

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 10 décembre 2025

---

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente  
MM. Hack et Maytain, juges  
Greffier : M. Favez

\*\*\*\*\*

**Art. 42 al. 2 et 323b CO ; art. 6 al. 1 et 19 al. 2 ACTT-mpr ; art. 8  
CC ; art. 55 CPC**

Statuant sur l'appel interjeté par **B.**\_\_\_\_\_ et **A.**\_\_\_\_\_, à  
Q\*\*\*, contre le jugement rendu le 18 juin 2024 par le Tribunal civil de  
l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant les appelants d'avec  
**E.**\_\_\_\_\_, à R\*\*\*, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

**En fait :**

**A.** Par jugement rendu le 18 juin 2024, dont les motifs ont été notifiés le 27 mars 2025, le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte a condamné B.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_, solidairement entre eux, à verser à E.\_\_\_\_\_ la somme brute de 108'116 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 4 août 2020, sous déduction des montants nets déjà perçus de 55'377 fr. (I), a condamné B.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_, solidairement entre eux, à verser à E.\_\_\_\_\_ la somme nette de 4'229 fr. 50, avec intérêt à 5 % l'an dès le 4 août 2020 (II), a condamné B.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_, solidairement entre eux, à remettre à E.\_\_\_\_\_ les fiches de paie et certificats de salaire pour la période travaillée (III), a invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales usuelles (IV), a mis les frais judiciaires, par 6'505 fr. 25, à la charge de B.\_\_\_\_\_ et de A.\_\_\_\_\_, solidairement entre eux (V), a arrêté l'indemnité d'office de Me Manuel Bolivar, conseil d'E.\_\_\_\_\_, à 13'236 fr. 95, débours et TVA inclus (VI), a dit que la bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenue au remboursement de l'indemnité du conseil d'office mise provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'elle sera en mesure de le faire (VII), a dit que B.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_, solidairement entre eux, doivent verser à E.\_\_\_\_\_ la somme de 14'000 fr. à titre de dépens (VIII) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IX).

En droit, il a été retenu qu'à partir du mois de mars 2019, les parties ont été liées par un contrat de travail oral, dont l'objet et les contours étaient litigieux, E.\_\_\_\_\_ alléguant qu'elle avait été engagée en qualité d'employée domestique, tandis que B.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_ prétendaient qu'elle l'aurait été en qualité de nounou, pour s'occuper de leurs jeunes enfants. E.\_\_\_\_\_ a été licenciée le 4 août 2020. Les premiers juges ont considéré, en substance, que les rapports de travail qui liaient les parties étaient soumis aux conditions du contrat-type de travail vaudois pour le personnel des ménages privés du 18 janvier 2006 (ACTT-mpr ; BLV 222.105.1). Ils ont retenu que le salaire brut convenu était de 20 fr. 35 par heure, compte tenu de l'expérience d'E.\_\_\_\_\_, que celle-ci avait travaillé 10 heures 30 par jour durant les mois de mars et d'avril

2019, puis 11 heures 45 dès le 1<sup>er</sup> mai et jusqu'à la fin des rapports de travail, ainsi que durant les weekends, pour une durée correspondant à six jours de travail. Sur cette base, ils ont arrêté le salaire brut auquel E.\_\_\_\_\_ pouvait prétendre à 92'926 fr. 75, dont à déduire les sommes perçues en espèce à titre de salaire, par 48'200 fr., ainsi que le salaire en nature dont E.\_\_\_\_\_ reconnaissait avoir bénéficié pour les repas pris sur place, par 7'177 francs. Le Tribunal lui a aussi alloué la somme de 3'575 fr. 40 à titre de majoration du salaire pour les heures de travail accomplies en sus des 48 heures hebdomadaires prévues à l'art. 12 ACTT-mpr, ainsi que la somme de 3'493 fr. 80 à titre d'indemnité pour 12,33 jours de vacances non prises en nature. Les premiers juges ont reconnu qu'E.\_\_\_\_\_ avait été licenciée avec effet immédiat de manière injustifiée - l'accusation selon laquelle elle aurait frappé le fils cadet de ses employeurs n'étant pas établie - et ont condamné B.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_ à lui payer ce qu'elle aurait gagné si le contrat avait pris fin à l'échéance légale (deux mois de salaire brut, soit 8'459 fr. 10) et une indemnité équivalant à un mois de salaire (4'229 fr. 55). En revanche, le Tribunal a rejeté les conclusions d'E.\_\_\_\_\_ tendant à ce qu'un certificat de travail modifié lui soit remis, mais il a invité B.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_ à procéder au versement des cotisations usuelles sur la totalité du salaire brut arrêté dans le jugement, soit 108'116 francs. Enfin, il a mis les frais à la charge de B.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_, solidairement entre eux, y compris une indemnité de dépens de 14'000 fr. en faveur d'E.\_\_\_\_\_.

**B.** Par acte du 25 avril 2025, B.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_ (ci-après : les appelants) ont interjeté appel contre ce jugement, concluant en substance et avec suite de frais et dépens de première et de deuxième instance, principalement à sa réforme en ce sens que la demande déposée par E.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'intimée) soit rejetée, et, subsidiairement à son annulation et au renvoi de la cause aux premiers juges pour nouveau jugement dans le sens des considérants.

Par ordonnance du 14 juillet 2025, le Juge délégué de la Cour d'appel civile (ci-après : le juge délégué) a accordé à l'intimée le bénéfice

de l'assistance judiciaire avec effet au 28 avril 2025 dans la procédure d'appel.

Dans sa réponse du 12 août 2025, l'intimée a conclu, en substance et avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel.

Les appelants ont renoncé à se déterminer sur la réponse dans le délai qui leur avait été imparti à cet effet.

Le 10 septembre 2025, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

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

**1.** L'appelante, ressortissante espagnole, est née le \*\*\* 195x. Elle a travaillé dans le domaine de l'économie domestique à tout le moins de juillet 2010 jusqu'en 2015 en U\*\*\* auprès de différents employeurs, et depuis 2015 jusqu'en 2018 auprès de différents employeurs en S\*\*\*.

**2.** Les appelants sont parents de deux enfants en bas âge.

**3.** A l'époque des faits, l'appelant travaillait depuis la maison, dans un bureau aménagé. L'intimée, qui ne travaillait pas, s'occupait de la maison.

**4.** Par contrat de travail oral passé au mois de février 2019, les appelants ont engagé l'intimée en qualité d'employée domestique à compter du mois de mars 2019, pour s'occuper des enfants ainsi que pour des tâches ménagères, telles que la cuisine et le nettoyage du logement, ce qui ressort des témoignages concordants de D.\_\_\_\_\_ (parquetier qui s'est rendu plusieurs fois chez les appelants dans le cadre professionnel et qui se trouve être l'ami d'une nièce de l'intimée) et F.\_\_\_\_\_ (beau-frère du neveu de l'intimée).

**5.** Durant les rapports de travail, l'intimée disposait de son propre logement, qu'elle occupait du vendredi soir au lundi matin et pour lequel elle payait à son neveu 600 fr. de loyer.

**6.** Initialement, l'intimée était occupée de 7 heures 30 à 18 heures 30, avec 30 minutes de pause par jour, pour la période durant laquelle elle effectuait les trajets quotidiens entre son domicile et son lieu de travail, soit 10 heures et 30 minutes de travail par jour. Ces horaires ressortent des déclarations de l'intimée et coïncident avec le témoignage de G.\_\_\_\_\_ (neveu de l'intimée).

**7.** L'intimée a perçu un salaire mensuel net de 2'500 fr. durant les mois de mars et d'avril 2019.

**8.** L'intimée a perçu un salaire mensuel net de 2'700 fr. dès le mois de mai 2019.

**9.** Il ressort des témoignages de F.\_\_\_\_\_, H.\_\_\_\_\_ (ancienne employeuse de l'intimée), J.\_\_\_\_\_ (voisine des appelants), K.\_\_\_\_\_ qu'à compter du mois de mai 2019 et jusqu'à la fin des rapports de travail, l'intimée logeait chez les appelants du lundi au vendredi, du fait que l'appelante avait besoin d'aide avec les enfants tôt le matin et dans la soirée. Elle rejoignait son domicile le week-end, dès lors que ses employeurs souhaitaient conserver leur intimité et n'avaient généralement pas besoin de ses services.

**10.** Il ressort des témoignages de F.\_\_\_\_\_, H.\_\_\_\_\_, J.\_\_\_\_\_, G.\_\_\_\_\_ que l'intimée était nourrie chez ses employeurs à raison de deux repas par jour (petit déjeuner et déjeuner) durant les mois de mars et avril 2019, puis à raison de trois repas par jour du lundi au vendredi, hormis le vendredi soir, et ce, du mois de mai 2019 jusqu'à la fin des rapports de travail.

**11.** Dès que l'intimée s'est installée chez les appelants en semaine, son horaire de travail a été étendu de 7 heures 00 à 19 heures 30, avec 45 minutes de pause par jour, soit 11 heures et 45 minutes par jour. Ces horaires ressortent des déclarations de l'intimée et coïncident avec le témoignage de L.\_\_\_\_\_.

**12.** L'intimée a également effectué six jours de travail durant les week-ends une fois installée chez les appelants, avec un horaire de 7 heures 00 à 19 heures 30, avec 45 minutes de pause par jour, soit 11 heures et 45 minutes par jour, ainsi que cela ressort des témoignages de F.\_\_\_\_\_ et M.\_\_\_\_\_ (ami des appelants). De plus, l'intimée a accompagné les appelants et leurs enfants en vacances à plusieurs reprises, notamment à T\*\*\* du 15 au 20 avril 2019, à V\*\*\* en octobre 2019 et à W\*\*\* en février 2020, ceci en exerçant ses tâches de ménage et de garde.

**13.** Dans le cadre des rapports de travail, des difficultés sont survenues entre les parties. Les appelants se sont plaints que l'intimée était incapable d'exécuter ses tâches sans l'appelante, que les enfants ne se sentaient pas à l'aise avec l'intimée et supportaient de moins en moins son caractère tantôt agressif, tantôt méprisant, voire indifférent à leur égard, que l'intimée prenait des libertés dans les horaires de repas et de coucher des enfants, qu'il lui arrivait de mentir aux appelants, qu'elle ne reconnaissait pas ses torts, et qu'elle aurait même insulté l'appelante. Ils ont toutefois indiqué qu'ils avaient décidé d'attendre le délai qui permettrait à l'intimée de percevoir des indemnités chômage. L'appelante s'est plainte que l'intimée aurait frappé son fils cadet le 27 juillet 2020.

**14.** En date du 1<sup>er</sup> août 2020, les appelants ont demandé à l'intimée de leur donner la clé de leur logement afin qu'ils puissent la prêter à l'entreprise de peinture qui devait venir travailler chez eux le 3 août 2020. Le 4 août 2020, ils lui ont donné rendez-vous au parc du jardin botanique, à X\*\*\*, et lui ont annoncé qu'elle était licenciée. L'intimée n'a pas pu récupérer ses affaires par elle-même. Les appelants avaient déjà préparé sa valise avant le rendez-vous et lui l'ont remise à cette occasion.

**15.** L'intimée a perçu des appelants 43'200 fr. de salaire du mois de mai 2019 au mois de septembre 2020 (16 mois x 2'700 fr.).

**16.** Après le licenciement, les appelants ont établi des fiches de salaires dont il ressort les indications suivantes :

- mars 2019 : salaire brut : 2'858 fr. 63, salaire net : 2'570 fr. 32, salaire payé en espèces : 2'600 fr. ;
- mai 2019 : salaire brut: 3'541 fr. 39, salaire net : 3'196 fr. 21, salaire payé en espèces : 3'200 fr. ;
- juin 2019 : salaire brut : 3'370 fr. 11, salaire net: 3'036 fr. 58, salaire payé en espèces : 3'050 fr. ;
- août 2019 : salaire brut: 3'144 fr. 49, salaire net: 2'826 fr. 31, salaire payé en espèces : 2'780 fr. ;
- septembre 2019 : salaire brut : 3'182 fr. 29, salaire net : 2'861 fr. 54, salaire payé en espèces : 2'820 fr. ;
- octobre 2019 : salaire brut : 3'118 fr. 50, salaire net : 2'802 fr. 10, salaire payé en espèces : 2'780 fr. ;
- janvier 2020 : salaire brut : 2'743 fr. 40, salaire net : 2'469 fr. 47, salaire payé en espèces : 2'570 fr. ;
- février 2020 : salaire brut : 2'870 fr. 40, salaire net : 2'587 fr. 95, salaire payé en espèces : 2'710 fr. ;
- mars 2020 : salaire brut : 2'966 fr. 40, salaire net : 2'677 fr. 52, salaire payé en espèces : 2'770 fr. ;
- mai 2020 : salaire brut: 2'803 fr. 20, salaire net : 2'525 fr. 26, salaire payé en espèces : 2'780 fr. ;
- juin 2020 : salaire brut : 3'028 fr. 80, salaire net: 2'735 fr. 73, salaire payé en espèces : 2'850 fr. ;
- juillet 2020 : salaire brut : 3'206 fr. 40 salaire net : 2'901 fr. 43, salaire payé en espèces : 2'800 fr. ;
- août 2020 : salaire brut: 2'836 fr. 71, salaire net: 2'556 fr. 52, salaire payé en espèces : 2'700 fr. ;
- septembre 2020 : salaire brut : 2'836 fr. 71, salaire net : 2'556 fr. 52, salaire payé en espèces : 0 franc.

**17.** Les mois restants, les appelants ont donné à l'intimée des montants arrondis supérieurs à son salaire mensuel brut, soit les montants suivants :

- avril 2019, salaire brut: 2'731 fr. 05, salaire net: 2'441 fr. 01, salaire payé en espèces : 2'870 fr. ;
- juillet 2019, salaire brut : 2'793 fr. 83, salaire net : 2'499 fr. 52, salaire payé en espèces : 2'800 fr. ;
- novembre 2019, salaire brut : 2'575 fr. 13, salaire net : 2'295 fr. 70, salaire payé en espèces : 2'650 fr. ;
- décembre 2019, salaire brut : 2'068 fr. 67, salaire net : 1'823 fr. 70, salaire payé en espèces : 2'650 fr. ;
- avril 2020, salaire brut: 2'332 fr. 80, salaire net: 2'086 fr. 40, salaire payé en espèces : 2'800 francs.

**18.** Selon les fiches précitées, les appelants ont versé en espèces à l'intimée un montant total de 50'180 fr. au cours des rapports de travail, correspondant à un salaire mensuel net moyen de 2'641 fr. 05 par mois sur dix-neuf mois.

**19.** Dans une lettre du 16 septembre 2020 adressée aux appelants, l'AA.\_\_\_\_\_ (ci-après ... ou le syndicat), mandatée par l'intimée, a notamment listé, parmi les éléments du salaire, la "*location de chambre*" pour un montant de 300 fr. par mois et des horaires de travail.

**20.** Les appelants payaient l'intimée 25% de plus pour les heures effectuées les week-ends et durant les jours fériés lorsqu'ils recouraient à ses services. Durant les jours de vacances de l'intimée, elle était rémunérée pour une durée forfaitaire de 7 heures par jour. Selon les heures comptabilisées par l'appelante sur ses différents calendriers, l'intimée a travaillé au total 2'593.86 heures, soit en moyenne 152.58 heures par mois de mars 2019 à juillet 2020, ce qui correspond à une moyenne mensuelle de 7.03 heures par jour ouvrable (152.58 / 21.7).

**21.** Le 11 janvier 2021, les appelants ont établi un certificat de travail qu'ils ont remis à l'intimée.

**22.**       **a)** Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 20 janvier 2021 et de l'assistance judiciaire selon décision du 22 octobre 2020, l'intimée a déposé une demande à l'encontre des appelants le 11 février 2021, en tête de laquelle elle a notamment pris les conclusions suivantes :

1. Condamner B.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_, conjointement et solidairement, à verser à E.\_\_\_\_\_ la somme brute de fr. 108'116. - avec intérêts moyens à 5% depuis le 4 août 2020, sous déduction des montants nets déjà perçus de fr. 55'377.-.
2. Condamner B.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_, conjointement et solidairement, à verser à E.\_\_\_\_\_ la somme nette de fr. 4'229.50, avec intérêts moyens à 5% depuis le 4 août 2020.
3. Condamner B.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_, conjointement et solidairement, à remettre à E.\_\_\_\_\_ un certificat de travail conformément au projet de certificat (pièce 7)
4. Condamner B.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_, conjointement et solidairement, à remettre à E.\_\_\_\_\_ les fiches de paie et certificats de salaire pour la période travaillée.
5. Inviter la partie qui en a charge à opérer les déductions sociales usuelles.
6. Condamner B.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_, conjointement et solidairement, à verser à la demanderesse une indemnité à titre de dépens.
- 7 Débouter B.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_ de toutes autres ou contraires conclusions. »

**b)** Par réponse du 3 mai 2021, les appelants ont en substance conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande.

**c)** Après s'être déterminée sur les allégués de la réponse par courrier du 7 juillet 2021, l'intimée a déposé une réplique le 26 novembre 2021, au pied de laquelle elle a persisté dans l'ensemble de ses conclusions.

**d)** Par duplique du 23 février 2022, les appelants ont également persisté dans leurs conclusions.

**e)** L'intimée a déposé des déterminations sur la duplique en date du 31 mars 2022.

**f)** Une audience de premières plaidoiries a été tenue le 24 avril 2023 en présence des parties, assistées de leur conseil respectif ainsi que de deux interprètes, l'un en langue anglaise pour les appelants et l'autre en langue espagnole pour l'intimée. L'ordonnance de preuve a été rendue le 22 mai 2023.

**g)** Une audience d'instruction a ensuite été tenue le 13 décembre 2023 afin qu'il soit procédé à l'audition des témoins ainsi qu'à l'interrogatoire des parties.

**h)** L'audience de plaidoiries finales a été tenue le 17 mai 2024 en présence des parties assistées de leur conseil respectif.

## **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 causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'autorité d'appel, soit la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

**1.2** En l'espèce, l'appel a été formé en temps utile par des parties disposant d'un intérêt digne de protection contre une décision finale dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 59 al. 2 let. a CPC). L'appel est dès lors recevable à cet égard.

## **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 preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_902/2020 du 25 janvier 2021 consid. 3.3).

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 (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** 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 recours est irrecevable (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1, RSPC 2021 p. 252 ; ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; TF 4A\_139/2024 du 11 février 2025 consid. 7.1.1 ; 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.*). En outre, les parties doivent formuler leurs griefs de façon complète dans le délai d'appel ou de réponse à l'appel ; un éventuel second échange d'écritures ou l'exercice d'un droit de réplique ne peut servir à compléter une critique insuffisante ou à formuler de nouveaux griefs (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4 *in fine* et les réf. citées ; TF 5A\_647/2023 précité, *loc. cit.*).

**3.** Dans un premier moyen, les appelants s'en prennent à la manière dont les premiers juges ont apprécié la force probante des différents témoignages recueillis en rapport avec les tâches confiées à l'intimée, respectivement avec celles qu'elle exécutait. Mais ils confirment qu'ils ne contestent pas – et n'ont jamais contesté – que l'ACTT-mpr s'applique aux rapports contractuels qui ont lié les parties. Dans cette mesure, la critique apparaît dépourvue d'objet.

**4.** Les appelants soutiennent que le tribunal a refusé à tort de prendre en compte les fiches de salaires qu'ils ont produites au moment de constater les sommes d'argent qui ont été payées à l'intimée à titre de salaire.

**4.1** Les premiers juges ont estimé que les fiches de salaires produites par les appelants, établies à l'attention de la caisse de compensation AVS après la fin des rapports de travail, rédigées en

français, vraisemblablement par un professionnel, n'avaient pas plus de valeur probante que celle attachée à de simples déclarations de partie et qu'elles n'étaient au demeurant corroborées par aucun autre moyen de preuve admis à la procédure.

**4.2** La critique des appelants est infondée. Il n'est pas concevable que des fiches de salaires établies après la fin des rapports de travail et la survenance du litige, essentiellement à des fins de régularisation des montants dus aux institutions d'assurances sociales, soient susceptibles d'établir à satisfaction de droit les paiements allégués dans le cadre des rapports de travail entre les parties. Les appelants expliquent certes que ces fiches de paie ont été rédigées sur la base des relevés d'heures qu'ils auraient méticuleusement tenus, mais ils échouent à prouver cette dernière affirmation, leurs seules déclarations étant manifestement insuffisantes à cet égard. Peu importe en outre que l'appelante ait une maîtrise suffisante de la langue française qui lui aurait permis d'établir ces fiches sans l'aide d'un tiers, étant entendu que le seul fait de prétendre que l'assistance d'un interprète lors de son interrogatoire avait été requise par prudence et que l'appelante aurait été en mesure de répondre sans l'aide d'un interprète aux questions du tribunal est impropre, en l'absence du moindre élément de preuve au dossier, à instiller le moindre soupçon de doute sur le constat formulé par les premiers juges. Il en va de même des tableaux censés résumer les retraits bancaires en espèces qu'auraient opérés les appelants et que ceux-ci ont produits à l'appui de leur duplique (pièce 138). Il ne s'agit pas d'extraits de comptes que les instituts bancaires en cause auraient délivrés, mais bien plutôt de tableaux vraisemblablement confectionnés par les appelants eux-mêmes à des dates indéterminées. Aussi, ne permettent-ils pas de tirer des conclusions un tant soit peu fiables quant à l'utilisation des sommes d'argent que les appelants disent avoir retirés en espèces, dès lors qu'ils n'offrent qu'une vue partielle des mouvements de fonds enregistrés sur leurs comptes bancaires, que les dates auxquelles les retraits sont censés avoir été opérés ne correspondent pas à celles où les salaires auraient été payés à l'intimée et que, de plus, les montants qu'ils affichent ne correspondent pas exactement aux salaires qu'ils affirment avoir payés à l'intimée, et

ceci même quand on les additionne dans le sens souhaité par les appelants. C'est donc en vain que ceux-ci se plaignent de ce que le tribunal aurait constaté les faits de manière inexacte en arrêtant le montant total encaissé par l'intimée à titre de salaire en espèce à 48'200 fr. (jugement, p. 23).

Partant, le moyen est infondé.

**5.** Les appelants font grief aux premiers juges de n'avoir pas retenu que l'intimée percevait une partie de son salaire en nature, s'agissant du logement et des repas.

**5.1** Sur ce point, le tribunal a retenu que, dès lors que l'intimée ne faisait pas ménage commun avec les appelants puisqu'elle disposait de son propre logement, qu'elle occupait du vendredi soir au lundi matin et pour lequel elle payait à son neveu 600 fr. de loyer, on ne pouvait pas considérer qu'elle percevait une partie de son salaire en nature. Les premiers juges ont aussi relevé que l'appelante avait admis que l'idée venait d'elle et qu'elle avait proposé à l'intimée de loger sur son lieu de travail durant la semaine, ce que celle-ci avait accepté, et qu'il était dans l'intérêt des appelants que l'intimée logeât chez eux pour pouvoir commencer à travailler tôt et finir tard le soir. Dans ces conditions, il ne pouvait être tenu compte de l'accord des parties quant au salaire afférent au logement, qui aurait été conclu dans le seul intérêt de l'employeur au sens de l'art. 323b al. 3 CO (Code des obligations suisse du 30 mars 1911 ; RS 220). Il en allait de même du salaire en nature relatif aux frais de repas, puisque l'intimée mangeait en même temps que les enfants et préparait leur repas en même temps que le sien, ce qui ressortissait à ses tâches professionnelles, effectuées dans l'intérêt des appelants.

**5.2** A teneur de l'art. 323b al. 3 CO, les accords sur l'utilisation du salaire dans l'intérêt de l'employeur sont nuls. La disposition vise à garantir que le travailleur puisse disposer librement de l'intégralité de son salaire (Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5<sup>e</sup> éd. 2024, p. 358 ;

Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, n. 18 ad art. 323b CO). La prohibition des accords portant sur l'utilisation du salaire en faveur de l'employeur (Truckverbot) ne fait pas obstacle à l'accord des parties portant sur le versement d'une partie du salaire en nature (ATF 130 III 19 consid. 4.2 ; Staehelin, Zürcher Kommentar, n. 24 ad art. 323 CO). C'est ainsi que le Tribunal fédéral a jugé que l'art. 323b al. 3 CO n'empêche pas l'employeur de compenser les coûts des repas effectivement pris par son employé de son plein gré avec le salaire de ce dernier (ATF 130 III 19 précité consid. 4.3). L'accord portant sur le versement d'une partie du salaire en nature peut toutefois se heurter à cette disposition, notamment lorsque l'intégralité du salaire ou une partie importante de celui-ci est payée en nature sans que cela ne soit justifié par un intérêt reconnaissable du travailleur (Staehelin, *op. cit.*, n. 24 ad art. 323b CO). Un accord conclu dans l'intérêt prépondérant du travailleur ne contrevient en principe pas à la prohibition de l'art. 323b al. 3 CO ; lorsque chacune des parties y trouve son intérêt, le caractère admissible de la convention doit être apprécié en fonction des circonstances concrètes du cas d'espèce (Portmann/Rudolph, Basler Kommentar, n. 9 ad art. 323b CO ; Rehbinder/Stöckli, *op. cit.*, n. 18 ad art. 323b CO ; Staehelin, *op. cit.*, n. 17 ad art. 323b CO). Lorsque l'accord laisse subsister le paiement du salaire en espèce pour une bonne part, l'accord portant sur le paiement du salaire en nature peut être licite même si le travailleur n'y a qu'un intérêt proportionnellement plus faible (Staehelin, *ibidem*). Enfin, il n'y a pas lieu de faire de différence, du point de vue de la ratio legis, selon que le salaire en nature est convenu dès l'origine des rapports contractuels ou qu'il est introduit en cours d'emploi (Staehelin, *op. cit.*, n. 24 ad art. 323b CO).

**5.3** Les motifs des premiers juges n'emportent pas la conviction de la Cour de céans. Dans le cas d'espèce, les premiers juges – et l'intimée dans sa réponse (p. 4 et 5) – ne peuvent pas être suivis quand ils affirment que c'est exclusivement dans l'intérêt des appelants qu'un logement a été mis à la disposition de l'intimée, à compter du mois de mai 2019, du lundi au vendredi. S'il est incontestable que, ce faisant, les employeurs se ménageaient la possibilité de recourir plus facilement aux services de l'intimée tôt le matin et en début de soirée, il faut voir que cette dernière y

trouvait son compte, dès lors qu'elle s'épargnait le temps - non rémunéré - qu'impliquait son transport sur son lieu de travail. Il n'est pas davantage établi que les appelants auraient obligé l'intimée à accepter ces modalités ni qu'ils aient conditionné la poursuite des relations de travail à l'acceptation de celles-ci, le seul fait qu'ils aient pris l'initiative de les lui proposer ne permettant pas de retenir une forme de contrainte. On ne voit pas non plus que le fait que l'intimée ait continué à s'acquitter d'une partie du loyer du logement qu'elle occupait avec son neveu obligerait à qualifier différemment les prestations en nature que les intimés ont consenti en sa faveur. On relèvera à cet égard qu'il était loisible à l'intimée de s'entendre avec son neveu au sujet d'une réduction de sa participation au paiement du loyer, voire d'entreprendre des démarches aux fins de sous-louer sa chambre durant la semaine, étant entendu qu'en tout état de cause, les appelants n'avaient aucune prise sur cet état de fait. Il faut voir aussi que les valeurs attribuées par l'art. 11 RAVS (règlement sur l'assurance-veillesse et survivants du 31 octobre 1947 ; RS 831.101) - applicable par renvoi de l'art. 19 al. 2 ACTT-mpr - pour les prestations en nature qui sont en cause ne représentent qu'une petite partie du salaire auquel l'intimée pouvait prétendre, si bien que l'intérêt que représentait pour elle la possibilité de loger sur son lieu de travail et d'y prendre ses repas était suffisant pour que l'accord des parties échappe à la sanction de l'art. 323b al. 3 CO. D'ailleurs, dans sa demande, l'intimée admettait que la valeur des repas qu'elle avait pris chez ses employeurs devait être ajoutée aux sommes d'argent qu'elle avait reçues à titre de salaire, et elle faisait de même s'agissant du logement dans une lettre que l'l. \_\_\_\_\_ adressait aux appelants le 16 septembre 2020 (pièce 137 offerte ad allégué 106 de la duplique). Enfin, suivant les allégations de l'intimée elle-même, les appelants n'ont pas réduit le montant du salaire qui lui était versé en espèces quand un logement a été mis à sa disposition durant la semaine, si bien que l'accord correspondant n'a pas mis en danger l'objectif visé par la loi, qui est de faire en sorte que le travailleur puisse disposer de l'intégralité du salaire en espèces convenu.

C'est donc à tort que les premiers juges ont refusé de tenir compte du salaire en nature correspondant à la nourriture et au logement

que les appelants ont mis à la disposition de l'intimée. Le grief est bien fondé et le montant du salaire devra donc être recalculé une fois l'ensemble des griefs traités (cf. consid. 9 ci-dessous).

## **6.**

**6.1** Les appelants contestent ensuite les constatations du tribunal en rapport avec l'horaire de travail de l'intimée, respectivement le nombre d'heures de travail que celle-ci a accomplies. Il convient de rappeler *pro memoria* que, dans sa demande, l'intimée alléguait (n° 6) qu'elle avait travaillé pour les appelants du lundi au vendredi, de 7 heures 30 à 18 heures 30, du mois de mars au mois d'avril 2019, avec deux pauses de 15 minutes par jour, puis de 7 heures 00 à 19 heures 30, du mois de mai jusqu'à la fin des rapports de travail, avec 45 minutes de pause par jour. Quant aux appelants, ils affirmaient, dans leur réponse (all. 30), puis dans la duplique (all. 92), que les heures de travail étaient fixées d'avance d'entente entre les parties et effectuées généralement entre 7 heures 30 et 12 heures 00, puis entre 15 heures 00 et 18 heures 30 du lundi au jeudi, le travail se terminant à 17 heures 30 le vendredi, et l'horaire ayant évolué dès le mois d'août 2019, toutefois sans préciser de quelle manière.

A cet égard, le tribunal a retenu que, contrairement à ce que soutiennent les appelants, l'horaire de travail de l'intimée n'était pas établi à l'avance, mais variait selon le programme du jour, l'employée ne sachant pas à l'avance combien de temps elle allait travailler et à quelles heures, de sorte que ses heures de présence devaient être considérées comme des heures de travail, dans la mesure où elle était à la disposition de ses employeurs, étant entendu que, si ceux-ci ont décidé, au gré de leurs emplois du temps respectifs, de libérer leur employée de son obligation de travailler, ils n'en restaient pas moins tenus de lui verser le salaire afférent. Quant à l'horaire proprement dit, les premiers juges ont constaté que les déclarations des différents témoins entendus n'étaient pas déterminantes, dès lors qu'ils ont attesté, pour l'essentiel, la présence de l'intimée au domicile des appelants durant des heures de la journée qui ne sont pas litigieuses. Les décomptes horaires établis par les appelants

n'étaient pas suffisamment probants dans la mesure où ils ont été établis par leurs soins après la survenance du litige. Le tribunal a relevé ensuite que les parties s'accordaient quant au début et à la fin de la journée de travail pour la période durant laquelle l'intimée ne dormait pas sur son lieu de travail (7 heures 30 à 18 heures 30). S'agissant de la période suivante, les déclarations de l'intimée selon lesquelles son horaire de travail débutait à 7 heures 00 pour préparer le petit déjeuner des enfants coïncidaient avec les déclarations du témoin G. \_\_\_\_\_, de même qu'avec les explications de l'appelante, à teneur desquelles les enfants se levaient à 7 heures 30. Enfin, le tribunal a considéré que l'affirmation selon laquelle l'intimée était libre et ne travaillait pas durant plusieurs heures de la journée, notamment entre 12 heures 00 et 15 heures 00, était en contradiction avec les déclarations de l'appelante, qui a indiqué qu'elle faisait tous les jours la sieste en même temps que son bébé après le repas, et qu'il résultait de l'expérience générale de la vie qu'une employée à plein temps à laquelle l'employeur a demandé d'être présente dès 7 heures 00 / 7 heures 30 et jusqu'à 18 heures 30 / 19 heures 30 ne sera pas affectée uniquement à la prise en charge de deux enfants, dont l'aînée fréquentait l'école plusieurs jours par semaine, tandis que l'appelante était présente à domicile pour s'occuper notamment du bébé. S'agissant enfin de la détermination de la fin de la journée de travail, les premiers juges ont observé que l'appelante avait admis que l'heure avait été progressivement repoussée pour arriver à 19 heures 30, sans pour autant être en mesure de fixer clairement dans le temps les différentes étapes, de sorte qu'il y avait lieu de retenir l'horaire de travail allégué par l'intimée, soit 10 heures 30 de travail par jour durant les mois de mars et d'avril 2019, puis 11 heures 45 de travail par jour, dès le 1<sup>er</sup> mai 2019 et jusqu'à la fin des rapports de travail.

**6.2** Les appelants soutiennent en premier lieu que les premiers juges auraient opéré un renversement du fardeau de la preuve.

**6.2.1** Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, l'art. 8 CC, en l'absence d'une disposition spéciale contraire, répartit le fardeau de la preuve et détermine, sur cette base, laquelle des parties doit

assumer les conséquences de l'échec de la preuve. En matière de droit au salaire tiré d'un rapport de travail, cette disposition signifie que le travailleur doit apporter la preuve permettant de constater l'existence d'un contrat de travail et la quotité du salaire convenu (TF 4C.95/2000 du 13 juin 2000 consid. 2a ; TF 4C.136/2002 du 20 juin 2003 consid. 2.2) ; lorsque le salaire est au temps, il lui appartient aussi de prouver son taux d'occupation (TF 4A\_127/2015 du 30 avril 2015 consid. 3.4 ; TF 4A\_743/2011 du 14 mai 2012 consid. 3.4).

**6.2.2** En l'occurrence les premiers juges sont parvenus à se forger une conviction quant à l'exactitude des allégations de l'intimée. Il ne s'agit donc plus de savoir qui a la charge de la preuve et qui en supporte l'échec, de sorte que le grief tiré de la violation de l'art. 8 CC n'est pas fondé.

**6.3** Les appelants s'en prennent ensuite à l'appréciation des preuves à laquelle s'est livré le tribunal civil.

### **6.3.1**

**6.3.1.1** Selon la jurisprudence, s'il n'est plus possible de prouver le nombre exact d'heures effectuées, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, en estimer la quotité. L'évaluation se fonde sur le pouvoir d'appréciation des preuves. Si l'art. 42 al. 2 CO allège le fardeau de la preuve, il 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. Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas du travailleur qu'il établisse des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve ; l'employé qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (TF 4A\_390/2019 du 27 mars 2019 consid. 3 et les réf. citées).

**6.3.1.2** Le travail à rémunérer, au sens de l'art. 319 CO, s'entend de toute occupation humaine qui tend, de manière planifiée, à la satisfaction d'un besoin. Il ne s'agit pas nécessairement d'un comportement actif. Lorsque le travailleur se tient, même à l'extérieur de l'entreprise, prêt à

fournir sa prestation, cette seule disponibilité à travailler contribue en effet à la satisfaction des besoins de l'employeur. Ainsi, dans le (véritable) travail sur appel, le service de disponibilité est une prestation de travail ; il ne se conçoit que contre rétribution (art. 320 al. 2 CO), car le travailleur ne fournit pas cette prestation de manière désintéressée, mais en vue de la prestation principale (rémunérée) (ATF 124 III 249 consid. 3b ; TF 4A\_96/2017 du 14 décembre 2017 consid. 2.1 ; TF 4A\_334/2017 du 4 octobre 2017 consid. 2.2 et 2.3 ; CACI 28 septembre 2022/487 consid. 4.2.2).

**6.3.2** Les appelants se plaignent de ce que les premiers juges n'ont pas accordé de force probante aux décomptes qu'ils ont produits sous pièces 100a à 100r, à tort toutefois. On ignore en effet à quel moment ces documents ont été créés et complétés. On ignore également dans quel but ils ont été tenus. Il n'est pas non plus établi que les appelants les auraient soumis à l'intimée en vue de recueillir son approbation, la seule affirmation de l'appelante ne suffisant manifestement pas à prouver ce fait. A cela s'ajoute que, quand bien même les annotations manuscrites qui y figurent auraient été apposées jour après jour par l'appelante, il reste que l'intimée a formellement contesté, dans sa réplique, que les pauses notées dans l'agenda des appelants correspondent à la réalité. Intrinsèquement, les annotations en cause sont impropres à prouver la réalité des faits qu'elles sont censées attester, ne serait-ce parce qu'elles sont le fruit d'une démarche unilatérale de l'appelante.

Les appelants font aussi grief aux premiers juges d'avoir accordé du crédit au témoignage du neveu de l'intimée, K.\_\_\_\_\_, qui a rapporté que sa tante partait tôt le lundi matin parce qu'elle devait travailler à partir de 7 heures 00 et que, normalement, le but était qu'elle soit au travail pour 7 heures 00 du matin. On peut leur concéder que ce témoignage n'emporte pas à lui tout seul la conviction, ne serait-ce qu'en raison des liens familiaux que ce témoin entretient avec l'intimée. Il reste qu'il vient accréditer les allégations de l'appelante. Les appelants plaident en vain que l'intimée prenait son petit déjeuner chez eux, et qu'il ne s'agissait pas là d'heures travaillées, « *mais bien un moment libre pour*

*elle-même* ». Ce faisant, ils valident implicitement le raisonnement tenu par les premiers juges, suivant lequel si les enfants des appelants se levaient à 7 heures 30 et que l'intimée avait pour tâche de préparer leur petit déjeuner, il fallait bien qu'elle commençât son travail à 7 heures 00. C'est en vain, enfin, que les appelants reprochent aux premiers juges d'avoir omis de constater que l'intimée aurait reconnu, dans le courrier que l'I. \_\_\_\_\_ leur a fait parvenir le 16 septembre 2020, qu'elle débutait son travail à 7 heures 30, le titre en question (pièce 137) n'ayant pas été offert à l'appui d'un allégué consacré à la question des horaires de travail, de sorte que la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC) interdisait d'en tenir compte. D'autre part, le titre en question n'est pas probant sur ce point en particulier et résulte d'une manifeste incompréhension ou approximation de la situation par l'I. \_\_\_\_\_. On ne voit en effet pas comment l'intimée pouvait se trouver au même moment à préparer le petit déjeuner des enfants des appelants et lever ceux-ci à 7 heures 30. Dans ces conditions, le tribunal pouvait tenir pour suffisamment prouvée l'allégation de l'intimée selon laquelle elle prenait son poste chaque matin, du lundi au vendredi à 7 heures 00, *a fortiori* si l'on considère l'allègement du fardeau de la preuve qui résulte de l'application analogique de l'art. 42 al. 2 CO pour autant que cela soit nécessaire.

Les appelants plaident ensuite que les raisons pour lesquelles le jugement entrepris ne retient pas l'existence de la pause dont aurait bénéficié l'intimée entre 12 heures 00 et 15 heures 00 ne seraient pas claires. Pour autant, ils échouent à remettre en cause le bien-fondé du constat, tiré de l'expérience générale de la vie par le tribunal, selon lequel une employée à laquelle l'employeur a demandé d'être présente dès 7 heures et jusqu'à 18 heures 30 / 19 heures 30, ne sera pas affectée uniquement à la prise en charge de deux enfants, dont l'une fréquentait l'école plusieurs jours par semaine, tandis que la mère était présente au domicile pour prendre en charge l'autre. En soutenant que ce constat viendrait appuyer leur propre thèse selon laquelle ils n'avaient pas besoin que l'intimée travaille plus de 7 heures 00 par jour, les appelants feignent de ne pas comprendre que, ce faisant, le tribunal a d'abord et surtout voulu souligner que l'intimée n'était pas seulement astreinte à la garde

des enfants, mais aussi aux nombreux travaux que requérait la tenue de leur ménage. A cela s'ajoute que le tribunal a constaté que, contrairement à ce qu'alléguaient les appelants, les horaires de travail de l'intimée variaient en fonction du programme du jour, que l'intimée ne savait pas à l'avance combien de temps elle allait travailler et à quelles heures, si bien que ses heures de présence devaient être considérées comme des heures de travail, dès lors qu'elle restait à la disposition de ses employeurs. Les appelants s'abstiennent de contester tant le constat que la conclusion qu'en ont tirée les premiers juges, laquelle s'avère fondée au regard de la jurisprudence rendue par le Tribunal fédéral en matière de travail sur appel rappelée ci-avant (cf. consid. 6.3.1.2). Dans ces conditions, la Cour de céans peut faire sienne la constatation du tribunal que l'intimée n'était pas libérée de son obligation de fournir ses prestations entre 12 heures 00 et 15 heures 00.

Enfin, on ne discerne aucun grief recevable dans le procédé des appelants consistant à souligner, comme ils le font, que les six samedis de travail retenus par le tribunal figuraient déjà dans les décomptes qu'ils ont produits, étant bien entendu que cette circonstance n'est pas propre à modifier l'appréciation de la Cour de céans quant à la force probante desdits décomptes.

**7.** Au chiffre 4 de l'appel, les appelants reviennent sur la question des heures de travail supplémentaires que le tribunal civil a retenues en faveur de l'intimée.

Ils ne peuvent pas être suivis quand ils font valoir que l'intimée n'aurait pas prouvé qu'elle avait accompli des heures supplémentaires de travail. En effet, on vient de voir que la manière dont les premiers juges ont constaté l'horaire de travail de l'intimée échappait à la critique des appelants. Or, 10 heures 30 de travail par jour durant les mois de mars et d'avril 2019, puis 11 heures 45 de travail par jour, dès le 1<sup>er</sup> mai 2019 et jusqu'à la fin des rapports de travail, correspondent respectivement à 52 heures 30 et 58 heures 45 de travail par semaine, tandis que l'art. 12

ACTT-mpr prévoit une durée hebdomadaire de travail de 48 heures 00 en moyenne sur l'année pour le personnel à plein temps, sous réserve des heures supplémentaires compensées ou payées conformément à l'art. 13 al. 2 ACTT-mpr (salaire majoré d'un quart). Il s'ensuit que, comme l'a retenu à juste titre le tribunal, les heures qui dépassent la durée hebdomadaire moyenne du travail doivent être considérées comme des heures de travail supplémentaires, raisonnement que les appelants ne remettent d'ailleurs pas en cause, ni dans son principe, ni s'agissant du mode de calcul retenu. Pour le reste, on n'imagine pas que les appelants puissent contester qu'ils avaient connaissance des heures travaillées par l'intimée, de sorte qu'on peut retenir qu'ils les ont approuvées sinon ordonnées - à tout le moins l'intimée pouvait-elle de bonne foi partir du principe que tel était le cas (TF 4A\_495/2007 du 12 janvier 2009 consid. 5.2.4.1). Les griefs des appelants doivent être écartés.

Les appelants contestent cursivement le constat des premiers juges relatif au nombre de jours de vacances pris par l'intimée. Le jugement entrepris observe que les appelants allèguent que l'intimée a pris 14 jours de vacances au mois de juillet 2019 et 3 jours de vacances au mois de décembre 2019, tandis que l'intimée soutient qu'elle a bénéficié, en tout et pour tout, de 16 jours de vacances. C'est à tort que les appelants font grief aux premiers juges de n'avoir pas constaté que l'intimée avait pris 14 jours de vacances au mois de juillet 2019, comme l'atteste la pièce 121 qu'ils ont produite. Le fait est que les appelants n'ont pas apporté la preuve - comme ils en avaient pourtant la charge (ATF 128 III 271 consid. 2a, JdT 2003 I 606) - de ce que l'intimée aurait pris trois jours de plus, et non pas deux, par hypothèse en décembre 2019, étant encore une fois rappelé que les calendriers établis unilatéralement par l'appelante sont impropres à prouver les faits qu'ils sont censés attester. Aussi, est-ce d'une manière qui ne prête pas le flanc à la critique que le tribunal a retenu que l'intimée avait pris 16 jours de vacances en 2019. Pour le reste, les appelants ne contestent ni le principe de l'indemnisation des vacances non prises ni la manière dont les premiers juges ont calculé les prestations en argent censées les remplacer, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir ici.

## **8.**

**8.1** Les appelants font grief au tribunal d'avoir retenu à tort que le licenciement qu'ils ont signifié le 4 août 2020 l'a été avec effet immédiat. A supposer qu'il l'ait été, ils font valoir, à titre subsidiaire, qu'il aurait été prononcé pour de justes motifs, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges.

Le tribunal a considéré que l'enchaînement des événements parlait en faveur d'un licenciement immédiat. Il a estimé que les appelants n'étaient pas crédibles quand ils alléguaient qu'ils étaient prêts à attendre des mois que la pandémie s'atténue avant de licencier l'intimée, tout en affirmant, dans le même temps, que celle-ci n'était pas capable d'exécuter les tâches qui lui incombait de manière indépendante, qu'elle était agressive avec les enfants, qu'elle prenait des libertés avec les horaires de repas et de coucher de ceux-ci, qu'il lui arrivait de leur mentir et qu'elle avait même insulté l'appelante. Dans ces conditions, les premiers juges ont retenu que l'incident du 27 juillet 2020 avait motivé le licenciement.

## **8.2**

**8.2.1** Les appelants reprochent au tribunal d'avoir retenu que c'est l'incident du 27 juillet 2020 qui avait motivé le licenciement, tout en considérant que les soupçons de violence physique sur l'enfant cadet étaient « *non élucidés* ». On concèdera aux appelants que la question de savoir quel(s) événement(s) a (ont) motivé le licenciement n'est pas absolument décisive quand il s'agit d'examiner si l'on est en présence d'un licenciement ordinaire ou extraordinaire.

**8.2.2** La résiliation du contrat de travail est une déclaration unilatérale de volonté sujette à réception par laquelle une partie communique à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat et qui prend effet au moment où elle est parvenue au cocontractant, conformément au principe de la réception (ATF 133 III 517 consid. 5.3). La résiliation doit être claire et précise quant à la volonté de mettre fin au contrat ; son

interprétation se fait selon le principe de la confiance (art. 18 al. 1 CO ; TF 4A\_328/2014 du 6 octobre 2014 consid. 3.2 ; TF 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 2.1).

**8.2.3** En l'occurrence, c'est avec raison que les premiers juges ont considéré que l'intimée avait été licenciée avec effet immédiat le 4 août 2020, quand même on ignore ce qui s'est dit exactement ce jour-là, au N. \_\_\_\_\_ X\*\*\*, où les appelants avaient donné rendez-vous à l'intimée. Le fait est que les appelants ont signifié à l'intimée qu'elle n'aurait plus à revenir travailler, ni qu'elle pourrait se rendre à leur domicile pour emporter ses affaires, puisqu'ils s'étaient mis en peine de les lui apporter. Dans ces conditions, l'intimée pouvait comprendre de bonne foi que les appelants la renvoyaient avec effet immédiat. Peu importe que ceux-ci lui aient payé le salaire afférent au mois d'août, ce d'autant qu'on ignore quand ils l'ont fait et qu'il est constant qu'ils n'ont pas payé celui du mois de septembre 2020, bien qu'ils prétendent qu'ils avaient résilié le contrat avec effet au 30 septembre 2020 – ce qu'ils n'étaient pourtant pas en droit de faire, vu le délai de résiliation (art. 6 al. 1 let. b ACTT-mpr).

### **8.3**

**8.3.1** Les appelants s'en prennent ensuite à l'appréciation des premiers juges quant au caractère injustifié du licenciement immédiat de l'intimée.

### **8.3.2**

**8.3.2.1** Aux termes de l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. L'art. 337 al. 2 CO précise que sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettraient pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; TF 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3. 1 ; CACI 11 novembre 2025/510 consid. 5.2.1). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 précité consid. 2.1 ; TF 4A\_481/2020 du 10 juin 2021 consid. 4.3). Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, portant sur le devoir de travailler ou le devoir de fidélité, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2 ; ATF 117 II 72 consid. 3 ; TF 4A\_333/2023 du 23 février 2024 consid. 4.1.1). A raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a ; ATF 117 II 560 consid. 3a ; TF 4A\_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1).

Le manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4 et les références citées ; TF 4A\_431/2020 du 29 décembre 2020 consid. 5.3). Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]), si le licenciement immédiat répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF

137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a ; TF 4A\_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.2).

Le Tribunal fédéral a refusé de poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, permet de justifier un licenciement immédiat, insistant sur le fait qu'il relèvera toujours du pouvoir d'appréciation du juge de déterminer s'il y a gravité suffisante dans un cas donné (ATF 127 III 153 consid. 1c). En avertissant le travailleur, l'employeur doit être explicite et lui indiquer quel comportement il considère comme incriminé et inadmissible ; en ce sens, le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée (TF 4A\_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.4 ; CACI 11 mai 2022/257 consid. 3.1.1). Toutefois, l'avertissement donné pour des faits totalement différents ne doit pas permettre à l'employeur de résilier par la suite pour un minime manquement (ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A\_246/2020 du 23 juin 2020 *loc. cit.*). En effet, plusieurs avertissements peuvent être nécessaires, selon la gravité, la nature et la durée des manquements (CACI 11 novembre 2025/510 consid. 5.2.1 ; Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, p. 782).

**8.3.2.2** Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque l'existence de justes motifs de prouver les faits qui les fondent (Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, p. 780 et les références citées ; Favre/Munoz/Tobler, *Le contrat de travail, Code annoté*, 2<sup>e</sup> éd., 2010, n. 3.1 ad art. 337 CO). Il incombe ainsi à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues) (CACI 11 novembre 2025/510 consid. 5.2.2 ; CACI 12 février 2025/89 consid. 3.2.2.2 ; Gloor, in Dunand/Mahon [éd.]. *Commentaire du contrat de travail*, 2<sup>e</sup> éd., 2022, n. 75 ad art. 337 CO).

**8.3.3** Les premiers juges ont considéré que les griefs formulés par les appelants quant à la manière dont l'intimée exécutait son travail dans les mois qui ont précédé son licenciement ne constituaient pas le véritable

motif de la résiliation du contrat, dès lors qu'ils s'en étaient accommodés durant des mois. On ajoutera que le bien-fondé de ces plaintes n'est pas démontré : les témoignages de J.\_\_\_\_\_ et de M.\_\_\_\_\_ - respectivement voisin et ami des appelants - ne sont pas concluants sur cette question. Par ailleurs, même supposés établis, ces manquements ne justifiaient de toute manière pas un licenciement immédiat, sans qu'un avertissement soit préalablement donné. Quant à l'épisode survenu le 27 juillet 2020, l'intimée a formellement déclaré qu'elle n'avait jamais levé la main sur les enfants des appelants, le contraire n'étant pas établi, respectivement que le récit livré par l'intimée, soit que l'enfant serait tombé tandis qu'ils jouaient, serait contraire à la vérité. En outre, comme le tribunal l'a relevé à juste titre, il appartenait aux appelants, avant que de se résoudre à prononcer un licenciement immédiat, d'entreprendre les démarches utiles pour vérifier leur soupçon, en particulier en questionnant frontalement l'intimée, ce qu'ils n'ont pas fait. C'est donc à bon droit que les premiers juges ont considéré que le licenciement immédiat du 4 août 2020 était injustifié. Pour le reste, les appelants ne remettent pas en cause les conséquences juridiques que le tribunal a fait dériver de ce constat, ni en ce qui concerne la détermination de la somme d'argent que l'intimée aurait gagnée si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance ordinaire, ni s'agissant de l'indemnité prévue à l'art. 337c al. 3 CO, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir ici.

**9.** En définitive, le jugement de première instance doit être réformé en déduisant du salaire que les appelants ont été condamnés à payer à l'intimée (108'116 fr.) les sommes d'argent correspondant au salaire en nature (logement et repas) qui lui a été servi. A cet égard, l'art. 19 al. 2 ACTT-mpr prévoit que le salaire en nature est calculé selon les prescriptions de la législation sur l'assurance-vieillesse et survivants. L'art. 11 al. 2 RAVS prévoit des montants journaliers de 3 fr. 50 pour le petit déjeuner, de 10 fr. pour le repas de midi, de 8 fr. pour le repas du soir et de 11 fr. 50 pour le logement.

S'agissant du calcul, celui proposé par l'intimée pour les frais de bouche paraît adéquat. Il se décompose ainsi :

- pendant les deux premiers mois : repas du matin et de midi (3 fr. 50 + 10 fr.), cinq fois par semaine, à savoir un total de 584 fr. 55 (13 fr. 50 x 5 jours x 4.33 semaines x 2 mois) ;
- pendant les quinze mois qui ont suivi, soit de mai 2019 à juillet 2020 : repas du matin et de midi (3 fr. 50 + 10 fr.) cinq fois par semaine et repas du soir (8 fr.) quatre fois par semaine, à savoir un total de 6'462 fr. 50 ([13 fr. 50 x 5 jours + 8 fr. x 4 jours] x 4.33 semaines x 15 mois) ;
- pendant les six jours travaillés le week-end : 129 fr. (21 fr. 50 x 6 jours) ;
- total (arrondi au franc supérieur par l'intimée) : 7'177 fr. (584 fr. 55 + 6'462 fr. 50 + 129 fr.).

Bien qu'ils aient considéré que les repas pris par l'intimée chez les appelants ne constituaient pas du salaire en nature, les premiers juges ont tout de même déduit du salaire perçu la somme de 7'177 fr., pour les repas pris sur place. Il s'agit donc encore d'y ajouter le salaire en nature pour le logement, qui se monte à 2'987 fr. 70 (11 fr. 50 [art. 19 al. 2 ACTT-mpr ; art. 11 al. 2 RAVS] x 4 nuits x 4.33 semaines x 15 mois). Le montant non contesté du salaire effectivement perçu par l'intimée se monte à 48'200 francs. Il s'ensuit qu'au total, la somme nette à déduire du salaire que les appelants doivent payer à l'intimée est de 58'364 fr. 70 (48'200 fr. + 7'177 fr. + 2'987 fr. 70). Le chiffre I du dispositif du jugement attaqué doit être réformé en conséquence.

**10.** Dans un dernier grief, les appelants contestent la manière dont le tribunal a arrêté l'indemnité de dépens qu'ils ont été condamnés à payer à l'intimée. Lorsque les appelants soutiennent que l'on ne voit pas que les dépens doivent nécessairement couvrir la liste d'opérations du conseil de leur adverse partie, ils oublient que, par défraiement (art. 95 al. 3 let. b CPC), l'on entend l'entier des frais liés à la consultation d'un

avocat, et non une simple participation à ceux-ci. Lorsque c'est le bénéficiaire de l'assistance judiciaire qui obtient gain de cause, les dépens qui lui sont alloués devront couvrir au moins la rémunération équitable prévue à l'art. 122 al. 1 let. a CPC (CACI 30 octobre 2025/488 ; CREC 26 juin 2012/233 ; CREC 31 août 2012/309). Du reste, les appelants ne critiquent pas la liste des opérations produite par l'intimée, sauf pour souligner que l'indemnité d'assistance judiciaire qu'elle réclame est inférieure aux dépens à concurrence de près de 800 francs. Ils omettent toutefois de voir que le tarif horaire n'est pas le même pour l'indemnité du conseil d'office que pour les dépens, et que si toutes les heures de travail annoncées par Me Bolivar avaient été rétribuées au tarif de 350 fr. de l'heure, les dépens auraient été bien plus élevés. En l'occurrence, les dépens ont été fixés dans le haut de la fourchette prévue à l'art. 4 TDC pour une valeur litigieuse, comprise comme en l'espèce, entre 30'001 fr. et 100'000 fr., ce qui est adéquat et correspond aux circonstances du dossier. Pour le surplus, les appelants ne motivent pas davantage leur grief qui doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité.

## **11.**

**11.1** Au vu de ce qui précède, l'appel est très partiellement admis. Le jugement doit être réformé à son chiffre I dans le sens que les appelants sont condamnés, solidairement entre eux, à verser à l'intimée la somme brute de 108'116 fr. avec intérêt à 5 % l'an depuis le 4 août 2020, sous déduction des montants nets déjà perçus de 58'364 fr. 70. Il est maintenu pour le surplus.

## **11.2**

**11.2.1** Aux termes de l'art. 95 al. 1 CPC, les frais comprennent les frais judiciaires (al. 2) et les dépens (al. 2), lesquels sont fixés par les cantons (art. 96 CPC). Conformément à l'art. 106 al. 1 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante. Par partie succombante au sens de l'art. 106 al. 1 CPC, il faut entendre la partie qui perd le procès au sens courant, soit le demandeur dont les prétentions sont rejetées ou écartées, ou le défendeur qui est condamné dans le sens demandé par son

adversaire (cf. parmi d'autres : CACI 7 avril 2025/159 consid. 5.2 et la réf. citée). Lorsque plusieurs personnes participent au procès en tant que parties principales ou accessoires, le tribunal détermine la part de chacune aux frais dans la mesure de leur participation (art. 106 al. 3, première phrase, CPC).

Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais, judiciaires et dépens (art. 95 al. 1 CPC), de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

**11.2.2** Concernant la procédure de première instance, les appelants n'obtiennent la réforme du jugement attaqué que dans une mesure très restreinte, si bien qu'il n'y a pas lieu de modifier la charge et la répartition des frais de première instance.

**11.2.3** Dès lors que l'appel n'est que très partiellement admis et que les appelants succombent sur pratiquement la totalité de leurs conclusions, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 785 fr. (art. 62 et 67 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge des appelants, qui sont considérés comme parties succombantes (art. 106 al. 1 CPC), chacun pour une moitié (art. 106 al. 3 CPC).

En deuxième instance, la charge des dépens peut être évaluée à 6'500 fr. pour chaque partie (art. 3 al. 2 et 7 al. 1 TDC), ce qui est adéquat et correspond aux circonstances du dossier d'appel. Les appelants, qui succombent sur pratiquement la totalité de leurs conclusions, verseront à l'intimée la somme de 3'250 fr. chacun à titre de pleins dépens de deuxième instance (art. 106 al. 1 et 3 CPC). L'intimée étant au bénéfice de l'assistance judiciaire et au vu de la jurisprudence sur la distraction des dépens (TF 4A\_106/2021 du 8 août 2022 consid. 3.4), ceux-ci seront directement alloués à son conseil d'office.

### **11.3**

**11.3.1** Le conseil d'office a droit à une rémunération équitable pour ses opérations et débours dans la procédure d'appel (cf. art. 122 al. 1 let. a CPC). Le juge applique un tarif horaire de 180 fr. pour l'avocat (cf. art. 2 al. 1 RA) [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 ; BLV 211.02.3]).

**11.3.2** Dans sa liste des opérations du 28 octobre 2025 concernant l'activité effectuée du 28 avril au 12 août 2025, Me Manuel Bolivar, conseil d'office de l'intimée, indique avoir consacré 18 heures et 35 minutes à la procédure d'appel. Compte tenu des circonstances du dossier, ce montant peut être admis.

L'indemnité de conseil d'office de Me Manuel Bolivar peut ainsi être arrêtée à 3'445 fr. (18 h 35 x 180 fr.), montant auquel s'ajoutent 66 fr. 90 à titre de débours forfaitaires et la TVA de 8,1 % sur le tout, par 276 fr. 35, ce qui donne un total de 3'688 fr. 25 arrondi à 3'688 francs.

**11.3.3** Pour autant que l'indemnité d'office versée au conseil d'office de l'intimée soit avancée par l'Etat (art. 122 al. 2 CPC), la bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenue de l'indemnité à son conseil d'office mise provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'elle sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). Il incombe à la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes de fixer le principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a CDP) [Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 211.02).

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

- I. L'appel est très partiellement admis.
  
- II. Le jugement est réformé à son chiffre I comme il suit :

- I. CONDAMNE B. \_\_\_\_\_ et A. \_\_\_\_\_, solidairement entre eux, à verser à E. \_\_\_\_\_ la somme brute de 108'116 fr. (cent huit mille cent seize francs) avec intérêt à 5 % l'an depuis le 4 août 2020, sous déduction des montants nets déjà perçus de 58'364 fr. 70 (cinquante-huit mille trois cent soixante-quatre francs et septante centimes) ;  
Le jugement est confirmé pour le surplus.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 785 fr. (sept cent huitante-cinq francs), sont mis à la charge de l'appelante B. \_\_\_\_\_ par 392 fr. 50 (trois cent nonante-deux francs et cinquante centimes) et à la charge de l'appelant A. \_\_\_\_\_ par 392 fr. 50 (trois cent nonante-deux francs et cinquante centimes).
- IV.** L'appelante B. \_\_\_\_\_ versera à Me Manuel Bolivar, conseil de l'intimée E. \_\_\_\_\_, la somme de 3'250 fr. (trois mille deux cent cinquante francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- V.** L'appelant O. \_\_\_\_\_ versera à Me Manuel Bolivar, conseil de l'intimée E. \_\_\_\_\_, la somme de 3'250 fr. (trois mille deux cent cinquante francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- VI.** Si Me Manuel Bolivar ne peut pas recouvrer les dépens, son indemnité d'office est arrêtée à 3'688 fr. (trois mille six cent huitante-huit francs), TVA et débours compris.
- VII.** Pour autant que l'indemnité d'office versée au conseil d'office de l'intimée E. \_\_\_\_\_ soit avancée par l'Etat, la bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenue au remboursement de cette indemnité, dès qu'elle sera en mesure de le faire.
- VIII.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Etienne Monnier (pour les appelants),
- Me Manuel Bolivar (pour l'intimée),

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

- M. le Président du Tribunal civil 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).

Le greffier :