

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 16 février 2026

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente  
MM. Hack et Segura, juges  
Greffière : Mme Clerc

\* \* \* \* \*

**Art. 321c al. 3 et 324a CO ; art. 5 al. 2 LAVS, art. 7 let. a RAVS ; 150 al. 1 et 247 CPC**

Statuant sur l'appel interjeté par **B.**\_\_\_\_\_, demandeur, à [...], contre le jugement rendu le 19 août 2025 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant l'appelant d'avec **C.**\_\_\_\_\_ **SA**, défenderesse, à [...], la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 19 août 2025, dont la motivation a été adressée aux parties le 24 septembre 2025, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a rejeté la demande de B.\_\_\_\_\_ (I), dit que celui-ci était débiteur de C.\_\_\_\_\_ SA de la somme de 1'500 fr. à titre de dépens (II), rendu le jugement sans frais (III) et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV).

En substance, le tribunal a constaté que le litige opposant les parties reposait sur les prétentions élevées par B.\_\_\_\_\_ contre C.\_\_\_\_\_ SA en lien avec ses indemnités perte de gain maladie. B.\_\_\_\_\_ reprochait à C.\_\_\_\_\_ SA de ne pas avoir, en sus de son salaire effectif, ajouté ses heures supplémentaires dans le calcul du montant du salaire assuré annoncé à l'assurance perte de gain maladie. Le tribunal a estimé que les parties n'avaient pas même conclu verbalement une clause en faveur du régime dérogatoire prévu par l'art. 324a al. 4 CO (Code des obligations suisse du 30 mars 1911 ; RS 220), de sorte que le régime légal de l'art. 324a al. 1 CO trouvait application, à tout le moins pour la période limitée définie à l'art. 324a al. 2 CO. Il a relevé que les parties n'avaient pas contesté la validité de la fin des rapports de travail et que, dans la mesure où B.\_\_\_\_\_ entendait être dédommagé pour une période postérieure à celle-ci non couverte par l'art. 324a al. 2 CO, ses prétentions devaient être rejetées. Il a ajouté que B.\_\_\_\_\_ n'avait pas démontré en quoi les heures supplémentaires qu'il avait effectuées, confirmées par un jugement définitif et exécutoire, auraient dû faire partie du salaire assuré et qu'au contraire, leur définition même excluaient qu'elles en fassent partie. Le tribunal a encore relevé que le contrat de travail conclu entre les parties prévoyait expressément la compensation des heures supplémentaires en congé d'une durée égale. Il a donc également rejeté les prétentions soulevées par B.\_\_\_\_\_ à ce titre.

**B.**           **a)** Par acte du 27 octobre 2025, B.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'appelant) a interjeté appel contre ce jugement et conclu, avec suite de frais, principalement à sa réforme en ce sens que C.\_\_\_\_\_ SA (ci-après : l'intimée) est condamnée à lui payer un montant n'étant pas inférieur à 20'898 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> novembre 2020 (échéance moyenne). Subsidiairement, l'appelant a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

**b)** Le 1<sup>er</sup> décembre 2025, l'intimée a déposé une réponse et conclu, avec suite de frais, au rejet de l'appel.

**c)** L'appelant s'est déterminé sur cette écriture le 15 décembre 2025.

**d)** Par courrier du 16 décembre 2025, la Cour de céans a transmis une copie des déterminations de l'appelant à l'intimée.

**e)** Par courrier du 7 janvier 2026, la Cour de céans a informé les parties que la cause était gardée à juger et qu'il n'y aurait plus d'échange d'écriture.

**f)** Le 8 janvier 2026, l'intimée a déposé une duplique.

**g)** Par courrier du 12 janvier 2026, l'appelant a requis que l'écriture du 8 janvier 2026 de l'intimée soit écartée du dossier, respectivement qu'elle ne soit pas prise en considération dans le cadre des délibérations.

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

**1.** L'intimée est une société anonyme inscrite au registre du commerce depuis le [...] 2013 dont le but est la prise de participations dans des sociétés suisses et étrangères, la gestion, la finance, l'IT (technologie de l'information), la comptabilité, les achats, les ventes, le Supply-Chain (chaîne d'approvisionnement) et les conseils techniques.

Elle est administrée par D.\_\_\_\_\_, lequel bénéficie de la signature individuelle

**2. a)** Dans le but d'assurer le respect des conditions légales applicables aux travailleurs étrangers en Suisse, l'intimée a accepté de reprendre le contrat de travail de l'appelant, jusqu'alors employé par la société autrichienne F.\_\_\_\_\_ GmbH, ce depuis le 7 juillet 2014.

À cette fin, l'intimée et l'appelant ont conclu un contrat de travail de durée indéterminée le 23 mars 2018, celui-ci étant engagé en qualité de collaborateur du service extérieur de vente et étant chargé de vendre du parquet à des entreprises

**b)** Les parties ont toutes deux confirmé que le contrat avait été envoyé au domicile de l'appelant en [...] pour signature, qu'il n'avait fait l'objet d'aucune discussion spécifique et qu'aucun document n'y avait été annexe

**c)** Le contrat du 23 mars 2018 prévoyait notamment une durée hebdomadaire de travail de 30 heures ainsi qu'un salaire mensuel brut de 3'250 fr., versé quatorze fois l'an, soit un salaire mensuel net de 2'646 fr. 71. Il était également convenu que l'appelant percevrait 0.5 % de provision sur le chiffre d'affaires annuel de l'entreprise qui dépassait EUR 1'500'000, ainsi que 38 fr. à titre de remboursement de frais de représentation par journée de travail. Le droit aux vacances s'élevait à 25 jours par année et les heures supplémentaires devaient être compensées.

S'agissant d'une éventuelle incapacité de travail résultant d'une maladie, il était prévu ce qui suit :

« Der Mitarbeiter wird gegen Krankheit versichert. Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung gehen zu 50% zulasten des Mitarbeiters.  
»

Soit en français selon une traduction libre :

« L'employé est assuré contre la maladie. Les primes de l'assurance perte de gain maladie sont prises en charge à raison de 50% par l'employé. »

Pour le surplus, le contrat précité ne contient aucune disposition spécifique et ne renvoie pas à d'éventuelles conditions générales ou à un règlement d'entreprise.

À cet égard, D. \_\_\_\_\_ a indiqué avoir conclu en faveur de l'appelant une assurance perte de gain maladie « comme prévu par la loi », sans autres précisions

**3. a)** L'appelant est entré en fonction le 1<sup>er</sup> avril 2018.

**b)** L'appelant a déclaré avoir été en incapacité totale de travail pour cause de maladie dès le mois de juin 2018 pour une période de six semaines, puis à raison de 50 % durant un mois supplémentaire.

L'appelant n'a ensuite subi aucune incapacité de travail jusqu'au 14 janvier 2020.

À partir du 14 janvier 2020, l'appelant a été en incapacité totale de travail pour cause de maladie, étant précisé qu'il a entrepris d'aller voir un certain nombre de ses clients pour leur dire au revoir après cette date.

**c)** Le 15 janvier 2020, l'intimée a annoncé l'incapacité de travail de l'appelant à l'assurance perte de gain maladie, soit [...] SA

(ci-après : l'assurance), faisant état d'un taux d'activité de 80 % et d'un salaire brut contractuel de 46'956 fr. par an.

4. Le 16 janvier 2020, l'appelant a adressé un courriel à G. \_\_\_\_\_ - de la société F. \_\_\_\_\_ GmbH - dont la teneur est la suivante :

« Hallo G. \_\_\_\_\_, unser Jahr 2020 hat nicht gerade harmonisch angefangen, hat aber meine Überlegungen der letzten Monate beschleunigt. Ich habe über Möglichkeiten nachgedacht welche Variante am besten ist, Pension?, AMS?, Langzeit Krankenstand ? ... Ich habe gespürt ich kann meine Leistung nicht mehr bringen und auch die vielen Stunden im Auto werden mir langsam zu viel, also musste bald eine Entscheidung her. Mein Vorschlag : D. \_\_\_\_\_ schickt mir eine Kündigung zum nächsten Termin. so bleiben mir alle Möglichkeiten offen ohne das ich mit Kürzungen, Abschlägen... Kämpfen muss. Ich würde dann aber noch gerne zu meinen wichtigsten Kunden fahren und mich anständig verabschieden. Ich bin jetzt zwar wieder Krank geschrieben weil ich mich zur Zeit sehr kraftlos fühle, wenn es so anfängt habe ich meistens wieder eine Engstelle, aber ich will es nicht verschreien, ich muss es mir aber anschauen lassen, daher auch diese Entschlossenheit. Schöne Grösse, B. \_\_\_\_\_. Ps. selbstverständlich bearbeite ich alles was direkt zu mir kommt. Ich habe auch noch Muster für 3 Kunden am Lager die ich nächste Woche dort vorbei bringe. »

Soit en français selon une traduction libre :

« Bonjour G. \_\_\_\_\_, notre année 2020 n'a pas vraiment commencé de manière harmonieuse, mais cela a accéléré mes réflexions de ces derniers mois. J'ai envisagé différentes possibilités : retraite anticipée ? allocation de chômage ? congé maladie de longue durée ? J'ai ressenti que je n'arrivais plus à fournir les prestations attendues et que les nombreuses heures passées en voiture commençaient à me peser sérieusement. Il devenait donc nécessaire de prendre rapidement une décision. Ma proposition : D. \_\_\_\_\_ m'adresse une résiliation pour le prochain terme. Ainsi, toutes mes options restent ouvertes sans que je doive me battre avec des réductions, pénalités ou autres désavantages. J'aimerais toutefois encore aller saluer mes clients les plus importants et me retirer de manière correcte. Je suis de nouveau en incapacité de travail actuellement, car je me sens très affaibli. Souvent, quand cela commence ainsi, c'est le signe qu'une nouvelle difficulté de santé s'annonce, même si je ne veux pas trop l'anticiper. Je dois néanmoins consulter pour en avoir le cœur net, d'où aussi ma détermination actuelle. Avec mes meilleures salutations. B. \_\_\_\_\_. P.S. : Je continue bien sûr à traiter toutes les affaires qui me concernent directement. J'ai également encore des échantillons en stock pour trois clients, que je leur livrerai la semaine prochaine. »

**5. a)** Le 22 janvier 2020, l'intimée a résilié par écrit le contrat de travail la liant à l'appelant, avec effet au 31 mars 2020, celui-ci ayant été libéré de l'obligation de travailler.

Le salaire de l'appelant a été intégralement versé par l'intimée jusqu'à la fin des rapports de travail, soit jusqu'au 31 mars 2020. L'appelant a confirmé ne soulever aucune prétention à cet égard à l'appui de la présente cause.

**b)** Par la suite, soit à partir du 1<sup>er</sup> avril 2020 et jusqu'au 17 juin 2021, l'assurance a versé des indemnités perte de gain maladie à l'appelant à hauteur de 80 % de son salaire contractuel.

Selon les déclarations de l'appelant, l'assurance aurait cessé ces versements de manière anticipée sur avis de son médecin conseil, lequel doutait de la pertinence des certificats médicaux autrichiens remis par celui-ci.

**c)** L'appelant ne s'est pas opposé à son licenciement.

**6. a)** Dans une procédure séparée, l'appelant a requis du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte (ci-après : le Tribunal de prud'hommes) qu'il reconnaisse l'intimée débitrice d'un montant brut de 30'000 fr. au titre d'heures supplémentaires entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 31 mars 2020.

**b)** Par jugement du 24 mai 2022, le Tribunal de prud'hommes a en substance admis la demande de l'appelant et reconnu notamment que celui-ci avait effectué un total de 857.25 heures supplémentaires non rémunérées, correspondant à un montant total brut de 31'558 fr. 09, limité à 30'000 francs.

**c)** Le jugement précité a été confirmé par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal vaudois par arrêt du 30 janvier 2023, puis par la 1<sup>ère</sup> Cour de droit civil du Tribunal fédéral par arrêt du 12 juin 2023.

**7.**        **a)** Le 1<sup>er</sup> octobre 2024, l'appelant a déposé contre l'intimée auprès des premiers juges une requête de conciliation contenant les conclusions suivantes :

« L'intimée, C. \_\_\_\_\_ SA, est condamnée à payer au requérant, B. \_\_\_\_\_, un montant qui n'est pas inférieur à 20'898 fr. (vingt mille huit cent nonante-huit francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> novembre 2020 (échéance moyenne). »

La conciliation ayant échoué, l'appelant s'est vu délivrer une autorisation de procéder le 25 novembre 2024.

**b)** Le 20 décembre 2024, l'appelant a déposé une demande au terme de laquelle il a formulé les conclusions suivantes, avec suite de frais :

« La défenderesse, C. \_\_\_\_\_ SA, est condamnée à payer au demandeur, B. \_\_\_\_\_, un montant qui n'est pas inférieur à 20'898 fr. (vingt mille huit cent nonante-huit francs) avec intérêt à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> novembre 2020 (échéance moyenne). »

**c)** Le 24 février 2025, l'intimée a déposé une réponse au terme de laquelle elle a pris les conclusions suivantes, avec suite de frais :

« Le demandeur B. \_\_\_\_\_ est débouté de toutes ses conclusions. »

**d)** Le 12 mai 2025, soit dans le délai prolongé par ordonnance du 29 avril 2025, l'appelant a déposé des déterminations à l'appui desquelles il a notamment indiqué maintenir ses conclusions du 20 décembre 2024.

**e)** Par courriers séparés du 27 janvier 2025, les parties ont été citées à comparaître à l'audience du 17 juin 2025 à 18h00 et ont été informées des conséquences d'un éventuel défaut.

**f)** Par courriers séparés du 28 mai 2025, les parties ont été informées du renvoi de l'audience, initialement fixée le 17 juin 2025 à 18h00, au 19 août 2025 à 18h00.

**g)** Par courriers séparés du 30 juin 2025, le tribunal a informé les parties de ce que Mme [...] – jusqu'alors en charge de la direction de la procédure – avait cessé sa fonction de vice-présidente, M. [...] la remplaçant dans celle-ci.

De surcroît, il a ordonné la comparution personnelle de l'appelant et de D.\_\_\_\_\_.

**h)** Le 19 août 2025 à 18h00 ont eu lieu les débats principaux, à l'occasion desquels les parties ont été formellement entendues, puis, par l'intermédiaire de leur conseil respectif, ont plaidé leur cause.

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr. (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 trente jours à compter de la notification de la décision motivée (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), dirigé contre une décision finale de première instance et portant sur des conclusions patrimoniales supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

Il en va de même de la réponse, déposée en temps utile, ainsi que des déterminations du 15 décembre 2025, reçues dans le délai de l'art. 53 al. 3 CPC.

En revanche, la duplique du 8 janvier 2026, déposée après que la cause ait été gardée à juger, est irrecevable et il n'en a pas été tenu compte.

## **2.**

**2.1** L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 let. a et b 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 (CACI 15 octobre 2025/464 consid. 2.1). 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 (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A\_333/2023 du 23 février 2024 consid. 5.1).

**2.2** 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 ; TF 4A\_589/2023 du 13 mai 2024 consid 4.2). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre (ou de rejeter) l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A\_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

**2.3** En vertu de l'art. 311 al. 1 CPC, il incombe à l'appelant de motiver son appel. Selon la jurisprudence, il doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique. Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant 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. A défaut, son appel est irrecevable (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1, RSPC 2021 252 ; ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; TF 5A\_647/2023 du 5 mars 2024 consid. 5.2). Ainsi, notamment, lorsque la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée, ou si elle ne contient que des critiques toutes générales 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 pas entrer en matière (TF 5A\_647/2023 précité, *loc. cit.*).

### **3.**

**3.1** L'appelant estime que l'appréciation des premiers juges viole l'art. 324a CO.

**3.2** L'intimée estime quant à elle qu'il n'y a ni accord écrit ni par actes concluants instituant un régime dérogatoire, si bien que le régime légal serait applicable. Les prestations dues sur cette base ayant été versées, l'appelant n'aurait pas de prétentions à faire valoir.

**3.3** Les premiers juges ont tout d'abord constaté que le contrat du 23 mars 2018 ne respectait pas la forme écrite en ce qui concernait une éventuelle adhésion à un régime dérogatoire au sens de l'art. 324a CO, seul le principe de l'assurance contre la maladie et le fait que l'appelant était redevable de la moitié des primes étant prévu, à l'exclusion des risques couverts, du pourcentage du salaire assuré, de la durée des prestations ou du délai d'attente. Un accord par actes concluants n'était pas plus envisageable, les parties ayant déclaré ne pas avoir eu de discussion ou d'échange de document en amont de la signature du contrat. Dès lors, le régime légal de l'art. 324 al. 1 CO trouvait application et l'appelant ne soulevant aucune prétention avec la période limitée à l'art. 324a al. 2 CO mais pour une période postérieure, sa demande devait être rejetée. Par surabondance, le tribunal a relevé que l'appelant n'avait pas cherché à démontrer en quoi les heures supplémentaires devaient faire partie du salaire assuré, ce qui ne paraissait de toute façon pas être le cas au regard de la nature de ces heures.

### **3.4**

**3.4.1** L'art. 324a CO régit le droit au salaire lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part en dehors des cas qui ouvrent le droit à des prestations d'assurance obligatoire, la maladie étant citée à titre d'exemple. Trois régimes sont envisageables.

**3.4.1.1** Selon le régime légal, l'employeur verse le salaire « pour un temps limité » (al. 1), c'est-à-dire trois semaines pendant la première année de service et, ensuite, pour une période plus longue fixée équitablement, en fonction de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (al. 2). Le régime de base offre à la personne salariée la couverture du 100 % de son salaire dès le premier jour d'incapacité de travail sans délai de carence, cela pour une période limitée. La pratique a fixé des barèmes dans ce domaine, dont l'échelle bernoise généralement appliquée par les tribunaux dans les cantons romands (Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail. 5<sup>ème</sup> éd., Berne 2024, p. 306). Selon cette échelle, le travailleur a notamment droit à deux mois de salaire pendant les troisième et quatrième années de service, puis à trois mois de

salaire de la cinquième à la neuvième année de service (Perrenoud, *in* Commentaire romand, Code des obligations I, 3<sup>ème</sup> éd., Bâle 2021 [cité ci-après : CR-CO], n. 63 *ad* art. 324a CO ; Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, p. 307). Un empêchement de travailler qui s'étend d'une année de service à l'autre permet au travailleur de cumuler les prétentions pour les deux années en cause. Si chaque année de service fonde le droit à un crédit de salaire distinct, lorsque le crédit annuel n'a pas été totalement utilisé, le solde ne peut en revanche pas être reporté d'une année de service à l'autre. Le crédit de salaire ne peut pas être réduit au *pro rata temporis* du fait que l'année de service est incomplète (Perrenoud, CR-CO, n. 67 *ad* art. 324a CO et les références citées). Le droit au salaire cesse à la fin des rapports de travail (ATF 127 III 318 consid. 4b).

Le régime de base prévu par l'art. 324a al. 1 CO fait partie des dispositions de droit semi-impératif (art. 362 al. 1 CO). Il constitue un socle de protection minimal auquel il ne peut être dérogé en défaveur de la personne employée. En revanche, il est toujours possible de prévoir un régime plus favorable (cf. consid. 3.4.1.2 *infra*). La loi réserve aussi la possibilité de prévoir un régime dérogatoire au régime de base, pour autant que les prestations offertes à la personne salariée soient au moins équivalentes à celles du régime de base (cf. consid. 3.4.1.3 *infra*) (Bonaz, L'assurance perte de gain maladie en droit suisse - Analyse croisée des modèles LaMal et LCA « Collection genevoise », Genève/Zurich 2025, p. 152, n. 349 et les références citées).

**3.4.1.2** Selon le régime complémentaire, les parties peuvent convenir d'améliorer la protection du travailleur sans toucher au minimum légal, par exemple en prolongeant la période pendant laquelle le salaire reste dû (art. 324a al. 2 *in principio* CO) ou en prévoyant d'autres causes d'empêchement que celles retenues dans la loi. Une telle convention, qui ne fait qu'améliorer la situation du travailleur, et qui peut notamment porter sur la conclusion d'une assurance collective perte de gain, n'est soumise à aucune forme.

Le caractère relativement impératif de l'art. 324a al. 1 et 3 CO a pour conséquence que, dans le cadre d'un régime complémentaire,

l'employeur ne saurait mettre à la charge du travailleur un cofinancement du régime de base. Ainsi, lorsqu'un régime complémentaire prend la forme de la conclusion d'une assurance, les primes d'assurance pour le temps limité de l'art. 324a al. 2 CO doivent nécessairement être supportées de manière exclusive par l'employeur (Wylter/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, p. 313).

**3.4.1.3** Enfin, selon le troisième régime prévu à l'art. 324a al. 4 CO, un accord écrit, un contrat-type ou une convention collective peut déroger au système légal à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes. L'employeur ou l'assureur versera des prestations moindres que celles dues légalement pendant un « temps limité », mais qui s'étendront sur une période plus longue.

L'équivalence est généralement respectée lorsque l'employeur contracte une assurance qui alloue 80 % du salaire pendant 720 jours, après un délai d'attente de deux à trois jours au maximum, moyennant un paiement de la moitié au moins des primes par l'employeur (ATF 135 III 640 consid. 2.3.2 ; TF 4A\_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1). Le délai de carence doit être au maximum de trois jours. Néanmoins, le contrat d'assurance souscrit par l'employeur peut prévoir un délai d'attente plus long. C'est d'ailleurs souvent le cas en pratique, car cette façon de faire permet de réduire les primes d'assurance, à condition que l'employeur verse l'intégralité du salaire du travailleur pendant toute la période de carence spécifiée dans le contrat d'assurance. En d'autres termes, l'obligation de l'employeur de payer le salaire renaît pendant le délai d'attente (Bonaz, *op. cit.*, p. 160, n. 367 et les références citées).

Outre l'équivalence, un éventuel accord des parties doit respecter la forme écrite (cf. art. 11 ss CO), laquelle couvrira les points essentiels du régime dérogatoire, à savoir les risques couverts, les éventuelles restrictions de couverture, le pourcentage du salaire versé, la durée des prestations, les modalités de financement des primes d'assurance et l'éventuel délai d'attente ; un renvoi aux conditions générales d'assurance ou à un autre document tenu à disposition du travailleur est suffisant ; l'accord doit être signé par les deux parties (art.

13 al. 1 CO ; ATF 131 III 623 consid. 2.5.1, Jdt 2006 1127 ; TF 4A\_228/2017 du 23 mars 2018 consid. 2.2 et les références citées).

Le non-respect de l'exigence de forme ou de fond touche à la validité même de l'accord dérogatoire ; le régime légal trouve alors application (Perrenoud, CR-CO, n. 94 *ad art.* 324a CO ; Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, p. 314). Toutefois, le respect de la forme écrite n'est pas toujours une condition absolue de validité pour un accord dérogatoire. En effet, l'exigence de la forme écrite dans le régime dérogatoire est avant tout destinée à protéger les personnes employées. Ainsi, lorsque les parties ont convenu par actes concluants d'un régime dérogatoire globalement plus favorable à la personne salariée que le régime de base, l'accord dérogatoire peut être considéré comme valable malgré la présence d'un vice de forme (TF 4A\_517/2010 du 11 novembre 2010 consid. 4.2 ; Bonaz, *op. cit.*, p. 156, n. 358). Si la nullité de la clause dispense l'employeur de contracter l'assurance prévue, elle demeure en revanche sans incidence, lorsqu'il a effectivement conclu l'assurance, dans l'ignorance de la nullité. En effet, la nullité de la clause ne change rien au fait que le travailleur a un droit propre aux prestations d'assurance découlant du contrat d'assurance effectivement conclu (Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, p. 315).

Avec la conclusion (valide) d'un contrat d'assurance maladie collective, l'employeur se libère de son obligation de continuer à verser le salaire. L'assureur intervient en lieu et place de l'employeur, en ne versant pas au travailleur véritablement son salaire, dont il faudrait encore déduire les contributions sociales, mais bien une indemnité journalière, qui en est exempte. Le droit aux prestations d'assurance appartient de par la loi directement à l'assuré/au travailleur (ATF 146 III 339 consid. 5.2.3 et les références citées ; TF 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 5). Lorsque l'employeur ne fait que reverser des indemnités d'assurance auxquelles le travailleur a droit mais payées en ses mains, il ne s'agit pas d'un salaire soumis à la perception de cotisations sociales. En revanche, s'il verse un complément de salaire (par exemple en payant le différentiel entre les indemnités d'assurance et le salaire à 100 %), ce complément sera soumis

à la perception des cotisations sociales (Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, p. 334 et les références citées).

Ainsi, en présence d'un régime dérogatoire valable, les prétentions en paiement du salaire en cas de maladie ne peuvent être formulées que contre l'entreprise d'assurance. L'employeur étant libéré de son obligation de verser le salaire, la personne salariée n'a plus de créance en paiement du salaire contre son employeur en cas de maladie (Bonaz, *op. cit.*, p. 161, n. 368). Dans un régime dérogatoire avec effet libératoire, la seule créance éventuelle dont disposent les travailleurs contre leur employeur sont les prétentions en dommages-intérêts en cas de non-exécution ou de mauvaise exécution des obligations liées à la souscription de l'assurance. A titre d'exemple, si l'employeur a explicitement promis dans le contrat de travail de souscrire une assurance perte de gain maladie mais omet de le faire, il sera alors responsable envers son personnel des conséquences de cette omission sur la base de l'art. 97 al. 1 CO. Il en va de même s'il omet de payer les primes ou s'il ne respecte pas d'autres conditions prévues par les conditions d'assurance. Le dommage subi par la personne salariée correspond au montant des prestations qu'elle aurait reçues de l'assurance perte de gain maladie si celle-ci avait été souscrite conformément aux engagements contractuels (ATF 141 III 112 consid. 4.5 ; ATF 127 III 318 consid. 5 ; TF 4A\_228/2017 précité consid. 2.2 ; CACI 15 septembre 2025/414 consid. 3.2.3 ; Bonaz, *op. cit.*, p. 161, n. 369 ; Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, pp. 324-325 et les références citées).

### **3.4.2**

**3.4.2.1** Le salaire comprend, outre le salaire fixe, tous les éléments régulièrement versés, en particulier les majorations légales ou contractuelles dues pour le travail de nuit ou du dimanche, les prestations en nature, le treizième salaire (s'il est versé mensuellement), les provisions (sauf si leur réalisation est différée), une éventuelle participation aux résultats et les primes d'encouragement, s'il apparaît que, sans l'incapacité, l'employé aurait accompli un tel travail ou réalisé un tel revenu (Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, p. 305).

**3.4.2.2** Selon l'art. 321c al. 3 CO, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective. Le salaire normal comprend tous les éléments composant la rémunération obligatoirement due par l'employeur, y compris le treizième salaire et les indemnités prévues contractuellement en relation avec le travail, telles que par exemple les primes de risque ou les suppléments versés en compensation du travail de nuit ou du travail en équipe, pour autant que ces indemnités et suppléments ayant un caractère régulier et durable (Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, pp. 143-144).

### **3.4.3**

**3.4.3.1** Conformément à l'art. 150 al. 1 CPC, la preuve a pour objet les faits pertinents et contestés, et *a contrario* les faits non contestés ne font pas l'objet de l'administration des preuves, sous réserve de motifs sérieux de douter de la véracité d'un fait non contesté (cf. art. 153 al. 2 CPC) (CACI 18 août 2025/360 consid. 3.1 ; CACI 16 août 2019/456 consid. 4.2.3). A cet égard, le juge ne doit pas se montrer particulièrement regardant si aucun élément au dossier ne donne à penser que les affirmations du demandeur ne seraient pas véridiques : il n'a en effet le droit d'administrer d'office des preuves, dans l'hypothèse envisagée, que s'il a des doutes sérieux à leur égard, doutes qui ne sauraient résulter simplement du fait que le défendeur a négligé de procéder. Il peut en revanche appliquer l'art. 153 al. 2 CPC si des allégations paraissent invraisemblables au regard des pièces produites avec la demande ou ne reposent sur aucune appréciation réelle des faits, par exemple lorsque le montant d'un dommage est manifestement articulé sans reposer sur un quelconque calcul (JdT 2014 III 165 ; CACI 16 août 2019/456 consid. 4. 2. 3 ; CACI 18 novembre 2014/595 ; CACI 26 novembre 2015/639 ; CACI 13 juin 2018/383 consid. 5.2).

**3.4.3.2** La maxime inquisitoire sociale de l'art. 247 al. 2 CPC implique que le juge fonde son prononcé sur tous les faits pertinents établis lors des débats, même si les parties ne les ont pas invoqués à l'appui de leurs conclusions (CACI 20 mars 2018/181). Le juge n'est pas lié par les

allégations des parties ni par leurs offres de preuves (ATF 139 III 457 consid. 4.4.3.2). Il peut retenir les faits qui n'ont pas été allégués par les parties mais qui ressortent de l'administration des preuves (TF 4A\_388/2021 du 14 décembre 2021 consid. 5.1).

Lorsque la maxime inquisitoire simple s'applique, la question de savoir si un aveu judiciaire peut être retenu et si seuls les faits contestés doivent être prouvés – sous réserve de l'art. 153 al. 2 CPC – est controversée et n'a pas été résolue par le Tribunal fédéral (TF 5A\_8/2023 du 2 avril 2024 consid. 4.2.5 ; TF 5A\_20/2020 du 28 août 2020 consid. 4.2 ; TF 5A\_298/2015 du 30 septembre 2015 consid. 2.1.2 et 2.2, RSPC 2016 p. 135 ; TF 5A\_470/2016 du 13 décembre 2016 consid. 6.4).

### **3.5**

**3.5.1** Dans un premier grief, l'appelant fait valoir que c'est à tort que les premiers juges ont considéré qu'un vice de forme grevait le contrat de travail en ce qu'il prévoyait un régime dérogatoire en matière de versement du salaire en cas de maladie. A ce titre, il invoque divers arguments, relevant des faits retenus par les premiers juges, respectivement de leur interprétation.

En l'occurrence, il sied de préciser qu'il n'est pas réellement contestable – et l'appelant ne le fait pas de manière suffisamment motivée (cf. consid. 2.3 *supra*) – que la clause du contrat de travail du 23 mars 2018 relative au paiement du salaire en cas d'incapacité de travail ne précise pas l'ensemble des éléments nécessaires à la détermination de l'existence d'un éventuel régime dérogatoire. En effet, comme on l'a déjà indiqué, seul le principe d'une assurance et la prise en charge par l'employé des primes d'assurance à hauteur de 50 % sont évoqués. On ne trouve dès lors aucune indication dans le contrat de travail quant à la hauteur des indemnités-journalières envisagées ou encore à la durée de la couverture, éléments sur lesquels l'accord des parties doit porter pour qu'un régime dérogatoire puisse être admis.

La forme écrite n'a donc pas été respectée, comme l'ont retenu les premiers juges. On doit dès lors comprendre que les différents griefs de l'appelant portent en réalité sur l'existence d'un accord par actes concluants qui peut être admissible au regard de la jurisprudence rappelée plus haut (cf. consid. 3.4.1.3 *supra*).

**3.5.2** Pour faire admettre la validité de l'accord des parties sur un régime dérogatoire, l'appelant invoque tout d'abord que le tribunal aurait négligé le fait que les parties avaient admis toutes deux en procédure qu'une assurance perte de gain maladie valable avait été contractée auprès de l'assurance. Les faits admis imposaient ainsi, sur la base de l'art. 150 al. 1 CPC, aux premiers juges de retenir l'existence d'un régime dérogatoire. En outre, il fait valoir que le versement des indemnités-journalières et l'exécution du contrat par les parties impliqueraient la validité de la clause et du régime dérogatoire.

Les faits dont l'appelant tente de se prévaloir comme admis par les parties sont relatifs à la conclusion d'une assurance perte de gain maladie. On relèvera qu'il ne se réfère que de manière générale à des allégations et des pièces, ce qui peut paraître insuffisant au regard de la motivation de son grief. Cela étant, il se méprend sur la portée des faits admis. En effet, l'allégué 13 de la demande ne porte que sur le versement, par l'assureur perte de gain maladie, d'indemnités et les allégués 27 et 28 sur l'annonce du cas et le montant desdites indemnités. En aucun cas, on ne saurait tirer de ces éléments que les parties auraient admis l'existence d'un régime dérogatoire, admission qui se serait imposée aux premiers juges. Il n'en va pas différemment du simple versement des indemnités qui est insuffisant à démontrer à lui seul l'existence d'un tel régime.

Il s'ensuit que le grief, pour autant que suffisamment motivé, est mal fondé.

**3.5.3** Il reste donc à examiner si le comportement des parties, tel que ressortant des faits du jugement attaqué, pourrait permettre de retenir l'existence d'un accord sur la mise en place d'un régime dérogatoire.

L'appelant invoque tout d'abord qu'il ressortirait des allégations des parties et des pièces produites qu'il se serait trouvé en incapacité de travail totale de travail dès le 14 janvier 2020 et qu'à compter du mois d'avril 2020 ce serait l'assurance perte de gain qui lui aurait versé directement des indemnités journalières, ceci jusqu'au 17 juin 2021. Ces faits ressortent en effet du jugement attaqué.

Par ailleurs, l'appelant se prévaut du fait que les parties auraient exécuté le contrat d'assurance puisqu'il aurait contribué par moitié au paiement des primes et que le cas aurait été annoncé à l'assurance le 15 janvier 2020, pour un taux d'activité de 80 % et un salaire assuré à hauteur de 46'956 fr. par an. Ces éléments ressortent également du jugement attaqué, ce qui n'est pas le cas des montants des indemnités journalières dont l'appelant fait état, par 3'087 fr., respectivement 3'189 fr. 90. S'il se réfère à des pièces sur ce point, il ne soutient pas avoir allégué ces faits et ne développe aucun grief motivé de constatation inexacte des faits.

L'appelant peut être suivi sur le fait que les parties ont non seulement prévu qu'une assurance serait conclue par l'intimée mais également sur le fait que cette assurance a été conclue, qu'il a contribué à la moitié des primes et que des prestations lui ont été versées. On peut admettre qu'il est également établi que l'assureur a versé à l'appelant des indemnités à hauteur de 80 % de son salaire contractuel. Cependant, comme on l'a déjà évoqué plus haut, les autres modalités du régime d'assurance prévu ne ressortent pas du jugement attaqué, ni d'ailleurs du dossier, ni la police d'assurance ni les conditions générales d'assurance n'y figurant. En particulier, la durée maximale de ses prestations est inconnue, contrairement à ce que paraît soutenir l'appelant. On ne sait dès lors pas si des indemnités devaient bien être versées durant 720 jours au maximum sur une période de 900 jours, étant précisé que les indemnités versées du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 17 juin 2021 ne le confirment pas, la période couverte

correspondant environ à 317 indemnités-journalières. Enfin, l'éventuel délai de carence n'est pas connu.

Or, pour déterminer si l'on est en présence d'un régime dérogatoire correspondant aux exigences de l'art. 324a al. 4 CO, le tribunal doit pouvoir évaluer les conditions de l'accord entre l'employeur et l'employé, ce qui n'est pas possible en l'espèce. Seul le régime légal était donc applicable. L'appelant ne faisant valoir aucune prétention sur cette base, les griefs ne peuvent qu'être rejetés.

**3.5.4** L'appelant fait encore valoir que si l'on devait admettre que l'accord ne serait pas valable, la position de l'intimée faisant valoir cette invalidité serait constitutive d'un abus de droit.

En réalité, ce grief se confond avec ceux examinés plus haut, l'appelant ne faisant que réaffirmer que le déroulement des événements soutiendrait sa thèse. Le grief est donc mal fondé.

#### **4.**

**4.1** L'appelant se plaint encore d'une violation de l'art. 5 al. 2 LAVS (loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants ; RS 831. 10).

**4.2** L'intimée soutient que la définition de salaire déterminant au sens de la LAVS n'est pas décisive pour déterminer le salaire assuré dans le cadre d'une assurance perte de gain maladie, le but et le fonctionnement des deux assurances n'étant pas les mêmes.

**4.3** Les premiers juges ont considéré que l'appelant n'avait pas démontré en quoi les heures supplémentaires devaient faire partie du salaire assuré. Celles-ci ne devant être effectuées qu'à la condition de leur nécessité, on ne pouvait leur conférer par nature un caractère régulier justifiant qu'elles fassent partie intégrante du salaire. A leur sens, constituerait un salaire toute rémunération promise contractuellement dans

son principe et dont le montant est déterminé ou objectivement déterminable, sur la base de critères objectifs convenus et prédéterminés, sans dépendre de l'appréciation de l'employeur. Cette solution serait par ailleurs conforme à l'art. 5 al. 2 LAVS qui ne prévoirait pas que d'éventuelles indemnités pour heures supplémentaires fassent partie du salaire déterminant. En outre, le tribunal a retenu que le contrat de travail du 23 mars 2018 prévoyait que les heures supplémentaires étaient compensées en congé, sans compter qu'il n'était pas possible à l'intimée d'adapter le salaire contractuel pour tenir compte des heures supplémentaires. La période pertinente pour déterminer les heures serait à leur sens impossible à déterminer.

#### **4.4**

**4.4.1** Aux termes de l'art. 5 al. 2 LAVS, le salaire déterminant comprend toute rémunération pour un travail dépendant, fourni pour un temps déterminé ou indéterminé. Il englobe les allocations de renchérissement et autres suppléments de salaire, les commissions, les gratifications, les prestations en nature, les indemnités de vacances ou pour jours fériés et autres prestations analogues, ainsi que les pourboires, s'ils représentent un élément important de la rémunération du travail. L'art. 7 let. a RAVS (règlement du 31 octobre 1947 sur l'assurance-vieillesse et survivants ; RS 831. 101) précise que le salaire déterminant pour le calcul des cotisations comprend notamment le salaire au temps, aux pièces (à la tâche) et à la prime, y compris les indemnités pour les heures supplémentaires, le travail de nuit et en remplacement.

**4.4.2** Comme déjà évoqué, dans le régime légal, l'employeur verse le salaire « pour un temps limité » (al. 1), c'est-à-dire trois semaines pendant la première année de service et, ensuite, pour une période plus longue fixée équitablement, en fonction de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (al. 2). Le régime de base offre à la personne salariée la couverture du 100 % de son salaire dès le premier jour d'incapacité de travail sans délai de carence, cela pour une période limitée.

La notion de salaire au sens de cette disposition comprend, outre le salaire fixe, tous les éléments régulièrement versés (Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, p. 305 ; Portmann/Rudolph, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7<sup>ème</sup> éd., Bâle 2020, n. 12 *ad art.* 324a CO). Cela comprend le treizième salaire (s'il est payé mensuellement), les allocations familiales, les augmentations de salaire, les majorations légales ou contractuelles dues pour le travail de nuit ou du dimanche, les prestations en nature, les provisions, une éventuelle participation au résultat et les primes d'encouragement, ainsi que les frais fixes (cf. sur ces éléments, Wyler/Heinzer/Witzig, *loc. cit.* ; Longchamp, *in* Commentaire du contrat de travail, 2<sup>ème</sup> éd., Berne 2022 ; Portmann/Rudolph, *loc. cit.* ; Caruzzo, Le contrat individuel de travail, Zurich/Bâle/Genève 2009, pp. 205-206).

## **4.5**

**4.5.1** L'appelant se réfère à l'art. 7 let. a RAVS pour faire admettre que les heures supplémentaires font partie du salaire déterminant, notion qui serait essentielle car elle servirait de base à la perception des autres cotisations des assurances sociales. En outre, la nécessité en l'espèce de l'accomplissement des heures supplémentaires ayant été reconnues par jugement – confirmé par le Tribunal fédéral – l'argument des premiers juges tendant à exclure ces montants du salaire cotisant serait mal fondé. L'appelant indique également que le contrat du 23 mars 2018 n'avait que pour but de respecter les conditions légales applicables aux travailleurs étrangers en Suisse, si bien que l'on pourrait s'interroger sur le fait que les 30 heures hebdomadaires prévues correspondaient à la volonté de l'employeur quant au temps réel de travail demandé de l'employé, les heures supplémentaires constituant ainsi une sorte de salaire dissimulé. Encore, l'appelant considère que l'appréciation des premiers juges relative au fait que le contrat précité prévoyait expressément la compensation des heures supplémentaires en congé ne saurait être admise dans la mesure où il était en incapacité de travail lors de la période litigieuse.

Dans ses observations du 15 décembre 2025, l'appelant complète ce dernier grief en se référant au jugement du Tribunal des prud'hommes du 24 mai 2022. Il veut voir la preuve que l'horaire prévu serait insuffisant dans le fait que son salaire hebdomadaire aurait diminué.

**4.5.2** Il convient de donner raison à l'appelant sur le fait que c'est à tort que les premiers juges ont considéré que les heures supplémentaires n'entraient pas dans le salaire déterminant au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS. En effet, l'art. 7 let. a RAVS intègre expressément les montants versés à ce titre. Cela ne signifie pas encore qu'il conviendrait de faire droit aux prétentions de l'appelant dans la mesure où il n'est aucunement évident que le salaire assuré en perte de gain maladie corresponde au salaire déterminant LAVS.

A ce titre, l'appelant n'offre aucune démonstration que tel serait en l'espèce le cas. Il se contente de l'affirmer sans développer un raisonnement permettant de mettre en relation la notion de salaire déterminant LAVS avec celle de salaire au sens de l'art. 324a CO. Pour le déterminer, il conviendrait de pouvoir se référer aux éléments convenus dans le cadre de la conclusion de l'assurance perte de gain litigieuse. Or, comme on l'a déjà évoqué plus haut, ni le contrat d'assurance perte de gain maladie ni les conditions générales applicables n'ont été produites. Dans ces conditions, il n'est pas possible à la Cour de céans de déterminer quels étaient les éléments devant être assurés.

Par surabondance, une comparaison avec le système légal ne permettrait pas plus de faire droit aux prétentions de l'appelant. En effet, il ressort de la doctrine que seuls les éléments de salaire régulièrement versés peuvent être pris en compte pour déterminer, dans le régime légal, le salaire dû pendant la période d'incapacité. Or, en l'espèce, l'appelant n'allègue ni ne démontre que les heures supplémentaires correspondraient à un tel élément de salaire. S'il évoque que l'horaire de travail convenu ne correspondait pas à la volonté de l'employeur, il ne démontre aucunement que tel serait le cas. En effet, il omet que si le Tribunal de prud'hommes a retenu dans son jugement du 24 mai 2022 que l'horaire contractuel prévu

dans le contrat du 23 mars 2018 n'était pas suffisant pour accomplir les tâches incombant à l'appelant, il n'en a pas tiré d'autres conclusions que l'utilité pour l'employeur des heures effectuées. En revanche, dans l'arrêt CACI 30 janvier 2023/41 consid. 7.3, la Cour de céans a retenu que l'interprétation du contrat ne permettait justement pas d'admettre que l'horaire de travail convenu était supérieur aux 30 heures indiquées dans le contrat, élément sur lequel l'appelant ne revient pas et qui suffit à sceller le sort de son grief. En tous les cas, il ressort du jugement du 24 mai 2022 que l'appelant n'a pas effectué des heures supplémentaires chaque semaine que ce soit en 2018 ou en 2019. On ne saurait ainsi admettre qu'elles correspondraient ainsi à des éléments de salaire usuellement versés.

Dans ces conditions, les moyens de l'appelant ne sauraient prospérer.

**5.** Au vu de ce qui précède, il peut être renoncé à statuer sur le grief formulé par l'appelant visant à compléter l'état de fait sur base d'éléments figurant dans le jugement du Tribunal de prud'hommes du 24 mai 2022, respectivement sur les arguments développés par l'intimée en lien avec l'art. 97 CO.

**6.**

**6.1** Partant, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et le jugement entrepris confirmé.

**6.2** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

**6.3** Les dépens de deuxième instance peuvent être arrêtés, compte tenu de l'ampleur et de la difficulté de la cause, à 2'000 fr. (art. 3 al. 1, 7 al. 1 et 19 al. 2 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ;

BLV 270.11.6]). L'appelant versera à l'intimée la somme de 2'000 fr. à l'appelante ce titre.

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 est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.
- IV.** L'appelant B.\_\_\_\_\_ versera à l'intimée C.\_\_\_\_\_ SA la somme de 2'000 fr. (deux mille francs) à titre 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 Alexandre Lehmann (pour B.\_\_\_\_\_),
- Me Kenny Blöchlinger (pour C.\_\_\_\_\_ SA),

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

- Tribunal de 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 :