti » s'élevait à 1'500 fr. à 100 %. Par courrier du 16 juin 2020, Z._____ avait remis à H._____ une « lettre d'engagement », aux termes de laquelle la précitée était engagée pour une durée indéterminée en qualité d'aide à domicile à plein temps à compter du 16 juin 2020, son salaire mensuel brut étant de 4'800 francs. Le 24 juillet 2020, Z._____ avait résilié le contrat de travail de H._____ avec effet au 31 juillet 2020. Appelé à trancher la question des prétentions salariales de H._____, le tribunal de première instance a tout d'abord considéré que la relation contractuelle ayant lié les parties durant les mois de mars à juin 2020 ne devait pas être qualifiée de stage, mais de pur contrat de travail. En effet, aucune formation n'avait été dispensée à l'employée, celle-ci ayant essentiellement travaillé seule. S'il était vrai qu'elle avait bénéficié à quelques reprises de la présence d'une autre

employée, A._____, cela ne revêtait toutefois pas les caractéristiques d'une véritable formation, tant quantitativement que qualitativement. S'agissant ensuite du salaire auquel avait droit H._____, entre les mois de mars et juin 2020, les premiers juges ont estimé qu'il n'existait pas de salaire convenu, en l'absence d'un contrat écrit et d'accord oral. Au demeurant, on ne pouvait retenir que H._____ aurait implicitement accepté le salaire de 1'500 fr. versé durant cette période. En effet, celle-ci avait contesté son premier salaire, ce qui ressortait de ses déclarations et de celles de son fils, N._____. Dès lors, le tribunal de première instance a considéré que le salaire usuel auquel avait droit H._____ s'élevait à un revenu mensuel brut de 4'800 fr., soit celui appliqué sans variation dès le 16 juin 2020. Sur cette base, il a retenu que H._____ avait droit à un montant total de 14'507 fr. 75 au titre de solde de salaire, d'heures supplémentaires et de salaire afférant aux vacances, portant intérêt à 5 % l'an dès le 5 mai 2021.

B. **a)** Par acte du 2 février 2023, Z._____ (ci-après : l'appelante) a fait appel de ce jugement en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que les conclusions de H._____ (ci-après : l'intimée) soient intégralement rejetées et, subsidiairement, à son annulation et au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouvelles instruction et décision dans le sens des considérants.

b) L'intimée n'a pas été invitée à répondre.

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

1. L'appelante est une société à responsabilité limitée, dont le but social est l'aide et l'accompagnement à domicile des personnes âgées et handicapées. S._____ en est l'associé gérant avec pouvoir de signature individuelle.

2. **a)** Le 3 décembre 2008, l'intimée a obtenu un certificat d'« employée de maison et lingerie en EMS & Aide à domicile aux personnes âgées » de J._____. Elle n'est en revanche pas détentrice du certificat d'« aide-soignante certifiée » de la Croix-Rouge suisse.

b) A compter du mois de décembre 2018, l'intimée a travaillé pour la V._____, au sein de l'Y._____, en qualité d'aide de maison pooliste à un taux irrégulier. Ses tâches principales consistaient au pliage du linge, à la préparation et au service du petit-déjeuner, au service à table des résidents ainsi qu'à l'entretien et au nettoyage des chambres des résidents et des espaces communs.

3. Par courriel du 29 janvier 2020, lequel faisait suite à un entretien téléphonique, l'intimée a spontanément postulé auprès de l'appelante.

4. Peu après, S._____ et l'intimée se sont rencontrés afin de discuter d'un poste consistant en l'accompagnement d'une personne âgée à son domicile (ci-après : la bénéficiaire), qui nécessitait une intendance quotidienne et permanente. Ils ont convenu que l'intimée commencerait cette activité dès le mois de mars 2020. Aucun contrat écrit n'a été établi.

5. Le 6 mars 2020, l'intimée a été intégrée à un groupe WhatsApp nommé « Madame [...] », regroupant toutes les employées de l'appelante occupées au service de cette personne âgée.

6. L'intimée a pris en charge la bénéficiaire à son domicile de jour comme de nuit et était seule durant ses services.

7. Le 1^{er} avril 2020, l'appelante a adressé un courrier à l'intimée, la félicitant pour son premier mois d'activité, qualifiée de « stage ou d'apprentissage comme aide assistante polyvalente à domicile ». Elle indiquait en particulier que ce stage durerait trois mois et qu'il serait ensuite proposé à l'intimée « un emploi à plein temps avec contrat et une rémunération intéressante basée sur [ses] capacités acquises pendant

[son] stage ». Elle mentionnait enfin que la rémunération de l'intimée en qualité de stagiaire / apprentie consisterait en un salaire mensuel brut de 1'500 fr. pour un taux d'activité de 100 %, ce qui correspondait à 45 heures par semaine ou 196 heures par mois.

Au courrier précité était jointe une fiche de salaire pour le mois de mars 2020 qui faisait état d'un salaire brut de 600 fr., lequel avait été fixé sur la base du salaire de 1'500 fr. susmentionné.

8. Pour les mois d'avril et de mai 2020, l'intimée a perçu un salaire brut de 1'200 fr., respectivement de 1'500 fr., ces montants ayant été arrêtés sur la base d'un revenu de 1'500 fr. pour un plein temps.

9. a) Par courrier du 2 juin 2020, l'appelante a rappelé à l'intimée que son « stage de trois mois » prendrait fin au 14 juin 2020, celui-ci ayant débuté le 13 mars 2020, et l'a informée qu'un travail selon le taux souhaité allait lui être proposé.

b) Par courrier du 16 juin 2020 relatif à la fin du « stage ou [de l'] apprentissage », l'appelante a remis à l'intimée un document intitulé « lettre d'engagement », aux termes duquel celle-ci était engagée en qualité d'aide à domicile à plein temps, à compter du 16 juin 2020, pour une durée indéterminée. Un salaire brut de 4'800 fr. par mois était prévu. L'intimée a contresigné ce document.

10. Pour le mois de juin 2020, l'intimée a perçu un salaire de 3'500 fr., lequel correspondait à un montant de 750 fr. pour la période comprise entre les 1^{er} juin et 16 juin 2020 (calculé d'après un revenu de 1'500 fr. à 100 %) auquel s'ajoutait une somme de 2'400 fr. pour la période du 16 juin au 30 juin 2020 (arrêtée sur la base d'un salaire de 4'800 fr. à 100 %).

11. Par courrier du 24 juillet 2020, l'appelante a résilié le contrat de travail de l'intimée avec effet au 31 juillet 2020.

12. Par courrier du 6 août 2020, l'intimée a contesté le terme de son contrat de travail et a requis la requalification des rapports contractuels initiaux, pour la période du 5 mars au 15 juin 2020, en contrat de travail.

13. Pour les mois de juillet et d'août 2020, l'intimée a reçu un salaire mensuel brut de 4'800 francs.

14. Le 5 mai 2021, l'intimée a déposé une requête de conciliation auprès du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois.

15. a) Après s'être vue délivrer une autorisation de procéder lors de l'audience de conciliation du 10 juin 2021, l'intimée a introduit une demande au fond devant le tribunal de première instance en date du 7 octobre 2021. Ses conclusions, prises avec suite de frais et dépens, tendaient à ce qu'il soit prononcé que l'appelante lui devait immédiat paiement de la somme de 20'330 fr. 60 bruts, sous déduction des charges sociales, la partie nette portant intérêt à 5 % l'an dès et y compris le 5 mai 2020.

b) Par réponse du 17 janvier 2022, l'appelante a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande du 7 octobre 2021. Elle reconnaissait toutefois devoir un solde de 2'802 fr. 35 à l'intimée, au titre de solde d'heures supplémentaires, et lui a versé ce montant au cours de la procédure.

16. Lors de l'audience du 27 avril 2022, deux témoins ont notamment été entendus, soit N._____ et A._____, laquelle est titulaire du certificat d'« aide-soignante certifiée » de la Croix-Rouge.

17. Au cours de l'audience du 30 août 2022, les parties ont confirmé leurs conclusions respectives, sous réserve toutefois du fait que l'intimée a conclu au paiement d'un montant de 21'359 fr. 70 en lieu et place de la somme initiale de 20'330 fr. 60 mentionnée dans sa demande du 7 octobre 2021.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

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

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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 contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4).

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se

limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid 4.2 applicable en appel).

3.

3.1 Dans un premier moyen, l'appelante se prévaut d'une constatation incomplète des faits. Ce grief est partiellement fondé, de sorte que la Cour de céans a complété l'état de fait retenu dans le jugement entrepris (art. 310 let. b CPC), étant précisé que les éléments de fait pertinents ont été intégrés dans la partie en fait du présent arrêt.

3.2 Aussi, il a été fait état des tâches qu'effectuait l'intimée lorsqu'elle travaillait en qualité de pooliste pour le compte de l'Y._____. De surcroît, il a été ajouté que celle-ci n'était pas au bénéfice du certificat d'« aide-soignante certifiée » de la Croix-Rouge, ayant néanmoins obtenu de J._____ un certificat d'« employée de maison et lingerie en EMS & Aide à domicile aux personnes âgées ».

Il est en revanche superflu de procéder à une description exhaustive et détaillée des différentes attestations de stage de l'intimée et de ses emplois précédents, ainsi que du parcours professionnel et des différentes formations d'A._____, à l'exception du fait que cette dernière est titulaire du certificat de la Croix-Rouge. Ces éléments ne sont en effet pas déterminants pour l'issue du litige, étant d'ores et déjà précisé que la titularité du certificat de la Croix-Rouge n'est également guère pertinente en l'espèce. L'appelante fait d'ailleurs valoir à cet égard qu'il y aurait lieu de retenir que ledit certificat serait « une condition d'admission au poste de l'intimée ». Ses explications ne convainquent pas, l'exigence de la détention dudit certificat ne ressortant d'aucun élément probant porté au dossier. En effet, les déclarations sur ce point du 30 août 2022 de l'appelante, par l'intermédiaire de son associé gérant, ne sont pas

suffisantes à attester du fait allégué, en l'absence de tout autre moyen de preuve matériel.

3.3 L'appelante affirme encore qu'aucun élément n'indiquerait que l'intimée aurait contesté son salaire en qualité de « stagiaire » ; ce fait devrait dès lors être écarté. Elle met en doute la valeur probante des déclarations sur ce point de N._____, lesquelles seraient « opportun[es] et intéressé[es] ».

Le tribunal de première instance a retenu que l'intimée avait déclaré avoir contacté sa supérieure à réception de son premier salaire pour manifester son étonnement, ce qui avait été confirmé par N._____, lequel était paru crédible, bien qu'il fût le fils de l'intimée. Sur cette base, les premiers juges ont considéré que l'intimée avait émis des réserves au paiement de son premier salaire. Il n'y a pas de motif de revoir l'appréciation des preuves à cet égard. On constate en effet, à la lecture du procès-verbal d'audience du 27 avril 2022, que le témoignage de N._____ est précis et circonstancié. Celui-ci a déclaré que sa mère et lui-même s'étaient renseignés oralement auprès de l'appelante afin de comprendre « pourquoi le salaire était si bas ». Il leur avait été répondu que l'intimée devait dans un premier temps effectuer un stage de trois mois, ensuite duquel, si tout se passait bien, il serait possible de « rediscuter d'un travail rémunéré de façon normale par rapport à l'activité prévue ». Ses déclarations correspondent par ailleurs aux informations communiquées le 1^{er} avril 2020 par l'appelante. C'est ainsi à raison que les premiers juges ont considéré que ledit témoignage était probant et que l'intimée avait contesté son salaire.

Enfin, il est exact que N._____ a mentionné que l'intimée avait un autre emploi à 50 % auprès d'un EMS et qu'elle avait dû « jongler entre les deux emplois », tel que l'expose l'appelante. Cependant, ces éléments n'ont pas d'influence sur l'issue du litige puisqu'il n'est pas contesté que l'intimée a travaillé à plein temps au service de l'appelante, de sorte qu'il était légitime pour le tribunal de première instance de ne pas en tenir compte.

4.

4.1 Dans un deuxième moyen, l'appelante argue que les rapports de travail entre les mois de mars et de juin 2020 devraient être qualifiés de contrat de stage et non pas de « pur » contrat de travail.

4.2

4.2.1 La qualification juridique d'un contrat se base sur le contenu de celui-ci (ATF 144 III 43 consid. 3.3). Dans une première étape, il s'agit de déterminer le contenu du contrat en recherchant la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective ; art. 18 al. 1 CO [Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220]). Si une telle intention ne peut être constatée, le contenu du contrat doit être interprété selon le principe de la confiance (interprétation normative ou objective ; ATF 144 III 43 précité consid. 3.3 ; ATF 140 III 134 consid. 3.2 ; TF 4A_643/2020 du 22 octobre 2021 consid. 4.2.1 et 4.2.2).

Une fois le contenu du contrat déterminé, il s'agit, dans une seconde étape et sur cette base, de catégoriser juridiquement la convention (TF 4A_53/2021 du 21 septembre 2021 consid. 5.1.1 et les réf. citées). La qualification juridique d'un contrat est une question de droit. Le juge applique le droit d'office (art. 57 CPC) et détermine d'office les règles légales applicables à la convention des parties. Il n'est lié ni par la qualification effectuée par les parties ni par les expressions ou dénominations inexactes dont les parties ont pu se servir soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (*falsa demonstratio non nocet* ; art. 18 al. 1 CO ; ATF 131 III 217 consid. 3 ; ATF 129 III 664 consid. 3.1 ; TF 4A_53/2021 précité consid. 5.1.1 et les réf. citées).

4.2.2 Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). Les éléments caractéristiques de ce contrat sont une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de

durée et une rémunération (parmi d'autres : TF 4A_366/2021 du 28 janvier 2022 consid. 4.1.1 et 4.1.2 ; TF 4A_53/2021 précité consid. 5.1.2 ; TF 4A_64/2020 précité consid. 6.1 et les réf. citées).

4.2.3 Par le contrat d'apprentissage, l'employeur s'engage à former la personne en formation à l'exercice d'une activité professionnelle déterminée, conformément aux règles du métier, et la personne en formation s'engage à travailler au service de l'employeur pour acquérir cette formation (art. 344 CO). Ainsi que l'indique le texte légal, le contrat d'apprentissage n'a pas pour vocation première de servir le but économique de l'entreprise, mais bien d'assurer la formation professionnelle de l'apprenti. Il combine une obligation de former à la charge de l'employeur et une obligation de travailler à la charge de l'apprenti (ATF 132 III 753 consid. 2.1 et les réf. citées). Cette formation professionnelle dure trois ou quatre ans et s'achève en général par un examen de fin d'apprentissage qui donne droit au certificat fédéral de capacité (art. 17 al. 3 LFPr [Loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 ; RS 412.10] ; sur le tout : CACI 14 décembre 2018/702, in JdT 2019 III 114 consid. 3.2.2).

En pratique, il existe d'autres formes de contrats de formation (Streiff/Von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 7^e éd., 2012, n. 6 ad art. 344a CO). Ainsi, le contrat de stage, non défini par la loi, est un contrat de travail qui a pour particularité d'avoir pour objectif la formation du stagiaire. Contrairement au contrat d'apprentissage, le stage ne vise toutefois pas une formation professionnelle systématique et complète, mais a pour but que le stagiaire puisse réunir des compétences et une expérience professionnelles. Le maître de stage l'y encourage avant tout en lui confiant un travail adéquat et en discutant de manière critique ses prestations (Portmann/Rudolph, *Basler Kommentar, Obligationenrecht I*, 6^e éd., 2016, n. 17 ad art. 344 CO ; Staehlin, *Zürcher Kommentar*, 1996, n. 8 ad art. 344 CO ; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, *op. cit.*, n. 6 ad art. 344a CO). Le stage est orienté sur l'aspect pratique du travail, la transmission de connaissances théoriques demeurant en arrière-plan (Streiff/Von

Kaenel/Rudolph, *op. cit.*, n. 6 ad art. 344a CO ; sur le tout : CACI 14 décembre 2018/702, in JdT 2019 III 114 consid. 3.2.2).

4.3

4.3.1 En l'occurrence, l'appelante fait essentiellement valoir que la formation et les expériences professionnelles d'A._____ seraient indicatrices de ce qu'il serait attendu des autres employés. Dès lors que l'intimée ne remplirait pas ces prérequis, un stage - et non un contrat de travail - lui aurait été proposé afin de compléter ses connaissances.

Les comparaisons auxquelles se livre l'appelante entre le parcours professionnel d'A._____ et celui de l'intimée (s'agissant en particulier de son diplôme de J._____, de son absence de détention du certificat de la Croix-Rouge et de son travail auprès de l'Y._____) ne sont toutefois pas pertinentes. Il n'est pas établi que tous les employés de l'appelante bénéficieraient du même niveau de formation qu'A._____. Et surtout, l'appelante perd de vue que la seule question à résoudre pour définir la nature de la relation contractuelle entre les parties est celle de déterminer si une formation a été effectivement dispensée à l'intimée. Partant, il importe peu que celle-ci ait pu être sous-qualifiée ou n'aurait pas disposé de formation, respectivement d'une expérience suffisante dans le domaine de la prise en charge de personnes âgées. Même si la Cour de céans devrait arriver à la conclusion que l'intimée aurait eu besoin d'une formation complémentaire afin d'être engagée par l'appelante, si ladite formation ne lui a pas été fournie, on ne saurait retenir que les parties étaient liées par un contrat de stage. Pour les mêmes motifs, il est sans importance que l'intimée ait prétendument reconnu l'exigence d'une formation spécifique pour être engagée en déclarant disposer de la formation et de l'expérience nécessaires. De même, le fait que l'intimée ait été présentée en qualité de « collègue » sur le groupe WhatsApp des accompagnantes de la bénéficiaire n'est également pas déterminant.

4.3.2 Cela étant, il est manifeste qu'en l'espèce, l'intimée n'a bénéficié d'aucune formation de la part de l'appelante et qu'A. _____ n'a pas agi en qualité de formatrice.

En effet, il ressort du témoignage du 27 avril 2022 d'A. _____ que, de manière générale, lorsqu'un collaborateur est engagé, elle le présente au bénéficiaire des soins, ce qu'elle avait fait avec l'intimée. Elle forme ensuite le nouveau collaborateur, en ce sens qu'elle lui explique les tâches à faire au domicile du bénéficiaire, en particulier les soins d'hygiène, les repas, quelques tâches ménagères et l'accompagnement du bénéficiaire (discussion, promenade, lecture). S'agissant de l'intimée, A. _____ a indiqué « avoir été sur place le premier jour » et lui avoir expliqué les tâches précitées. D'après ses explications, cela lui avait pris une après-midi (pour l'accompagnement) et une matinée (pour la toilette et les habitudes de la personne). A. _____ a ajouté que, par la suite, elle était « souvent en contact » avec l'intimée, car elle s'occupait de la même bénéficiaire et faisait donc partie de la « même équipe » ; les deux femmes se « croisaient » lors de « la rocade des différents services ». Pour le reste, elles n'avaient en principe pas de contact, A. _____ ayant toutefois précisé rester « disponible en cas de besoin ou de question ». Elle a finalement indiqué que l'intimée lui avait fait « bonne impression le premier jour », de sorte qu'il n'y avait pas eu lieu « de la superviser par la suite », et ne jamais avoir effectué « de journée complète, d'une traite » avec l'intimée, mais « plusieurs bouts de journée ». A cet égard, elle se rappelait avoir « formé une fois [l'intimée] en prolongeant [s]on service de 19 h à 21 h environ ».

L'appelante confirme en substance ces propos, indiquant qu'A. _____ avait présenté l'intimée à la bénéficiaire et lui avait « instruit les tâches fréquentes », sans ne préciser en quoi celles-ci consistaient. L'appelante ne fournit pas plus d'explications sur le contenu de la formation alléguée. Elle ajoute encore qu'une fois que les tâches essentielles avaient été expliquées, il n'était « objectivement pas opportun pour A. _____ de se tenir souvent aux côtés de l'intimée dans la maison de la bénéficiaire », qu'il ne « faisait aucun sens qu'A. _____ attende

qu'une situation se présente pour former l'intimée, l'ayant déjà formée pour les tâches essentielles » et qu'« A. _____ se tenait à disposition par téléphone et [avait] visité quelques fois l'intimée afin qu'elle puisse poser ses éventuelles questions ou qu'elle puisse obtenir des conseils ». Elle conclut en relevant qu'« il était plus sensé que l'intimée use de son indépendance et s'occupe seule de la bénéficiaire ».

Il découle de ce qui précède que, dans les faits, l'intimée a été laissée seule en charge de la bénéficiaire dès son engagement au mois de mars 2020, sans supervision. Même en tenant compte du fait que le contrat de stage vise un apprentissage pratique, il n'y a en l'occurrence eu aucune transmission de connaissances théoriques, même en arrière-plan. Le simple fait de se voir expliquer, au commencement d'une nouvelle relation professionnelle, la manière dont le travail doit être effectué par une responsable et de pouvoir par la suite la contacter pour lui poser des questions est inhérent à tout nouvel engagement et ne saurait être qualifié de formation.

Par conséquent, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que l'intimée était, dès le mois de mars 2020, partie à un « pur » contrat de travail.

5.

5.1 Dans un ultime moyen, l'appelante soutient que les premiers juges ne pouvaient pas retenir que le salaire déterminant pour calculer les prétentions salariales de l'intimée dès le mois de mars 2020 aurait été celui de 4'800 fr. perçu dès le 16 juin 2020.

5.2 En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit en règle générale au principe de la liberté contractuelle (ATF 122 III 110 consid. 4b). Il convient dès lors d'examiner tout d'abord si les parties ont convenu du montant du salaire. Pour ce faire, le juge doit s'efforcer, dans un premier temps, de déterminer la commune et réelle intention des parties (art. 18 al. 1 CO ; ATF 132 III 268 consid. 2.3.2 ; ATF 131 III 606 consid.

4.1). Si cette dernière ne peut être établie ou si les volontés intimes des parties divergent, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance. Il recherchera comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective ; ATF 132 III 24 consid. 4 ; ATF 131 III 606 précité consid. 4.1).

Lorsque les parties se sont liées par un contrat de travail, mais qu'un accord sur le salaire fait défaut et qu'aucune convention collective de travail ni aucun contrat-type ne sont applicables, le salaire usuel fait foi. On entend par là la rémunération qu'il est habituel de verser dans la région et dans la branche considérées pour des travaux comparables, compte tenu de la situation personnelle des intéressés. Les conventions collectives applicables dans la profession constituent alors un élément de référence, même si elles ne lient pas les parties (art. 322 al. 1 CO ; TF 4A_641/2012 du 6 mars 2013 consid. 2 ; TF 4C.369/2006 du 16 janvier 2007 consid. 3.1 et les réf. citées).

5.3 En l'occurrence, l'appelante se prévaut, comme en première instance, des principes énoncés dans l'arrêt du 17 décembre 2014 du Tribunal fédéral (TF 4A_404/2014), relevant qu'une acceptation tacite sur le salaire ne peut être admise que dans des circonstances où, selon les règles de la bonne foi, on doit attendre une réaction du travailleur en cas de désaccord de sa part. Selon elle, l'intimée n'ayant pas réagi à la réception de son premier salaire et du courrier du 1^{er} avril 2020 de l'appelante, elle aurait ainsi accepté tacitement le salaire mensuel brut de 1'500 fr. perçu du mois de mars 2020 jusqu'au 15 juin 2020.

Les considérations développées à cet égard par le tribunal de première instance sont pertinentes et il convient d'y renvoyer. C'est en effet à raison que les premiers juges ont retenu que l'arrêt du 17 décembre 2014 précité traitait de circonstances très différentes de celles du cas d'espèce. Il en est de même s'agissant de l'arrêt du 27 mars 2015 du Tribunal fédéral (TF 4A_434/2014) mentionné par l'appelante en deuxième instance. Ces deux arrêts portent en effet sur des cas où les

parties étaient initialement convenues d'une prestation (salaire ; souscription à une assurance troisième pilier) en faveur de l'employé, laquelle avait par la suite été modifiée à son désavantage. Or, en l'occurrence, les parties ne se sont pas entendues sur la fixation d'un salaire initial. Il est ainsi douteux que les jurisprudences susmentionnées soient applicables au cas d'espèce.

Quoi qu'il en soit, comme cela a été établi ci-dessus (cf. consid. 3.3 *supra*), l'intimée a émis des réserves à réception de son premier salaire, ce qui permet déjà de considérer qu'elle n'a pas accepté tacitement la rémunération versée par l'appelante pendant la première partie des rapports de travail.

Pour le surplus, même à admettre l'absence de contestation expresse de l'intimée, on ne saurait retenir qu'il y aurait eu une acceptation tacite de sa part. En effet, le Tribunal fédéral retient qu'en principe, le silence du travailleur ne vaut pas acceptation de la réduction du salaire proposée par l'employeur (cf. TF 4A_404/2014 consid. 5.1) et qu'un accord tacite, au sens de l'art. 6 CO, ne peut être reconnu qu'exceptionnellement, le juge devant faire preuve de retenue avant d'inférer du silence d'un travailleur, à la suite de propositions de modifications du contrat dans un sens qui lui est défavorable, l'acceptation de telles propositions (cf. TF 4A_434/2014 consid. 3.2). Or, N._____ a indiqué de manière convaincante que l'intimée n'avait pas eu d'autre alternative que d'accepter le salaire versé par l'appelante, dans la mesure où elle arrivait à la fin de son droit aux indemnités de chômage, ceci en pleine période de pandémie de COVID-19. On peut à cet égard suivre les juges de première instance lorsqu'ils considèrent qu'au vu de la situation incertaine de l'intimée, associée au fait que son employeur prévoyait de l'engager définitivement s'il était satisfait du travail fourni, celle-ci n'était guère en mesure de protester à la réception de ses salaires, ce qu'on ne pouvait de bonne foi attendre d'elle.

5.4 Force est ainsi de constater qu'il n'y a pas eu d'accord tacite sur le salaire et que celui-ci n'a pas été fixé.

En l'absence de convention collective de travail et de contrat-type, c'est dès lors à bon droit que les premiers juges ont déterminé la rémunération de l'intimée conformément à l'usage, en application de l'art. 322 al. 1 CO. Leur appréciation à ce titre ne prête pas le flanc à la critique. En effet, il était juste de considérer, d'une part, que le salaire de 1'500 fr. pour un plein temps était insuffisant (voire illicite), celui-ci représentant un salaire horaire de 7 fr. 65 (1'500 fr. / 196 heures), et, d'autre part, que le revenu mensuel de 4'800 fr. appliqué par les parties dès le 16 juin 2020 était approprié, de sorte qu'il correspondait au salaire mensuel brut auquel l'intimée avait droit pour la période comprise entre le mois de mars 2020 et le 15 juin 2020.

6.

6.1 En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et, partant, le jugement entrepris confirmé.

6.2 Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, la procédure étant gratuite en matière de litiges relevant d'un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance dès lors que l'intimée n'a pas été invitée à déposer une réponse (art. 312 al. 1 *in fine* CPC).

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Il n'est pas perçu de frais ni de dépens.
- IV.** 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 Christian Favre (pour Z. _____),
- Me Elisabeth Chappuis (pour H. _____),

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

- Monsieur le Président du Tribunal de prud'hommes de l'Est vaudois.

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

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi 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 :