

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 3 juin 2024

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
M. Segura et Mme Elkaim, juges
Greffière : Mme Barghouth

Art. 335c et 341 al. 1 CO ; art. 8 CC

Statuant sur l'appel interjeté par **F._____ SÀRL**, à [...],
contre le jugement rendu le 27 novembre 2023 par le Tribunal de
prud'hommes de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant
l'appelant d'avec **Z._____**, à [...], et la **CAISSE CANTONALE DE
CHÔMAGE**, à Morges, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal
considère :

En fait :

A. Par jugement du 27 novembre 2023, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a dit que F._____ Sàrl était la débitrice de Z._____ et lui devait paiement immédiat de la somme de 13'216 fr. 65 brut, sous déduction des charges légales et conventionnelles effectivement payées, sous déduction du montant net de 8'711 fr. 15 alloué à la Caisse cantonale de chômage, le solde avec intérêts à 5 % l'an dès le 15 mars 2022 (I), a dit que F._____ Sàrl était la débitrice de la Caisse cantonale de chômage et lui devait paiement immédiat de la somme de 8'711 fr. 15 avec intérêts à 5 % l'an dès le 15 mars 2022 (II), a dit que F._____ Sàrl était la débitrice de Z._____ et lui devait paiement immédiat de la somme de 1'500 fr. à titre de dépens (III), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV) et a rendu le jugement sans frais (V).

Les premiers juges ont retenu que le contrat de travail liant F._____ Sàrl à Z._____ était clair et prévoyait un délai de congé de trois mois. La lettre de licenciement du 17 décembre 2021 de l'employeuse était claire également en impartissant un délai de congé d'un mois avec comme motif de licenciement le manque de connaissances de l'employé. Le fait que ce dernier ne se soit pas senti à l'aise dans son travail, soit déprimé et doive s'occuper de sa mère ne signifiait pas qu'il renonçait pour autant à ses droits. Les premiers juges ont aussi considéré que l'instruction avait permis de prouver que l'employé avait offert ses services, ce nonobstant une nouvelle mouture de son contrat de travail et une convention de fin de rapports de service.

B. Par acte du 4 janvier 2024, F._____ Sàrl (ci-après : l'appelante) a interjeté appel contre ce jugement - qui lui a été notifié le 6 décembre 2023 - en concluant à la réforme des chiffres I, II et III de son dispositif en ce sens que les demandes déposées par la Caisse cantonale de chômage (ci-après : l'intimée) et Z._____ (ci-après : l'intimé) soient

rejetées. Subsidairement, il a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouveau jugement dans le sens des considérants.

Les intimés n'ont pas été invités à procéder.

Par courrier du 31 janvier 2024, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

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

1. L'appelante est une société à responsabilité limitée ayant pour but la [...]. A.K._____ en est l'associé gérant et son épouse P.K._____ l'associée, tous deux avec la signature individuelle.

2. L'intimé a été engagé par l'appelante comme monteur en brûleur, selon contrat de travail écrit et signé du 20 janvier 2021, à plein temps, pour un salaire mensuel brut de 6'100 fr., avec un treizième salaire versé en deux fois. Le contrat prévoit une entrée en fonction le 1^{er} février 2021 et un temps d'essai de trois mois. Il mentionne que l'intimé recevra une formation sur les brûleurs à gaz, conformément au plan de formation mis en place. Les parties sont en outre convenues que les rapports de travail pourraient être résiliés pour la fin d'un mois à condition de respecter un délai de trois mois et que toute modification du contrat serait soumise à l'accord écrit des deux parties.

3. Par courrier du 17 décembre 2021, l'appelante a fait part à l'intimé de ce qui suit :

« [...] Par la présente, nous vous informons que nous résilions le contrat de travail qui nous lie depuis le 01.02.2021.

La raison de notre décision est le manque de connaissance de certaines installations qui fait que vous n'êtes pas en mesure d'intervenir seul pour les dépannages et certaines interventions,

ceci malgré la formation que vous avez reçue et votre bonne volonté.

Le délai de résiliation étant d'un mois, votre contrat de travail prendra fin le 31 janvier 2022 [...] ».

4. a) Le 1^{er} février 2022, l'intimé a présenté une demande d'indemnités de chômage à l'intimée.

Par courrier du 15 février 2022, l'intimée a attiré l'attention de l'intimé sur l'obligation qu'il avait d'offrir immédiatement ses services à l'appelante et de se mettre à sa disposition jusqu'à la fin du mois de mars 2022 s'il entendait faire valoir un droit au salaire pour cette période.

Par courrier du 22 février 2022, l'intimé a répondu à l'intimée en ces termes :

« [...] Je me permet[s] de revenir sur votre courrier du 15 février 2022. A mon grand étonnement vous faites allusion [à] mon délai de congé.

J'étais surpris moi-même, lors de la relecture de mon contrat de travail [...]

Lors de la signature je [ne] me suis pas rendu compte de cette mention de trois mois.

[...] suite à votre courrier j'ai directement pris contact avec l'entreprise F. _____ Sàrl. Je leur ai fait part du courrier de votre part et je me suis proposer [sic] de recommencer le travail immédiatement pour que je [ne] me retrouve pas dans une situation financière difficile suite à mon licenciement.

Ce jour du 22 février 2022 je me suis permis de les rappeler et demander leurs décisions. [Ils m'ont répondu] qu'ils ne pouvais [sic] pas donner suite à ma demande pour reprendre mes services et ma mise à disposition pour l'entreprise jusqu'à l'échéance du délai de congé légal [...] ».

b) Par courrier du 25 février 2022, l'intimé a fait part à l'appelante de ce qui suit :

« [...] Suite à mon licenciement, j'ai fait les démarches [auprès] du chômage de [...].

Ils se sont rendu compte selon la lettre en annexe, que le délai de congé est de trois mois et non d'un mois selon ma lettre de licenciement établie par vos soins.

[...] Madame P.K_____ a refait un nouveau contrat ainsi qu'une convention de fin de rapport de travail que j'ai transmis au chômage au 18 février 2022. Le chômage ne rentre pas en matière car ils estime[nt] que c'est de la fraude.

[...] je me suis permis de reprendre contact par téléphone le lundi 21 février 2022 avec Madame P.K_____ [afin] d'exposer le problème et proposer de reprendre mon service et me mettre à leur disposition jusqu'à échéance du délai de congé légal selon mon contrat de travail pour pouvoir toucher un salaire, car le chômage a mis une suspension de 60 jours en place.

J'ai rappelé Madame P.K_____ au matin du 22 février 2022 [afin] de savoir si la décision qu'ils avait pris [sic] avec son mari. [...]

De ce fait j'ai repris contact avec le chômage [...] qui me suggère d'entamer une action en justice avec le prud'homme [sic] afin de faire valoir mes droits.

Avant [sic] de ne pas en arriver là, je reviens vers vous pour une dernière fois pour savoir si nous pouvions pas trouver un arrangement à l'amiable. Car cette situations [sic] est désagréable pour les deux partie[s] [...] me retrouver 2 mois sans revenue [sic] c'est impossible [à] assumer pour moi. [...] ».

c) Par courrier du 4 mars 2022, l'intimé a réclamé à l'appelante son salaire du mois de février 2022.

5. L'intimée a versé à l'intimé des indemnités de chômage à hauteur de 8'711 fr. 15 pour la période du 1^{er} février au 31 mars 2022.

6. a) Les procédures de conciliation introduites le 17 mars 2022 par l'intimé et respectivement par l'intimée à l'encontre de l'appelante n'ont pas abouti. Les autorisations de procéder ont été délivrées aux parties requérantes le 2 mai 2022.

b) Par demande déposée le 28 juin 2022 auprès du tribunal, l'intimée a conclu à ce qu'il soit dit et constaté qu'elle était subrogée à l'intimé dans ses droits, y compris le privilège légal que ce dernier détient à l'encontre de l'appelante, à concurrence de 8'711 fr. 15 avec intérêt à 5 % dès le 1^{er} février 2022, représentant les indemnités de chômage versées à l'intimé pour la période du 1^{er} février 2022 au 31 mars 2022.

Elle a en outre conclu au paiement par l'appelante d'un montant de 8'711 fr. 15 avec intérêt à 5 % dès le 1^{er} février 2022.

c) Le 5 juillet 2022, l'intimé a conclu au paiement par l'appelante d'un montant de 13'216 fr. 65, charges sociales déduites, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2022, ainsi qu'à la délivrance de ses fiches de salaire des mois de février et mars 2022.

d) L'appelante a déposé une réponse le 30 novembre 2022 en concluant au rejet des conclusions formées par les intimés.

Le 19 janvier 2023, l'intimé a déposé des déterminations en précisant ses conclusions.

L'appelante a déposé une duplique limitée à des déterminations le 30 mars 2023.

e) Deux audiences ont été tenues les 28 août et 27 novembre 2023. Quatre témoins ont été entendus lors de la seconde audience.

Le témoin I.K._____, frère de A.K._____, également employé auprès l'appelante, a déclaré que l'intimé lui avait dit à plusieurs reprises qu'il était dans un état un peu dépressif, qu'il ne se sentait pas à l'aise et stressé car certaines parties de leur travail n'étaient pas maîtrisées et qu'il voulait partir. Selon ce témoin, l'état psychologique de l'intimé avait commencé à se dégrader au décès de son père. Il a déclaré que l'intimé avait évoqué à plusieurs reprises qu'il devait s'occuper de sa mère dont l'état de santé était un peu fragile. Le témoin a indiqué avoir averti l'intimé à plusieurs reprises que, s'il partait immédiatement, il allait être pénalisé par le chômage. Selon lui, le paragraphe contenu dans la lettre de licenciement concernant les motifs de résiliation était justifié.

P.K._____ a déclaré que l'intimé l'avait contactée au moins à deux reprises au sujet de son droit au chômage, des conditions de son licenciement et de la question du délai de congé. L'intimé voulait trouver

une solution ou un arrangement et avait réclamé le paiement de deux mois de salaire supplémentaires. P.K._____ a indiqué que c'est l'intimé qui avait demandé à être licencié. Il était venu les voir en disant que c'était trop, qu'il avait des soucis avec sa mère, qu'il n'arrivait plus à suivre et qu'il voulait partir rapidement. Elle a ajouté ne pas se rappeler si l'intimé avait prononcé la phrase « j'offre de reprendre le travail ». Elle ne se souvenait pas non plus si un nouveau contrat avec un délai de résiliation d'un mois avait été établi, mais a précisé que cela était possible.

Le témoin T._____ a déclaré que lorsque son époux avait reçu la lettre de l'intimée l'informant que le délai de résiliation était de trois mois, il avait proposé ses services à l'entreprise pour ne pas perdre deux mois de salaire. C'est à ce moment que P.K._____ avait préparé un nouveau contrat avec la mention d'un délai de résiliation d'un mois, car l'appelante n'était vraiment pas d'accord de le reprendre. Il avait même été indiqué à l'intimé que quelqu'un avait déjà été engagé pour le remplacer et que l'appelante n'avait plus besoin de ses services. Selon la témoin, son mari avait transmis le nouveau contrat au chômage pour arranger tout le monde. Elle a encore déclaré que l'intimé avait contacté l'appelante entre 5 et 10 fois pour proposer ses services. C'était toujours la secrétaire qui répondait qu'elle devait voir avec son mari, lequel devait le rappeler, ce qu'il n'avait jamais fait. L'intimé s'était également rendu sur place à plusieurs reprises. Elle a en outre indiqué que son époux avait écrit la lettre du 25 février 2022 en sa présence et que cette lettre avait été adressée à l'appelante par courrier recommandé. Le couple n'avait pas gardé les récépissés de la poste, car ils avaient eu deux déménagements entre temps et perdu plusieurs objets.

Le témoin V._____, employé de l'appelante, a expliqué que l'intimé avait eu des soucis de logement et qu'il voulait s'occuper de sa mère. Selon le témoin, l'intimé n'était pas à l'aise avec son travail. A son départ, quelqu'un était venu le remplacer, mais cette personne était repartie en formation. Le témoin a perçu que c'était un soulagement pour

l'intimé de partir et qu'il allait trouver un autre travail qui lui convenait mieux.

En droit :

1.

1.1 La voie de l'appel est ouverte 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). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut en principe revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (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 doit 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 ; TF 5A_891/2022 du 11 janvier 2024 consid. 4.3.1).

3.

3.1 Dans un premier grief, l'appelante – qui invoque implicitement une constatation incomplète des faits et une mauvaise application du droit – reproche aux premiers juges de ne pas avoir pris en considération le fait que l'intimé était demandeur de la résiliation de son contrat de travail car il n'était pas à l'aise dans son travail et il désirait prendre soin de sa mère malade. C'est d'un commun accord que les intéressés seraient ainsi convenus de résilier le contrat de travail dans un délai d'un mois. L'intimée ayant observé que le délai de résiliation était de trois mois, les parties seraient convenues d'un nouveau contrat (ou d'une modification du contrat initial) prévoyant un délai de résiliation d'un mois. L'intimé aurait ensuite transmis à l'intimée le nouveau contrat, ainsi qu'une convention de fin des rapports de travail.

3.2

3.2.1 Selon l'art. 335c CO (loi fédérale complétant le Code civil suisse [Livre cinquième : Droit des obligations] du 30 mars 1911 ; RS 220), après le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (al. 1). Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective ; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service (al. 2).

La résiliation du contrat de travail est une manifestation de volonté unilatérale par laquelle une partie déclare mettre fin de son propre chef aux rapports de travail. Ce faisant, elle exerce un droit formateur qui déploie ses effets dès qu'il parvient au destinataire : le principe de réception fait foi. La loi ne requiert aucune forme particulière, mais la volonté exprimée doit être claire et exempte d'incertitudes : l'interprétation de la déclaration se fait selon le principe de la confiance (ATF 135 III 441 consid. 3 ; ATF 133 III 517 consid. 3.3 ; ATF 113 II 259 consid. 2a ; TF 4A_479/2021 du 29 avril 2022 consid. 4.1). L'exercice d'un droit formateur est univoque, sans condition et revêt en principe un caractère irrévocable (ATF 135 III 441 consid. 3.3 ; TF 4A_439/2022 du 25 août 2023 consid. 5.1).

La résiliation donnée pour une échéance antérieure au terme légal ou contractuel n'est pas nulle ; elle est reportée au terme de congé le plus rapproché (TF 4A_356/2022 du 20 décembre 2022 consid. 3.1 ; TF 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.1).

3.2.2 Aux termes de l'art. 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. Cette disposition ne prohibe que la renonciation unilatérale du travailleur à des droits qu'elle protège (TF 4A_13/2018 du 23 octobre 2018 consid. 4.1). L'art. 341 al. 1 CO n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat de travail d'un commun accord (convention de résiliation), les parties empêchant ainsi la naissance de nouvelles prétentions. Si toutefois leur convention emporte renonciation du travailleur à des prétentions (existantes) de droit impératif, un tel accord n'est valable que sous la forme d'une véritable transaction, comprenant des concessions d'importance comparable de la part de chaque partie (ATF 136 III 467 consid. 4.5 ; ATF 119 II 449 consid. 2a ; ATF 118 II 58 consid. 2b ; TF 8C_176/2022 du 21 septembre 2022 consid. 5.1.2 ; TF 4A_13/2018 précité consid. 4.1.1). L'art. 341 al. 1 CO ne fait pas non plus obstacle à une transaction sur les modalités de la fin des rapports de travail, à condition qu'il y ait une équivalence appropriée des

concessions réciproques, c'est-à-dire que les prétentions auxquelles chaque partie renonce soient de valeur comparable. Le travailleur ne peut pas disposer librement des créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective et, en particulier, il ne peut pas y renoncer sans contrepartie correspondante (ATF 136 III 467 consid. 4.5 ; ATF 118 II 58 consid. 2b ; ATF 110 II 168 consid. 3b ; TF 4A_13/2018 précité consid. 4.1.2). Ces deux accords se distinguent en ce sens que la convention de résiliation vise à empêcher la naissance de nouvelles prétentions, tandis que la transaction (régissant les modalités de la fin des rapports de travail) implique la renonciation à des prétentions existantes et, partant, présuppose le respect des exigences tirées de l'art. 341 al. 1 CO (TF 4A_13/2018 précité consid. 4.1.3). Savoir si les parties ont passé l'un ou l'autre de ces deux accords et, partant, la qualification juridique de leur accord, est affaire d'interprétation de leurs manifestations de volonté, conformément aux principes développés par la jurisprudence et donc sans égard aux termes inexacts dont elles ont pu se servir (art. 18 al. 1 CO ; TF 4A_13/2018 précité consid. 4.2).

3.2.3 Pour toutes les prétentions fondées sur le droit civil fédéral, l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210) règle la répartition du fardeau de la preuve et détermine quelle partie doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve. Aux termes de cette disposition, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Lorsque l'appréciation des preuves convainc le juge qu'un fait est établi ou réfuté, la question de la répartition du fardeau de la preuve ne se pose plus et le grief tiré de la violation de l'art. 8 CC devient sans objet (ATF 141 III 241 consid. 3.2 ; ATF 130 III 591 consid. 5.4 ; TF 4A_477/2021 du 24 juin 2022 consid. 5.1).

Par exception, le fardeau de la preuve d'un fait implicite n'incombe à la partie demanderesse que lorsque sa partie adverse l'a contesté. Un fait implicite est par définition un fait qui est contenu sans aucun doute dans un autre allégué de fait expressément invoqué, dont le fardeau de l'allégation objectif et le fardeau de la preuve n'incombent à la partie demanderesse que lorsque sa partie adverse l'a contesté (ATF 144

III 519 consid. 5.3.2 ; TF 4A_283/2008 du 12 septembre 2008 consid. 6, non publié *in* ATF 134 III 541 ; TF 4A_243/2018 du 17 décembre 2018 consid. 4.2.1). S'agissant de l'allégation d'une facture, le Tribunal fédéral a considéré que la nature, la qualité et le prix des prestations y figurant ne sont pas des allégations implicites ; seuls sont implicites le fait que la facture a été adressée à son destinataire et le fait que celle-ci l'a bien reçue (ATF 144 III 519 consid. 5.3.2).

La maxime inquisitoire sociale ne modifie pas la répartition du fardeau de la preuve (TF 4C.441/2006 du 23 mars 2007 consid. 4.3.1 ; TF 4C.140/2006 du 14 août 2006 consid. 3.1).

3.3 En l'espèce, le tribunal a considéré que le texte de la lettre de licenciement du 17 décembre 2021 était clair et qu'il n'y avait pas lieu de l'interpréter d'une autre manière que son sens littéral. S'il était ressorti des témoignages que l'intimé avait déclaré qu'il ne se sentait pas à l'aise dans son travail, qu'il traversait une phase dépressive consécutive au décès de son père, qu'il devait s'occuper de sa mère et qu'il avait envie de partir, cela ne signifiait pas qu'il acceptait de renoncer à ses droits découlant de son contrat de travail (jugement, p. 8). L'autorité précédente a ainsi bien tenu compte des faits invoqués par l'appelante à l'appui de son grief.

On ne décèle au demeurant pas de violation du droit dans l'appréciation de ces faits. L'appelante ne conteste en effet pas qu'un congé a été donné le 17 décembre 2021 à l'intimé pour le 31 janvier 2022, soit avec un délai de préavis d'un mois. La lettre de licenciement est claire et sans équivoque et ne fait nullement mention d'un accord de l'intimé quant à une réduction du délai de congé. L'appelante a clairement et unilatéralement manifesté sa volonté de se séparer de l'intimé. Elle a exercé un droit formateur, irrévocable et sans condition. S'il est exact que l'intimé ne s'opposait pas à son licenciement, il est tout aussi exact de dire que l'appelante ne souhaitait pas poursuivre ses rapports de travail avec l'intimé. En effet, tous les témoignages recueillis démontrent que l'intimé ne donnait pas satisfaction et n'était pas autonome dans son travail. Par

ailleurs, lorsque l'intimé a signifié qu'il rencontrait des difficultés avec le chômage, l'appelante ne l'a pas réintégré, manifestant par là qu'elle n'entendait pas collaborer plus longtemps avec lui. Par surabondance, et comme cela a été relevé par les premiers juges, le fait que l'intimé ait souhaité être licencié n'implique pas pour autant qu'il ait renoncé à son droit au salaire durant le préavis. Au vu de ce qui précède, on ne saurait interpréter la lettre de licenciement comme un accord de résiliation par lequel l'appelante et l'intimé seraient convenus d'une réduction du délai de congé.

S'agissant du nouveau contrat de travail et de la convention de fin des rapports de travail dont se prévaut l'appelante, il est à noter qu'aucun de ces deux documents ne figure au dossier. Leur existence ne ressort que du courrier du 25 février 2022 de l'intimé à l'appelante et du témoignage de T._____. Conformément à l'art. 8 CC, il incombait toutefois à l'appelante d'alléguer et de prouver les faits dont elle entend tirer un droit. Pour ce motif déjà, le grief doit être rejeté.

Quoi qu'il en soit, conformément à ce qui a été exposé ci-dessus, le contrat de travail était déjà résilié et mis à néant, de sorte qu'il ne pouvait plus être modifié par la suite quant à ses modalités. Concernant la prétendue convention de fin des rapports de travail, en admettant qu'un tel accord existe, et en admettant que celui-ci – dont on ignore le contenu – ne prévoit que la réduction du délai de préavis par rapport au contrat de travail, on ne peut que constater qu'il n'existe pas d'équivalence des concessions. En effet, l'appelante voulait se défaire au plus vite de l'intimé et un tel accord était ainsi à son avantage. Quant à l'intimé, un tel accord impliquait une renonciation à deux mois de salaire, alors que rien ne prouve que le fait de s'occuper de sa mère était d'une urgence telle qu'il n'aurait pas pu accomplir ses tâches durant l'entier du préavis. Il ressort d'ailleurs des éléments au dossier que l'intimé ne souhaitait pas prendre le risque de se retrouver sans revenu. L'idée d'un tel accord était au contraire de faire supporter à l'intimée le paiement d'un revenu à l'intimé pour permettre à l'appelante de se défaire plus rapidement de lui. En toute hypothèse, le grief doit ainsi être rejeté.

4.

4.1 Dans un deuxième grief, l'appelante conteste que l'intimé ait valablement offert ses services. Il aurait en réalité uniquement cherché un arrangement avec l'appelante de manière à pouvoir quitter son emploi au plus vite, sans subir de pénalité financière. Par surabondance, l'intimé ne démontrerait pas avoir envoyé à l'appelante le courrier du 25 février 2022, alors que la preuve lui incombait.

4.2 Pour que le travailleur puisse réclamer son salaire pour la période courant du terme erroné pour lequel le congé a été signifié jusqu'à l'échéance pour laquelle le contrat pouvait valablement être résilié, il doit en principe soit avoir travaillé soit avoir offert de travailler jusqu'à cette échéance (TF 4A_356/2022 précité consid. 3.1 ; TF 4C.230/2005 du 1^{er} septembre 2005 consid. 3). En vertu de l'art. 8 CC, il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectivement offert ses services. Lorsque c'est l'employeur qui commet l'erreur au sujet du délai de résiliation applicable, le principe de la bonne foi commande de ne pas faire grief au travailleur d'avoir omis d'offrir ses services si celui-ci ignore que le délai appliqué est trop court ou ne devait pas le savoir ; dans ce cas-là, l'employé pourra donc prétendre à son salaire jusqu'à la fin des rapports de travail (TF 4C.155/2006 du 23 octobre 2006 consid. 5.2 ; Heinzer, *in* : Commentaire du contrat de travail, Dunand/Mahon (édit.), 2^{ème} éd, Berne 2022, n. 19 *ad* art. 335c CO).

4.3 Les premiers juges ont considéré que les témoignages de l'épouse de l'intimé et de P.K_____, ainsi que les échanges de courriers au dossier montraient que l'intimé avait clairement informé l'appelante qu'il ne pouvait se permettre de renoncer à son salaire pendant deux mois, partant que l'appelante devait le reprendre à son service jusqu'à l'échéance du délai de congé et qu'il réclamerait son salaire pour cette période. Il y avait ainsi lieu de constater que l'intimé avait offert ses services à l'appelante, laquelle avait refusé de le reprendre à son service

jusqu'à l'échéance du délai de congé au 31 mars 2022, le libérant ainsi de son obligation de travailler (jugement, pp. 9 et 10).

En l'occurrence, il ressort des courriers produits que c'est l'intimée qui a informé l'intimé de l'existence du délai de résiliation de trois mois. Celle-ci a en outre expressément attiré l'attention de l'intimé sur la nécessité d'offrir ses services. L'intimé lui a alors répondu avoir suivi ce conseil en contactant immédiatement l'appelante par téléphone. L'offre de services ressort également du courrier adressé par l'intimé à l'appelante le 25 février 2022, dont la preuve de l'envoi n'incombait pas à l'intimé, dès lors que l'appelante n'a pas allégué l'absence de réception de ce courrier (fait implicite ; *supra* consid. 3.2.2). Il ressort en outre de l'audition de l'épouse de l'intimé que celui-ci a offert de retourner travailler, en se rendant même directement dans l'entreprise. Enfin, l'appelante ne conteste pas que P.K_____ a eu des contacts téléphoniques avec l'intimé. Il s'ensuit que l'appréciation des preuves permettait bien de considérer que l'intimé avait valablement offert ses services, de sorte que la question de la répartition du fardeau de la preuve ne se posait plus. L'autorité de première instance n'a ainsi pas violé l'art. 8 CC et le grief doit être rejeté.

5.

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

5.2 Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 366 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelante, qui succombe entièrement (art. 106 al. 1 CPC).

5.3 Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, les intimés n'ayant pas été invités à procéder.

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 366 fr. (trois cent soixante-six francs), sont mis à la charge de l'appelante F. _____ Sàrl.
- IV.** Il n'est pas alloué de dépens de deuxième instance.
- V.** 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 Thierry de Mestral (pour F. _____ Sàrl) ;
- Me Christine Raptis (pour Z. _____) ; et
- la Caisse cantonale de chômage, agence de La Côte ;

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

- Mme la Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte.

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 :