

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 24 septembre 2025

---

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente  
Mme Cherpillod et M. de Montvallon, juges  
Greffière : Mme Bourqui

\* \* \* \* \*

**Art. 321c, 322 al. 1, 329d al. 1 CO ; 8 CC**

Statuant sur l'appel interjeté par **B.\_\_\_\_\_ Sàrl**, à Q\*\*\*, défenderesse, contre le jugement rendu le 10 décembre 2024 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant l'appelante d'avec **C.\_\_\_\_\_**, à Q\*\*\*, demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 10 décembre 2024, motivé le 26 mars 2025, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a admis la demande de C. \_\_\_\_\_ du 3 janvier 2024 (I), a condamné B. \_\_\_\_\_ Sàrl aux paiements immédiats, en mains de C. \_\_\_\_\_, des sommes brutes de 10'150 fr. 80, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 16 mars 2023 (II), de 3'336 fr. 25, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2023 (III) et de 9'156 fr. 10, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2023 (IV), a dit que B. \_\_\_\_\_ Sàrl était la débitrice de C. \_\_\_\_\_ et lui devait immédiat paiement de la somme de 3'500 fr. à titre de dépens (V) et a rendu le jugement sans frais (VI).

En droit, les premiers juges ont considéré que B. \_\_\_\_\_ Sàrl avait échoué à prouver qu'elle avait versé au comptant le 28 février 2023 les salaires dus à son employé C. \_\_\_\_\_. Ils ont au surplus retenu que le versement effectué le 9 mars 2023 sur le compte bancaire de l'employé correspondait au salaire du mois de février 2023, de sorte que B. \_\_\_\_\_ Sàrl était encore débitrice de C. \_\_\_\_\_ de la somme de 10'150 fr. 80 pour les salaires des mois de janvier et mars 2023, avec intérêts.

S'agissant du paiement des vacances non prises, le tribunal, se fondant sur les fiches de saisie du temps de travail indiquant les jours travaillés, les jours de repos et les jours de vacances prises, a retenu que l'employé n'avait pris que 27 jours de vacances sur les 46.72 jours auxquels il avait droit compte tenu de la période de travail de seize mois. Les premiers juges ont dès lors considéré que C. \_\_\_\_\_ avait droit au paiement de 19.72 jours de vacances, représentant un montant brut de 3'336 fr. 25, avec intérêts.

Enfin, concernant le paiement des heures supplémentaires réclamées par l'employé, le tribunal a retenu que pour la période courant

de décembre 2021 à avril 2022, soit lorsque C.\_\_\_\_\_ était le seul cuisinier de l'établissement, il avait travaillé de 9 h 30 à 15 h, puis de 17 h 30 à 23 h, ce qui correspondait à 11 heures de travail par jour, soit 2 heures supplémentaires quotidiennes pendant 100 jours pour un total de 200 heures supplémentaires. Pour la période comprise entre mai 2022 et mars 2023, les magistrats ont retenu que l'arrivée du second cuisinier avait diminué la charge de travail de C.\_\_\_\_\_, dont l'horaire quotidien était de 10 h à 14 h 30 et de 17 h 30 à 22 h 30, soit 30 minutes supplémentaires par jour sur une durée de 210 jours, correspondant à 105 heures supplémentaires. Enfin, l'employeur avait contrevenu à son obligation d'enregistrer le temps de travail de son collaborateur, conformément à la CCNT, et les heures de travail supplémentaires devaient être payées à 125 %, soit un montant de 9'156 fr. 10, avec intérêts.

**B.** Par acte du 30 avril 2025, B.\_\_\_\_\_ Sàrl (ci-après : l'appelante) a interjeté un appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à son annulation, la cause étant renvoyée au tribunal de première instance pour nouvelle instruction et nouveau jugement. Subsidiairement, elle a conclu à sa réforme en ce sens que les conclusions prises par C.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'intimé) à l'encontre de l'appelante soient intégralement rejetées.

L'intimé n'a pas été invité à se déterminer.

La cause a été gardée à juger par courrier du 22 mai 2025.

**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 inscrite au registre du commerce depuis le 21 décembre 2020 et dont le but est notamment l'exploitation d'un restaurant.

L'intimé a été engagé en qualité de cuisinier par l'appelante par contrat du 1<sup>er</sup> décembre 2021 et ce, pour une durée indéterminée. L'entrée en fonction était prévue pour la même date.

L'intimé travaillait pour le même établissement depuis le 1<sup>er</sup> juin 2021 mais, en raison d'un changement de propriétaire, les parties ont conclu le contrat du 1<sup>er</sup> décembre 2021.

**2.** Le salaire convenu s'élevait à 4'685 fr. brut, plus 390 fr. 40 de part au 13<sup>e</sup> salaire, versée chaque mois pour un taux de travail à 100 %. L'intimé avait droit à 25 jours de vacances par année. En outre, le contrat indiquait que le restaurant était un petit établissement de sorte que la durée de travail hebdomadaire était de 45 heures. Pour le surplus, les rapports contractuels des parties étaient soumis à la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (ci-après : CCNT).

**3.** Le restaurant était ouvert de 10 h 30 à 14 h 30 le lundi et, du mardi au samedi, de 10 h 30 à 14 h 30 puis de 17 h 30 à 23 heures. La cuisine chaude était proposée de 11 h 30 à 14 h et de 18 h à 22 heures.

**4.** De décembre 2021 à mars 2022, l'intimé était le seul cuisinier à travailler pour le restaurant. Il s'occupait seul de la préparation de tous les plats, à l'exception des pizzas qui étaient préparées par son patron.

A.\_\_\_\_\_, représentant de l'appelante, a expliqué que pendant cette période, il aidait l'intimé en cuisine et que son frère s'occupait de préparer les pizzas. Il a précisé qu'il était au bénéfice d'une Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) de cuisinier.

L'intimé a indiqué qu'il commençait son service à 9 h 30 par la réception et le contrôle de la marchandise reçue. Par la suite, il la rangeait, préparait les pâtes fraîches et se chargeait de la mise en place. Après son service, il nettoyait la cuisine et faisait la plonge, aidé parfois par son patron. Il finissait aux alentours de 15 h - 15 h 30 et reprenait le

travail à 17 h 30. De manière générale, il a expliqué qu'il ne partait pas avant 22 h 30 et qu'il pouvait même terminer entre 23 h 25 et 23 h 30. L'intimé a souligné qu'il ne finissait jamais à la même heure. Pendant son service du soir, il a déclaré qu'il prenait environ 10 à 15 minutes de pause et qu'il préparait également à manger pour les employés.

Pendant un certain temps, il est venu travailler le lundi matin à la demande de son employeur alors qu'il avait normalement congé ce jour-là. Ces heures supplémentaires lui ont été payées. Elles correspondent aux quittances qu'il a signées et qui attestent de ses heures supplémentaires de janvier à mars 2022. L'intimé a déclaré que son employeur était au courant des heures supplémentaires qu'il effectuait car elles étaient régulières et qu'il était présent au restaurant lorsqu'il y travaillait. Son patron n'était pas forcément présent le matin lorsqu'il arrivait au travail et partait parfois le soir avant lui. Il a précisé qu'il y avait des caméras dans le restaurant qui filmaient l'intérieur de la cuisine.

Les premiers temps après son engagement, l'intimé n'avait pas réclamé que ses heures supplémentaires lui soient payées ou compensées car il pensait que les parties devaient d'abord apprendre à se connaître.

**5.** Depuis le mois d'avril 2022, un nouveau cuisinier, D.\_\_\_\_\_, a été engagé dans le restaurant exploité par l'appelante. Il est au bénéfice d'une formation de cuisinier effectuée en R\*\*\* mais n'a pas de diplôme reconnu en Suisse.

D.\_\_\_\_\_, qui est toujours employé dans le même établissement, a déclaré qu'ils étaient deux à travailler dans les cuisines à cette époque. En outre, il y avait un pizzaiolo et deux serveurs en salle. Il travaillait de 10 h à 14 h 30 puis de 18 h à 22 heures. La cuisine était ouverte à 11 h le matin et à 18 h 30 le soir. Il a expliqué qu'ils avaient 30 minutes pour manger avant le service de 11 h à 11 h 30, puis de 18 h à 18 h 30. Il a précisé qu'usuellement il arrivait le matin et partait le soir en

même temps que l'intimé. Bien qu'il n'y ait pas eu de plongeur employé dans le restaurant, ils avaient le temps, avec l'intimé, de faire la plonge pendant le service ou après celui-ci.

D.\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il avait congé le mardi soir, le jeudi soir et le dimanche, jour de fermeture du restaurant. Il a ajouté que l'intimé avait congé le lundi soir, le mercredi soir et le dimanche également, ce qui a été corroboré par ce dernier. D.\_\_\_\_\_ a ajouté qu'il avait dû travailler le dimanche à trois occasions, pour des événements particuliers.

Il a indiqué que l'intimé et lui-même commandaient les légumes sur un répondeur ou par téléphone, tout comme le responsable parfois. Il a ajouté que les commandes pouvaient être effectuées tard le soir sur le répondeur pour que certains produits arrivent le lendemain matin. Les livraisons de légumes s'effectuaient deux fois par semaine, en général vers 10 h le matin mais parfois plus tôt lorsqu'il constatait que la marchandise était déposée dehors. C'était son responsable qui se chargeait d'ouvrir et de fermer le restaurant.

Le témoin a expliqué que le restaurant était ouvert du lundi au samedi et que l'intimé avait le même horaire que lui. Il a indiqué que « normalement » la cuisine fermait le soir à 22 h mais qu'il leur était quelques fois arrivé [à lui et l'intimé] de rester plus tard le samedi jusqu'à 23 h 10. Même si le site internet du restaurant indiquait que la cuisine fermait à 22 h, il a ajouté qu'elle était rarement ouverte jusqu'à cette heure de sorte que si un client arrivait à cette heure-là et que la cuisine était fermée, on lui proposait une pizza. Une fois que la cuisine était fermée, il la nettoyait avec l'intimé jusqu'à 14 h 30 l'après-midi et effectuaient ensemble le grand nettoyage le soir. Selon les déclarations du témoin, il n'était pas possible que l'intimé ait pu effectuer autant d'heures supplémentaires que celles auxquelles il prétendait car il n'avait pas constaté qu'il en ait effectué lorsqu'ils travaillaient ensemble.

L'intimé a en revanche allégué qu'il lui était arrivé de servir des plats après 22 h, alors que la cuisine était censée être fermée.

A. \_\_\_\_\_, représentant de l'appelante, a quant à lui affirmé qu'il se chargeait, le samedi, de planifier les plats du jour de la semaine. Il a également précisé qu'il s'occupait de préparer les viandes car l'intimé ne savait pas le faire et qu'il avait la charge de passer les commandes et d'aller chercher les marchandises nécessaires.

Ce dernier a ajouté que l'intimé travaillait de 10 h à 14 h 30 et qu'il prenait 30 minutes de pause, de 11 h à 11 h 30. Il reprenait le service le soir de 18 h à 22 h. Il avait une pause de 18 h à 18 h 30. Il a reconnu que l'intimé nettoyait effectivement ses affaires et le matériel utilisé et qu'il s'occupait du reste de la vaisselle à laver, aidé parfois de son frère et d'un autre employé.

L'intimé a expliqué que l'arrivée d'un nouveau cuisinier n'avait pas diminué sa charge de travail car la carte avait changé et qu'il y avait plus de plats élaborés à préparer.

**6.** En date du 24 septembre 2022, l'appelante a adressé un avertissement à l'intimé dans lequel elle a qualifié son comportement d'inadéquat et a ajouté qu'il exprimait des commentaires irrespectueux. En outre, elle a remis en question ses compétences professionnelles en tant que chef de cuisine et lui a reproché plusieurs manquements professionnels.

**7.** L'appelante a résilié le contrat de travail de l'intimé en date du 13 février 2023 pour le 31 mars 2023 en raison d'une perte de confiance à la suite de l'avertissement précité.

**8.** Par courrier du 28 février 2023 remis en mains propres à l'intimé, l'appelante lui a confirmé que ses salaires, ses heures supplémentaires, ses vacances, les jours fériés et la quote-part au 13<sup>e</sup> salaire lui étaient présentement payés. L'intimé a signé ledit document sous la mention : « Déclare par la présente avoir reçu le paiement susmentionné pour solde de tout compte » (pièce 5).

A cet égard, A. \_\_\_\_\_ a déclaré avoir présenté la fiche de salaire du mois de janvier 2023 à l'intimé lors de leur entrevue le 28 février 2023. Il a précisé en audience qu'il ne lui avait finalement pas montré la fiche de salaire du mois de février car celle-ci n'avait été imprimée que le 2 mars suivant, tel que cela était inscrit sur dit document. Il a toutefois précisé qu'il avait demandé à son comptable de lui faire préalablement une estimation des montants qu'il devrait payer à son employé. Ainsi, il a déclaré avoir retiré à la banque l'argent qu'il devrait verser à l'intimé pour le lui remettre le jour même. Il a expliqué avoir retiré un peu plus d'argent que nécessaire car l'intimé lui avait demandé le paiement de son solde de vacances. Il a toutefois ajouté que les parties s'étaient mises d'accord pour que l'employé les prenne à la fin de son contrat, sans qu'A. \_\_\_\_\_ ne l'exige toutefois.

L'appelante a notamment effectué les prélèvements suivants :

- 20.02.2023 : 1'200 fr. (F. \_\_\_\_\_)
- 20.02.2023 : 2'130 fr. (F. \_\_\_\_\_)
- 21.02.2023 : 2'500 fr. (F. \_\_\_\_\_)
- 20.02.2023 : 3'000 fr. (G. \_\_\_\_\_)
- 22.02.2023 : 2'000 fr. (G. \_\_\_\_\_)

**TOTAL : 10'830 fr.**

A. \_\_\_\_\_ a déclaré n'avoir pas pensé utile de faire signer un document précisant exactement le montant remis le 28 février 2023, pensant que la signature du document produit sous pièce 5 serait suffisante.

L'intimé, quant à lui, a expliqué qu'il avait effectivement reçu le document daté du 28 février 2023 et intitulé « paiement » qui correspondait à la pièce 5. Il a précisé qu'il n'avait toutefois pas compris que le signer signifiait qu'il aurait effectivement reçu de l'argent. A ce sujet, il a ajouté qu'il avait exprimé son désaccord à son employeur quant au contenu de sa lettre de licenciement et avait demandé qu'elle soit

modifiée. Il lui aurait été répondu que tel serait le cas s'il signait le document qui lui était présenté. Il a souligné qu'il n'avait pas reçu d'argent en mains propres de la part de son employeur en date du 28 février 2023 ni à aucun autre moment par la suite.

**9.** Le représentant de l'appelante a produit un document manuscrit daté du 28 février 2023 également (pièce 54), dont la teneur est la suivante (sic) :

« Paiement et Reglement des tout compte Avec Monsieur C. \_\_\_\_\_  
juste pour le mois des Janvier et Fevrier 2023  
Janvier 2023 3'940,45  
Fevrier 2023 3'944,20  
7'884,65  
A payer cash Fin Fevrier 2023 suiete à la Demande de M. C. \_\_\_\_\_  
et Mars Paiement sur sont comptes des que son compte fonctionne,  
voir le mois d'Avril, car toute les jour et temps souplementaire ils les  
prendre en vacanse suite à ça demande. ».

L'intimé a déclaré ne pas avoir eu connaissance de ce document avant la présente procédure.

**10.** Les fiches de salaire de l'intimé de janvier à mars 2023 indiquent ce qui suit :

Mois	Brut	13 <sup>e</sup>	Total brut	Net	Frais
Janvier	4'685 fr.	390 fr. 40	5'075 fr. 40	3'890 fr. 45	50 fr.
Février	4'685 fr.	390 fr. 45	5'075 fr. 45	3'894 fr. 20	50 fr.
Mars	4'685 fr.	390 fr. 40	5'075 fr. 40	3'894 fr. 20	50 fr.

La fiche de salaire de janvier 2023 a été établie le 19 janvier 2023, celle de février 2023, le 2 mars 2023, et la fiche pour le salaire du mois de mars 2023 a été établie le 31 mars 2023.

**11.** L'extrait bancaire fourni par l'intimé atteste qu'il a reçu son salaire de novembre 2022 le 20 décembre 2022 tandis que ceux produits par l'appelante ne démontrent, pour la période courant de janvier à mars 2023, que le versement à l'employé du salaire du mois de décembre 2022

le 12 janvier 2023 et le versement de la somme de 3'944 fr. 20 en date du 9 mars 2023.

Le représentant de l'appelante a expliqué qu'il payait régulièrement les salaires de l'intimé de mains à mains. Il a déclaré l'avoir fait les deux premiers mois de son engagement et pour les mois de janvier et février 2023. En outre, les heures supplémentaires payées sur les quittances produites en justice ont également été versées en argent liquide à l'employé.

L'intimé a confirmé que les premiers mois de son engagement, il avait perçu ses salaires en cash mais qu'il avait demandé à son employeur de ne plus le faire car il n'appréciait pas de devoir aller à la banque pour verser son salaire sur son compte. Il a précisé n'avoir reçu aucun versement en liquide à la fin de son contrat de travail. Il avait toutefois demandé à plusieurs reprises à son employeur à quelle date son salaire lui serait versé, sans qu'il ne l'ait pour autant reçu.

D.\_\_\_\_\_ a, quant à lui, affirmé que son salaire lui était entièrement versé sur son compte bancaire, sauf quand il demandait des avances - ce qui était relativement fréquent - qui lui étaient versées de mains à mains et pour lesquelles il signait une quittance généralement. Son salaire devait lui être versé le 4 de chaque mois mais il arrivait qu'il soit versé le 10, ce dont il était prévenu à l'avance.

**12.** Le dernier jour de travail de l'intimé a été le 11 mars 2023, tel que cela ressort des pièces intitulées « saisie du temps de travail » produites par l'appelante (cf. ch. 13 *infra*).

**13.** D.\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il ne pensait pas avoir dû remplir un décompte d'heures. S'il n'y avait plus de client, il pouvait partir plus tôt, une fois la cuisine nettoyée. Les quelques fois où il avait dû rester plus tard que son horaire de travail, soit environ 10 à 15 minutes après, il n'avait pas noté ses heures supplémentaires car il les compensait avec les jours où il était parti plus tôt.

L'intimé a déclaré qu'il avait bien signé les pièces produites sous chiffres 51 et 107, à savoir la saisie du temps de travail CCNT. Il a souligné qu'il était usuel dans la restauration de ne pas noter ses heures supplémentaires car elles étaient régulières.

Sur ces documents figurent les jours pendant lesquels l'intimé a travaillé, les jours fériés, les jours de vacances pris et les jours de repos. En revanche, l'horaire de travail quotidien effectif n'est pas mentionné, ni les heures supplémentaires. La durée hebdomadaire de travail inscrite est de 42 heures et l'horaire de travail mentionné est de 10 h à 14 h 30 puis de 18 h à 22 h, soit 8 heures et 30 minutes par jour.

D. \_\_\_\_\_ a déclaré qu'il pensait que l'intimé avait pris des vacances à la fin de l'année 2022 et au début de l'année 2023.

A ce sujet, l'intimé a expliqué qu'il avait été en congé le 26 décembre 2021 à la suite des 24 et 25 où le restaurant était fermé. En 2022, il a indiqué avoir pris des jours de congé à Pâques mais ne pouvait préciser leur nombre. Pour le surplus, il n'avait pas pris de vacances en 2022. Enfin, son employeur lui avait imposé des vacances à la fin de son contrat de travail.

En 2022, la saisie du temps de travail CCNT de l'intimé était la suivante :



autres soirs, il y avait entre 30 et 50 personnes. En outre, il a ajouté qu'ils devaient également honorer des commandes de plats à l'emporter.

L'intimé a indiqué qu'un serveur fixe était également engagé au restaurant et qu'il pouvait être assisté d'extras. Le patron s'occupait aussi du service lorsqu'il ne préparait pas les pizzas. En outre, sa compagne aidait aussi au service et sa mère se chargeait du bar.

**15.** Par demande du 3 janvier 2024, l'intimé a pris les conclusions suivantes :

« I. B. \_\_\_\_\_ SARL est la débitrice de C. \_\_\_\_\_ et elle doit lui payer immédiatement la somme de CHF 10'150.80, montant brut, sous déduction des charges sociales usuelles et contractuelles, au titre du paiement de ses salaires pour les mois de février et mars 2023, plus intérêts à 5 % l'an dès le 16 mars 2023 (échéance moyenne).

II. B. \_\_\_\_\_ SARL est la débitrice de C. \_\_\_\_\_ et elle doit lui payer immédiatement la somme de CHF 4'821.60, montant brut, sous déduction des charges sociales usuelles et contractuelles, plus intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2023 (vacances non prises).

III. B. \_\_\_\_\_ SARL est la débitrice de C. \_\_\_\_\_ et elle doit lui payer immédiatement la somme de CHF 12'000.-, montant brut, sous déduction des charges sociales usuelles et contractuelles, plus intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2023 (paiement des heures supplémentaires).

IV. B. \_\_\_\_\_ SARL doit délivrer immédiatement à C. \_\_\_\_\_ un certificat de travail conforme à l'art. 330a CO (valeur estimée de cette conclusion : Fr. 1'000.-).

V. Tous les frais de procédure et de jugement sont mis à la charge de B. \_\_\_\_\_ SARL.

VI. De pleins dépens, mis à la charge de B. \_\_\_\_\_ SARL, sont alloués à C. \_\_\_\_\_ . ».

**16.** Par courrier du 12 février 2024, l'intimé a retiré sa conclusion n° IV.

**17.** Par réponse du 29 avril 2024, l'appelante a en substance conclu au rejet des conclusions de l'intimé et s'est réservée de prendre des conclusions reconventionnelles en cours de procédure.

L'intimé a répliqué le 5 juin 2024 et a confirmé les conclusions prises au pied de sa demande.

Par duplique du 12 juillet 2024, l'appelante a également persisté dans ses conclusions.

**18.** Une audience d'instruction s'est tenue le 27 août 2024, à laquelle les parties et leurs conseils se sont présentés, ainsi qu'un interprète. Le témoin D.\_\_\_\_\_ a été entendu à cette occasion et ses déclarations ont été protocolées dans un procès-verbal.

Une audience d'instruction et de jugement s'est tenue le 10 décembre 2024, à laquelle les parties ainsi que l'interprète se sont présentés. Les parties ont été entendues.

### **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).

L'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les 30 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** Déposé en temps utile, par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

#### **2.**

**2.1** 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 (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 toutefois 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 peut 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 (cf. 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).

**2.2** Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelant a un devoir de motivation de son appel. Il doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée (TF 4A\_621/2021 du 30 août 2022 consid. 3.1 ; TF 4A\_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3) ou si elle ne contient que des critiques toutes générales et superficielles de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (TF 4A\_318/2023 du

14 juillet 2023 consid. 2.3 ; TF 4A\_274/2020 du 1<sup>er</sup> septembre 2020 consid. 4).

### **3.**

**3.1** Dans un premier grief, l'appelante conteste n'avoir pas versé l'entier des salaires des mois de janvier à mars 2023 à l'intimé. Elle soutient que sur demande de ce dernier, les « salaires de février et mars, y compris le solde dû à [l'intimé] à raison de la fin des rapports de travail » lui auraient été versés en cash. Les pièces au dossier dont la quittance produite datée du 28 février 2023 établiraient ce versement comptant le jour en question. L'appelante avance qu'il ne saurait être exigé d'elle qu'elle établisse un fait négatif.

### **3.2**

**3.2.1** En application de l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective.

**3.2.2** Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. En application de ce principe, le créancier/demandeur doit prouver l'existence de la prétention contractuelle qu'il fait valoir, alors que le débiteur/défendeur doit établir qu'il a exécuté correctement son obligation et éteint ainsi sa dette (ATF 125 III 78 consid. 3b ; ATF 111 II 263 consid. 1b ; TF 4A\_118/2020 du 6 avril 2022 consid. 5.1 et réf. cit.).

**3.2.3** Dans le cadre d'un conflit du travail, lorsque l'employé a démontré l'existence de sa prétention en salaire, il appartient à l'employeur, qui allègue avoir exécuté dite prestation de prouver le paiement du salaire (cf. TF 4A\_118/2020 *ibidem*). Le degré de preuve est la certitude (ATF 125 III 78 consid. 3b ; TF 4A\_248/2022 du 2 août 2022 consid. 4.2.1).

### **3.3**

**3.3.1** En l'occurrence le grief de l'établissement d'un fait négatif est vain. En effet, l'employé a démontré l'existence de sa prétention en salaire, ce qui n'est pas contestée par l'appelante. Il appartenait donc à cette dernière de prouver qu'elle s'en était acquittée.

**3.3.2** L'appelante invoque que la somme totale due à son employé aurait été versée comptant en date du 28 février 2023. Elle se réfère pour cela à la pièce 5, soit un courrier établi par ses soins indiquant confirmer que le « paiement de vos salaires, vos heures supplémentaires, vos vacances, les jours fériés ainsi que la quote-part de votre 13<sup>ème</sup> salaire sont présentement payés » « pour solde de tout compte », document censé établi le 28 février 2023 et signé par l'intimé.

**3.3.3** L'appelante a produit un autre document manuscrit daté du même jour (pièce 54), dans lequel elle indiquait deux choses.

S'agissant des salaires, cette pièce mentionne le salaire de janvier 2023, par 3'940 fr. 45, et celui de février 2023, par 3'944 fr. 20, et indique « A payer cash fin février 2023 » « suite à la demande de M. C. \_\_\_\_\_ ». Or selon le document produit sous pièce 5, daté du même jour, le paiement des salaires, heures supplémentaires, vacances, jours fériés et la quote-part au 13<sup>e</sup> salaire est intervenu le jour même. On comprend donc difficilement la mention de la pièce 54, selon laquelle le paiement des salaires de janvier et février 2023 était « A payer cash fin février 2023 » sur un document établi le dernier jour du mois en question. S'agissant du paiement du salaire du mois de mars 2023, à bien comprendre le texte manuscrit de la pièce 54, il devait intervenir sur le compte bancaire de l'intimé, toujours à sa demande et non pas au comptant comme indiqué dans le document produit sous pièce 5. Or, la pièce 5 indique d'une part, le paiement des salaires, et d'autre part qu'il s'agit d'un paiement pour solde de tout compte, de sorte que ledit paiement devait également porter sur le dernier salaire dû pendant le délai de congé, soit le salaire de mars 2023. Toutefois, selon la pièce 5 et les déclarations de l'appelante, ce salaire aurait été versé le 28 février

2023 au comptant, tandis que le document manuscrit du même jour indiquait que ce salaire serait d'une part versé plus tard, d'autre part versé par virement bancaire. De telles incompréhensions et contradictions entre deux textes censés avoir été établis le même jour, par la même personne, réduisent à néant leur valeur probante et notamment celle à donner à la pièce 5 en tant que confirmation du paiement à l'intimé d'un quelconque montant ce jour-là. Elles réduisent également à néant l'existence d'une demande de la part de l'intimé de recevoir, une fois la résiliation donnée, son salaire au comptant, alors que celui-ci avait été versé jusqu'à décembre 2022 par virement bancaire.

En outre, les documents produits sous pièces 5 et 54 traitent tous deux du sort des heures supplémentaires. Le document manuscrit produit sous pièce 54 indique que les « jour et temps supplémentaire ils [l'intimé] les prendre en vacance suite a ça demande » (sic). Tandis que la pièce 5, également établie par l'appelante, est censée confirmer la réalité d'un paiement, le même jour, des heures supplémentaires. Ici encore les contradictions entre les deux pièces ne permettent pas de considérer qu'un quelconque paiement serait intervenu le 28 février 2023 comme le soutient l'appelante.

On notera encore que l'appelante payait le plus souvent le salaire au-delà du mois y afférant (cf. pièces 115 et 116). Or, selon l'attestation du 28 février 2023 produite sous pièce 5, l'appelante aurait alors payé tout ce qu'elle devait à l'intimé, soit notamment les salaires des mois de février et de mars 2023 le jour en question. Ici encore cela n'apparaît pas crédible.

La force probante à donner à la pièce 5 est enfin réduite à néant par le versement opéré par l'appelante en faveur de l'intimé le 9 mars 2023 d'un montant de 3'944 fr. 20 avec le libellé « paiement salaire », ainsi que l'indication manuscrite « du mois de mars 2023 et fin de tout compte ». En effet, si l'ensemble des salaires dus avait réellement été versé le 28 février 2023 comme le soutient l'appelante, il n'y avait

aucun motif que celle-ci s'acquitte encore d'un montant de 3'944 fr. 20 par après, qui plus est à titre de salaire.

Au vu de ces éléments, l'appréciation de l'autorité précédente, selon laquelle la pièce 5 – qui ne précise aucun montant, ni le mois des salaires en question, pas plus que le nombre d'heures supplémentaires payées – ne saurait établir que l'appelante a payé le moindre montant à l'intimé au comptant le 28 février 2023, doit être confirmée. La signature de l'intimé au bas de ce document ne permet pas dans ces conditions de renverser cette appréciation, l'appelante soulignant elle-même dans son appel que l'intimé ne parle « pas même le français » (appel, p. 7 ch. 12), ce qui est encore confirmé par la nécessité d'un interprète lors des audiences de première instance. Dans ces conditions, il ne pouvait comprendre le texte libellé dans cette langue du document produit sous pièce 5. L'appelante ne saurait prétendre de bonne foi l'ignorer, ni invoquer la signature de son employé au vu de ces éléments. Au contraire, il convient de retenir, comme l'a invoqué l'intimé, qu'il n'a signé ce document – qu'il n'a pu comprendre – que pour obtenir une modification de la lettre de congé dont il avait besoin.

La pièce 5 ne saurait ainsi en particulier établir le paiement au comptant par l'appelante, le 28 février 2023, des salaires dus pour les mois de janvier à mars 2023.

**3.3.4** L'appelante souligne encore avoir produit des avis bancaires, décomptes d'assurances sociales de même que LPP, qui démontreraient l'annonce des salaires payés. En l'occurrence, sans référence à des pièces ni explication circonstanciée, une telle motivation ne respecte pas les exigences en la matière et est irrecevable (cf. consid. 2.2 *supra*). Au demeurant, de telles pièces n'auraient pas prouvé la réalité du paiement comptant litigieux.

**3.3.5** L'appelante estime encore que les retraits aux bancomats prouveraient le paiement des salaires. En l'espèce, les salaires correspondaient à trois fois 4'685 fr. déduits des charges sociales, soit, si

l'on se réfère aux décomptes de salaires précédents, quelques 3'800 fr. par mois, ce qui représente une somme totale d'environ 11'400 francs. Or d'une part, les montants litigieux ont été prélevés à plusieurs dates, au moins six jours avant le 28 février 2023, et d'autre part, leur total est inférieur au montant des salaires dus, et ne comprend du reste pas les heures supplémentaires et les vacances que ce versement au comptant était censé indemniser selon la pièce 5. Partant, les prélèvements en question ne prouvent aucunement que l'appelante ait versé un quelconque montant à l'intimé le 28 février 2023 ou à une quelconque autre date.

**3.3.6** Au vu de ce qui précède, le grief relatif au paiement des salaires est infondé et la décision sera confirmée sur ce point.

#### **4.**

**4.1** L'appelante conteste que l'intimé bénéficie, à la fin des rapports de travail, d'un solde de vacances de 19,72 jours tel que retenu par les premiers juges.

#### **4.2**

**4.2.1** L'art. 17 al. 1 CCNT prévoit que les collaborateurs ont droit à 5 semaines de vacances par année, correspondant à 35 jours civils et 2,92 jours civils par mois.

Conformément à l'art. 329d al. 1 CO, l'employeur doit verser au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature. A la fin des rapports de travail, l'employé qui n'a pas pu prendre la totalité des vacances auxquelles il avait droit, dispose d'une créance y relative à l'encontre de son employeur (ATF 131 III 623 consid. 3.2 ; TF 4A\_83/2019 du 6 mai 2019 consid. 4.1 ; TF 4A\_434/2014 du 27 mars 2015 consid. 4.2).

**4.2.2** Selon l'art. 16 al. 1 CCNT, le collaborateur a droit à 2 jours de repos hebdomadaires.

L'art. 18 al. 1 CCNT prévoit que le collaborateur a droit à 6 jours fériés payés par an, soit un demi-jour par mois (fête nationale comprise).

**4.3** On relève à toutes fins utiles que l'appelante conteste l'existence d'un solde de vacances non prises de l'intimé, alors même qu'elle indiquait l'inverse dans le document produit sous pièce 5, qui fait état d'une rétribution - non établie - à titre de « paiement de » « vos vacances ».

**4.4** L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimé avait pris 5 jours de vacances sur l'ensemble de l'année 2022 et soutient en substance qu'il aurait pris 25,5 jours de vacances cette année-là, se référant sur ce point à la pièce 107 (cf. ch. 13 *supra*).

Cette pièce indique pour chaque jour si l'intimé a travaillé (T), été en repos (X), en vacances (V) ou si le jour était férié (F) notamment. Or le tableau permet de compter, jour par jour, 5 jours de vacances en avril 2022. La mention à droite du mois d'avril 2022 de « 25,5 » sous « vacances perçues » n'est ainsi pas probante, ne correspondant pas à l'addition des indications précitées. Au demeurant, en déduisant des 30 jours du mois d'avril 2022, deux jours de repos hebdomadaires imposés par l'art. 16 CCNT (indiqués comme tels par « X » dans le tableau, soit 7 jours seulement d'ailleurs), ainsi qu'un jour férié, il ne reste plus que 22 jours, de sorte qu'il est douteux que durant le mois en question l'intimé aurait pu prendre 25,5 jours de vacances.

Pour le surplus, la pièce 107 ne fait état d'aucun jour de vacances supplémentaire pris par l'intimé sur le reste de l'année 2022 représenté par un « V » dans le tableau en question.

**4.5** L'appelante invoque en outre qu'il aurait échappé au tribunal que le restaurant aurait été fermé deux jours par semaine et, en principe, les jours fériés. La critique est infondée puisque selon la CCNT, l'employé

avait droit à six jours fériés par an (art. 18 CCNT) et deux jours de repos par semaine (art. 16 CCNT). On ne saurait dès lors convertir de tels jours en vacances prises.

Il s'ensuit que l'appréciation de l'autorité précédente selon laquelle l'intimé n'avait pris que cinq jours de vacances en 2022 ne prête pas le flanc à la critique et doit être confirmée. Le grief doit être rejeté et la décision confirmée ici aussi.

## **5.**

**5.1** L'appelante conteste que l'intimé ait effectué des heures supplémentaires.

**5.2** Les heures supplémentaires correspondent aux heures de travail accomplies au-delà de l'horaire contractuel, soit au-delà du temps de travail prévu par le contrat, l'usage, un contrat-type ou une convention collective (ATF 126 III 337 consid. 6 ; ATF 116 II 69 consid. 4a ; TF 4A\_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.1). Les heures supplémentaires sont compensées en nature ou payées en espèces (art. 321c al. 2 CO ; ATF 123 III 84 consid. 3.2 ; TF 4A\_381/2020 du 22 octobre 2020 consid. 5.2).

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. 321c 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 ; TF 4A\_484/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.3).

Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c 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\_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.2 ; TF 4A\_484/2017 précité consid. 2.3).

**5.3** En l'espèce, l'appelante soutient tout d'abord à tort que le tribunal aurait retenu une durée hebdomadaire de travail de 42 heures. En effet, les calculs des premiers juges sont fondés sur une durée hebdomadaire de 45 heures, qui correspondait par ailleurs à celle prévue par le contrat et admissible à la lecture de la CCNT (art. 15 et annexe 1 CCNT). Le grief est vain.

## **5.4**

**5.4.1** L'appelante conteste ensuite le paiement des heures supplémentaires à l'intimé et critique les horaires de travail effectifs retenus par les premiers juges, en se référant aux témoignages « des collègues de l'intimé », qui seraient « concordants » ainsi qu'aux pièces.

**5.4.2** Les premiers juges ont retenu que l'intimé effectuait régulièrement des heures supplémentaires, ce dont l'appelante avait connaissance et s'en accommodait. Pour la période courant de décembre 2021 à avril 2022, lorsque l'intimé était le seul cuisinier de l'établissement, le tribunal a d'abord retenu que l'intéressé avait été indemnisé pour les heures supplémentaires effectuées les lundis, tel que cela ressortait des quittances produites. Il ne lui a en conséquence alloué aucune prétention à ce sujet. S'agissant des horaires usuels de l'intimé durant cette période, les premiers juges ont retenu qu'il travaillait de 9 h 30 à 15 h et de 17 h 30 à 23 h, soit 11 heures de travail au lieu des 9 heures prévues contractuellement, correspondant à un total de 200 heures supplémentaires (2 x 100 jours). Pour la période courant de mai 2022 à mars 2023, le tribunal a retenu que l'intimé avait diminué sa charge de travail en raison de l'arrivée du deuxième cuisinier, de sorte que durant cette période, il travaillait de 10 h à 14 h 30, puis de 17 h 30 à 22 h 30. Il effectuait ainsi 30 minutes d'heures supplémentaires par jour, soit 105 heures supplémentaires sur une durée de 210 jours.

**5.4.3** En l'espèce, la critique de l'appelante est générale. Elle ne précise au demeurant pas sur quel témoignage elle se fonde et ne fait pas référence au passage qui corroborerait son grief. Elle ne mentionne pas à quelle « pièce » elle se réfère pour soutenir que les constatations des premiers juges quant aux horaires de travail des employés seraient « lunaires », de sorte que son moyen n'apparaît pas répondre aux exigences de motivation en la matière (cf. consid. 2.2 *supra*). Il se révèle donc irrecevable.

**5.4.4** Au demeurant, les déclarations du témoin D.\_\_\_\_\_, employé de l'appelante, et d'A.\_\_\_\_\_, représentant de l'appelante, ne peuvent être retenues qu'à la condition d'être corroborées par d'autres preuves, vu leur intérêt à la cause, respectivement la position d'employé de D.\_\_\_\_\_. Le représentant de l'appelante n'est pas crédible lorsqu'il soutient qu'en règle générale, il ne faisait pas de couvert le soir, précisant toutefois dans ses déclarations que du lundi au jeudi soir il y avait 20 clients en tout et que le vendredi et le samedi soir il pouvait y avoir de 25

à 30 clients par soir. A cet égard, D.\_\_\_\_\_ a déclaré que le soir, le restaurant pouvait faire de 3 à 30 couverts tandis que l'intimé a déclaré que le soir il y avait entre 30 et 50 personnes ainsi que des commandes à l'emporter, le vendredi soir le restaurant étant presque plein et le samedi soir plus calme. Dès lors, les déclarations d'A.\_\_\_\_\_ ne peuvent être retenues dans la mesure où les témoignages de D.\_\_\_\_\_ et de l'intimé les contredisent et qu'il n'y a pas d'élément au dossier qui corrobore l'absence de couvert les soirs d'ouverture. Par ailleurs, si l'appelante ne faisait effectivement pas de couvert le soir, il convient de se questionner sur la nécessité qu'un cuisinier soit présent les soirs de semaine, respectivement deux les soirs de week-end, alors qu'A.\_\_\_\_\_ a une formation de cuisinier et, comme il l'a admis, aidait l'intimé. De même, le représentant de l'appelante soutient que l'intimé n'aurait jamais effectué d'heures supplémentaires, alors même que le document produit en pièce 5 soumis à l'intimé prévoit le paiement des heures supplémentaires à la remise dudit document (cf. ch. 8 *supra*). Cela fragilise d'autant plus fortement ses déclarations. Par ailleurs, l'employeur devait, selon la CCNT, enregistrer le temps de travail de l'intimé. Or, ne l'ayant pas fait, il ne saurait se prévaloir de cette absence d'indication pour avancer qu'aucune heure supplémentaire n'aurait jamais été ordonnée.

**5.4.5** En l'espèce, les horaires retenus par les premiers juges peuvent être confirmés compte tenu des développements qui suivent.

S'agissant des heures de début de service, au vu des tâches à effectuer le matin, soit la réception et le rangement des commandes, la préparation des pâtes fraîches, des repas aux collègues et la pause repas de l'intimé, on peut raisonnablement considérer que si deux cuisiniers effectuaient l'ensemble de ces tâches dès 10 h, l'intimé, durant la période où il était seul en cuisine, devait débiter son service à 9 h 30 pour effectuer l'ensemble de ces tâches avant l'arrivée des clients. On relèvera au demeurant que l'horaire de 10 h a été confirmé par le témoin et le représentant de l'appelante. Partant, il est légitime de considérer que l'intimé commençait sa journée à 9 h 30 jusqu'en avril 2022, puis à 10 h dès l'arrivée de D.\_\_\_\_\_.

Il en va de même des horaires de fin de service de midi. Si le témoin et l'appelante ont admis que lorsque deux cuisiniers étaient présents en cuisine, ceux-ci terminaient à 14 h 30, après avoir rangé et lavé la cuisine à deux, il est raisonnable de retenir que lorsque l'intimé était seul pour faire ces tâches, il terminait son travail à 15 h, étant au surplus relevé que la cuisine fermait à 14 heures. Là encore, les premiers juges ont légitimement retenu que la fin de service de l'intimé était à 15 h entre 2021 et 2022, puis à 14 h 30 dès le mois de mai 2022 et l'arrivée de second cuisinier.

S'agissant de l'horaire de reprise de service du soir, il n'est pas contesté que l'intimé préparait les repas pour les employés, qui mangeaient à 18 h et qu'en outre, selon le représentant de l'appelante, la cuisine ouvrait à 18 heures. Dans ces conditions, l'intimé ne pouvait débiter son service à 18 h, de sorte que l'horaire de reprise à 17 h 30 est établi pour les deux périodes.

Enfin, les premiers juges ont retenu que l'intimé finissait son service à 23 h pour la période de décembre 2021 à avril 2022, puis à 22 h 30 de mai 2022 à mars 2023. L'appelante invoque pour sa part que l'intimé terminait son service du soir à 22 h en se basant sur le témoignage de D.\_\_\_\_\_ selon lequel il était exceptionnel que les cuisines n'aient pas pu être bouclées à 22 heures. En l'espèce, comme cela a été dit plus haut, l'intimé et D.\_\_\_\_\_ avaient besoin, après la fermeture des cuisines à 14 h d'une demi heure pour laver et ranger, soit une heure de nettoyage au total vu la présence des deux employés. Or, comme l'a déclaré le témoin, le grand nettoyage avait lieu le soir et on peut donc retenir que le temps nécessaire pour effectuer ces tâches et fermer la cuisine n'était pas inférieur. Partant, si la cuisine fermait à 22 h, tel que cela ressort des horaires produits et comme l'a confirmé D.\_\_\_\_\_ ainsi que l'appelante dans son mémoire, c'est à raison que les premiers juges ont considéré que l'intimé travaillait pour la première période jusqu'à 23 h puisqu'il était seul en cuisine, puis jusqu'à 22 h 30 dès l'arrivée du témoin. En outre, il apparaît justifié de retenir de tels horaires

de travail, en particulier pour la seconde période dans la mesure où chaque cuisinier avait congé alternativement les soirs de semaine entre le lundi et le jeudi, ce qui signifie qu'ils effectuaient seuls, ou avec l'aide d'autres employés - ce point n'étant toutefois pas établi, de même que la manière régulière ou substantielle de cette aide - le grand nettoyage de la cuisine.

En définitive, les horaires retenus par les premiers juges ne prêtent pas le flanc à la critique et peuvent être confirmés.

**5.4.6** L'appelante invoque en vain qu'aucune heure supplémentaire n'aurait été expressément ordonnée par elle. En l'occurrence, par ses représentants, elle connaissait les horaires de l'intimé et partant les heures supplémentaires qu'il effectuait puisqu'il devait notamment réceptionner la marchandise, préparer les repas pour le personnel du restaurant, ranger et nettoyer la cuisine après les deux services de la journée. Si, comme l'invoque l'appelante, ces tâches de mise en place sont inhérentes au service, il n'en demeure pas moins que les horaires précités étaient accomplis dans l'intérêt de l'appelante, qui ne pouvait les ignorer et qui s'en est accommodée.

**5.4.7** L'appelante invoque finalement que, selon l'autorité de première instance, s'il y avait des heures supplémentaires, elles étaient payées séparément et quittancées. Or, dans le cas présent, les heures supplémentaires effectuées par l'intimé sont établies et l'appelante ne démontre pas, après avoir annoncé payer les heures supplémentaires effectuées (pièce 5), les avoir effectivement payées. Le grief est vain.

**5.4.8** Faute d'autres griefs s'agissant des heures supplémentaires, l'appel sera également rejeté dans la mesure de sa recevabilité sur ce point.

**6.** En conclusion, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté dans la mesure où il est recevable, en application de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et le jugement confirmé.

L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC).

L'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

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

- I. L'appel est rejeté dans la mesure de sa recevabilité.
- II. Le jugement est confirmé.
- III. L'arrêt, rendu sans frais de deuxième instance, est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Pierre-André Oberson (pour B. \_\_\_\_\_ Sàrl),
- Me François Gillard (pour C. \_\_\_\_\_),

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

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

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 :