COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 2 septembre 2026

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mme Giroud Walther et Mme Cherpillod, juges
Greffière : Mme Rosset

*****

Art. 337 et 337c CO ; art. 311 al. 1 et 312 al. 1 *in fine* CPC

Statuant sur l'appel interjeté par **A._____**, à B***, contre le jugement rendu le 17 décembre 2025 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause le divisant d'avec **C._____**, à D***, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

E n f a i t :

A. Par jugement du 17 décembre 2025, motivé le 10 avril 2026, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le Tribunal de prud'hommes ou les premiers juges) a condamné A._____ (ci-après : l'appelant) à payer immédiatement à C._____ (ci-après : l'intimée) un montant brut de 3'169 fr. sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er août 2024, à titre de salaire impayé pour le mois de juillet 2024 (I), a condamné l'appelant à payer immédiatement à l'intimée un montant brut de 633 fr. 80 sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er août 2024 (II), a condamné l'appelant à payer immédiatement à l'intimée un montant net de 9'507 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er août 2024, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié (III), a condamné l'appelant à remettre à l'intimée, sous la menace de la peine de l'amende prévue par l'art. 292 CP (Code pénal suisse du 21 décembre 1937 ; RS 311.0) qui réprime l'insoumission à une décision de l'autorité, un certificat de travail final complet ne faisant aucunement mention des accusations infondées de trous de caisse (IV), a rejeté toutes autres et plus amples conclusions (V), a dit que l'appelant verserait à l'intimée la somme de 3'000 fr. à titre de dépens (VI) et a rendu le jugement sans frais (VII).

En substance, les premiers juges ont retenu que l'intimée avait été licenciée avec effet immédiat par courrier du 20 juin 2024 intitulé « *congé immédiat* » et notifié à celle-ci le lendemain.

S'agissant des trous dans la caisse et des soupçons y relatifs portant sur le comportement de l'intimée, ces éléments avaient déjà conduit l'appelant à choisir la voie du licenciement ordinaire de l'intimée formalisé dans un courrier du 18 juin 2024 intitulé « *Avertissement et Lettre de congé* » pour le 31 juillet 2024. Pour ce motif déjà, le licenciement immédiat de l'intimée était injustifié, l'appelant ne pouvant revenir sur sa décision de licenciement ordinaire, laquelle demeurait une déclaration

unilatérale de volonté irrévocable. A ce titre, il était sans importance de déterminer le caractère justifié ou injustifié du licenciement immédiat basé sur des soupçons de vol. L'absence de l'intimée le 18 juin 2024 pouvait être considérée comme justifiée, celle-ci ayant produit un certificat médical d'incapacité de travail pour la période du 18 au 23 juin 2024, ce qui n'avait pas au demeurant été remis en cause par l'appelant. De plus, l'appelant n'avait pas interpellé l'intimée sur son absence et ne l'avait pas mise en demeure de reprendre le travail. En tout état de cause, il ne pouvait être reproché à l'intimée un abandon d'emploi. A compter de la notification du licenciement immédiat daté du 20 juin 2024, le contrat de travail ayant alors pris fin de manière immédiate, il ne pouvait être exigé de l'intimée qu'elle offre ses services dans un contexte où il n'y avait plus de contrat de travail, étant encore rappelé que l'intimée était en incapacité de travail à 100 %, attestée par certificat médical jusqu'au 23 juin 2024 et que l'intimée avait posé une semaine de vacances à la fin du mois de juin 2024. Les premiers juges comprenaient alors difficilement l'argument de l'appelant consistant à dire que l'intimée n'avait pas droit à son salaire de juillet 2024 dans la mesure où, pour ce faire, elle aurait dû travailler ou à tout le moins offrir ses services.

S'agissant du « *nouveau scandale* » avancé par l'appelant comme motif de licenciement immédiat, les déclarations des parties étaient contradictoires. Aucun élément de preuve ne permettait de conclure à l'existence d'un comportement de l'intimée ayant violé si gravement son obligation de diligence et de fidélité qu'il aurait suffi à lui seul à justifier l'interruption immédiate des rapports de travail, considérant *a fortiori* que le contrat de travail avait déjà été résilié par la voie ordinaire pour la fin du mois de juillet 2024.

Partant, l'appelant n'ayant pas établi l'existence de justes motifs, le licenciement immédiat de l'intimée devait être considéré comme injustifié. Le délai de congé d'un mois étant échu au 31 juillet 2024, le salaire de l'intimée était dû jusqu'à cette date.

Quant au salaire afférant aux vacances et aux jours fériés non pris au 31 juillet 2024, les allégations de l'intimée selon lesquelles il lui restait six jours de vacances et que deux jours fériés lui étaient dus devaient être retenues en l'absence de décompte de la part de l'employeur et au vu du fardeau de la preuve incombant à ce dernier.

Une indemnité équivalant à trois mois de salaire apparaissait justifiée, la faute de l'employeur pouvant être qualifiée de moyenne à grave. En outre, l'intimée avait dû insister à plusieurs reprises auprès de l'appelant pour obtenir notamment l'attestation de chômage lui permettant de s'inscrire auprès d'une caisse de chômage et recevoir d'éventuelles allocations à ce titre ; de plus, malgré les engagements pris, l'appelant avait persisté à ne pas s'exécuter et ce, sans aucun motif justifiable. L'intimée s'était ainsi retrouvée dans une situation difficile et avait été privée de revenu de manière soudaine de juillet 2024 à janvier 2025.

L'intimée avait droit à la délivrance d'un certificat de travail de la part de l'appelant portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité du travail et sa conduite pendant les rapports de travail. Il était rappelé que lors de l'audience du 2 septembre 2025, l'appelant s'était engagé à délivrer un certificat de travail dans un délai au 15 septembre 2025, dont la teneur avait été approuvé par les parties et lequel ne faisait pas mention des trous de caisse.

Quant à la conclusion de l'appelant relative au remboursement du salaire versé prétendument en trop à l'intimée durant les rapports de travail en raison d'un déficit d'heures, il apparaissait que l'intimée avait effectué les heures de travail demandées par l'appelant, étant précisé qu'il appartenait à l'employeur de fournir la quantité de travail prévue contractuellement. Le risque économique ne pouvait être reporté sur le travailleur, lequel avait droit au salaire convenu. L'intimée avait été engagée pour un taux d'activité de 75 %, soit en moyenne 34 heures de travail hebdomadaire, pour un salaire mensuel brut de 3'169 fr., treizième salaire compris. Par courriel du 23 juillet 2024 adressé par l'intimée à F._____ (compagne de l'appelant), un accord avait vraisemblablement

été convenu entre les parties s'agissant d'un horaire hebdomadaire à 31 heures pour le même salaire que celui prévu dans le contrat de travail. Pour le surplus, l'instruction n'avait pas permis de constater que l'intimée aurait refusé sans motif justifié d'exécuter sa prestation de travail, soit qu'elle aurait refusé d'effectuer des heures de travail dues à son employeur. Aussi, l'appelant supportant le fardeau de la preuve inverse, sa prétention devait être rejetée.

Quant aux trous de caisse, dont l'appelant réclamait le remboursement, il apparaissait que la gestion du personnel et administrative était floue et désorganisée. L'appelant apparaissait peu au fait de la gestion administrative de son activité, renvoyant à sa compagne, F._____, laquelle n'était pourtant au bénéfice d'aucun contrat de travail ni d'une procuration officielle pour le représenter. Une ancienne employée, entendue en qualité de témoin, avait par ailleurs déclaré n'avoir jamais vu une telle façon de fonctionner en 17 ans de travail dans la restauration, « *dans le sens d'une non-gestion* ». Les explications concernant en particulier la caisse, les bourses des employés et leur gestion n'avaient pas permis de fonder une responsabilité quelconque de l'intimée s'agissant des prétendus trous de caisse constatés, dont il était impossible de confirmer ni l'existence ni le montant ; l'appelant avait au surplus confirmé l'existence d'une caisse unique concernant le restaurant et son activité de traiteur.

B. **a)** Par acte du 18 mai 2025, l'appelant, non représenté, a interjeté appel contre ce jugement, en concluant principalement à sa réforme en ce sens que la demande de l'intimée soit rejetée et qu'il soit reconnu que « *les heures de travail négatives sont imputables à l'employée et qu'aucune prétention n'est imputable à ce titre* ». Subsidiairement, il a conclu à ce qu'il soit dit que l'intimée n'a subi aucun dommage au sens de l'art. 337c CO (Code des obligations suisse du 30 mars 1911 ; RS 220), dès lors qu'elle avait continué à travailler comme saisonnière et n'avait subi aucune perte de revenu et qu'il soit dit que le comportement de l'intimée justifiait une réduction maximale de toute éventuelle indemnité ; en conséquence, l'indemnité pour licenciement injustifié devait être réduite à

zéro, subsidiairement à un montant symbolique. Il a conclu à ce qu'il soit reconnu que « *les heures de travail négatives sont imputables à l'employée [l'intimée] et qu'aucune prétention n'est imputable à ce titre* ». Les dépens de l'intimée devaient être laissés à la charge de celle-ci, sa faute n'en justifiant pas l'imputation à l'appelant.

b) Par avis du 22 juin 2026, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger, qu'il n'y aurait pas d'autre échange d'écritures et qu'aucun fait ou moyen de preuve nouveau ne serait pris en compte.

c) A la suite de la demande de l'intimée du 29 juin 2026, une copie de l'appel a été transmise à celle-ci par courrier du lendemain.

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

1. **a)** L'entreprise individuelle « *A.*_____ » est inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud dont le siège se situe à B***, Q*** et dont le but est la vente en gros de fromages, charcuteries, pâtes, vins et produits italiens.

L'appelant en est le titulaire avec signature individuelle.

b) L'appelant exploite également un restaurant à Lausanne dénommé « *G.*_____ » (ci-après : le restaurant).

c) F._____ est la compagne de l'appelant et assiste ce dernier dans la gestion du restaurant et notamment de ses employés.

Elle n'est pas au bénéfice d'une procuration ni d'un contrat de travail en lien avec l'entreprise individuelle précitée.

2. L’intimée bénéficie d'une longue expérience de 20 ans dans le métier de serveuse et travaille de préférence en qualité de saisonnière.

3. Par contrat de travail écrit du 1er août 2023, l’intimée a été engagée par l’appelant pour une durée indéterminée en qualité de serveuse, pour un taux d'activité de 75 %, soit en moyenne 34 heures de travail hebdomadaire, pour un salaire mensuel brut de 3'169 fr., treizième salaire compris.

Le droit aux vacances était de 5 semaines par an, soit 2.92 jours civils par mois considérant une activité à plein temps.

4. **a)** Le soir du 15 juin 2024, vers 22h00, alors que l’appelant n'était pas présent au restaurant, F._____ a eu une discussion avec l’intimée après le service au sujet de problématiques rencontrées avec la caisse.

Entendue en qualité de partie, l’intimée a déclaré qu’elle considérait avoir été licenciée ce jour-là, indiquant que F._____ lui avait dit « *je te donne le congé* ».

b) Par courrier daté du 16 juin 2024 et notifié à l’intimée le 20 juin 2024, l’appelant l’a mise en demeure de s'expliquer sur des problèmes de caisse et l’a invitée à restituer la caisse du 15 juin 2024.

Entendu en qualité de partie, l’appelant a déclaré ce qui suit à ce propos :

> *« […] Je sais qu’on a demandé à Mme C._____ de s’asseoir pour discuter avec nous pour nous parler des trous de caisse. […] Pour moi c’est un (sic) impossible que ma compagne, Mme F._____, ai[t] dit à C._____ qu’elle lui a donné son congé. Pour moi, elle n’a jamais été licencié[e] le 15 juin [2024] oralement. […]* ».

c) L’intimée, qui devait reprendre le travail le 18 juin 2024, a offert ses services à l’appelant par message WhatsApp du 17 juin 2024, ce dernier l'ayant convoquée à 10h00 le 18 juin 2024 pour évoquer les

problèmes de caisse. A son arrivée, F._____ a demandé à l'intimée de faire l'inventaire et d'autres tâches que le service, considérant qu'elle ne pouvait plus la mettre en présence des clients. L'intimée s'y est opposée, considérant que ses horaires de travail étaient prévus le soir et que sa venue à 10h00 n'était liée qu'à la séance requise. L'intimée a ensuite quitté les lieux.

Entendue en qualité de témoin, F._____ a déclaré avoir, le 18 juin 2024, remis à l'intimée une lettre de congé datée du même jour et « *[s]es analyses Excel* ».

d) Le 18 juin 2024, l'intimée a remis à l'appelant un certificat médical d'arrêt de travail à 100 % pour une durée allant du 18 au 23 juin 2024.

e) Un courrier daté du 18 juin 2024 intitulé « *Avertissement et Lettre de congé* » a été notifié à l'intimée à tout le moins le 20 juin 2024. Ledit courrier comporte à la fois un avertissement et un licenciement ordinaire pour le 31 juillet 2024.

L'appelant a notamment et en substance précisé qu'il existait des trous de caisse au mois de juin 2024, notamment des soirs où l'intimée avait travaillé seule. Celle-ci avait impliqué les clients, qui terminaient leur verre sur la terrasse, dans leur discussion et avait écrit des messages dans le groupe WhatsApp de l'équipe du restaurant afin de faire en sorte que les employés démissionnent.

A l'appui de ce licenciement, l'appelant a ainsi fait valoir les « *derniers événements* » et les déclarations de l'intimée selon lesquelles elle n'aurait plus confiance en son employeur.

f) Par courrier daté du 20 juin 2024 et notifié à l'intimée le lendemain, l'appelant l'a licenciée avec effet immédiat considérant le départ de celle-ci et le refus d'exécuter la tâche confiée le 18 juin 2024 comme un abandon de poste de cette dernière.

g) Entendue en qualité de témoin, F._____ a déclaré, concernant le licenciement immédiat daté du 20 juin 2024, qu'à cette date, elle avait adressé à l'intimée un congé immédiat « *en raison des trous de caisse, des deux départs injustifiés et des scandales* ». Le départ de l'intimée, qui devait venir travailler le mardi 18 juin 2024, ne l'avait pas « *du tout arrangée* », devant la remplacer. Le congé du 20 juin 2024 constituait une sanction relative au départ de l'intimée le 18 juin 2024. Sauf erreur, elle avait elle-même signé le contrat de travail en « *p.o.* » [*pour ordre*], signant « *alors en représentation* » de l'appelant qui ne pouvait être présent.

h) L'intimée avait une semaine de vacances prévue à la fin du mois de juin 2024 après son incapacité de travail.

Entendue en qualité de partie, elle a déclaré qu'elle ne se souvenait pas du décompte exact, mais qu'il lui semblait qu'il lui restait 6 jours de vacances non pris.

5. L'appelant s'est acquitté du salaire de l'intimée jusqu'au mois de juin 2024 inclus. Le solde du paiement du salaire de juin 2024 a été versé à l'intimée le 8 juillet 2024 après plusieurs relances de la part de cette dernière.

Entendu en tant que partie, l'appelant a déclaré, considérant le salaire du mois de juillet 2024, que « *pour prétendre avoir droit à son salaire, elle [l'intimée] aurait dû venir travailler* ».

6. Par courrier du 28 août 2024 de son conseil, l'intimée s'est opposée au licenciement immédiat du 20 juin 2024 qu'elle considérait comme injustifié. Elle a également informé l'appelant demeurer ouverte à une discussion afin de tenter de trouver une issue négociée à cette affaire.

7. **a)** Un échange téléphonique entre le conseil de l'intimée et la compagne de l'appelant du 8 octobre 2024 n'ayant pas permis d'aboutir à une solution amiable, et sans autre nouvelle de l'appelant, l'intimée a

déposé le 4 novembre 2024 une requête de conciliation à l'encontre du précité.

b) L'appelant ne s'est pas présenté à l'audience de conciliation appointée au 11 décembre 2024, du fait qu'il avait dû se rendre aux urgences.

c) D'entente entre les parties, une seconde audience de conciliation a eu lieu le 27 janvier 2025.

Lors de celle-ci, l'appelant s'est engagé à remplir et à délivrer à l'intimée l'attestation de l'employeur requise par le chômage ainsi qu'à lui transmettre la fiche de salaire de juin 2024, le tout dans un délai au 31 janvier 2025.

La conciliation n'ayant pas abouti pour le surplus, une autorisation de procéder a été délivrée à l'intimée le 27 janvier 2025.

d) Après plusieurs relances de l'intimée, l'appelant a exécuté au début de mois de février 2025 ses engagements pris lors de l'audience de conciliation susvisée.

e) Le 24 février 2025, l'intimée a adressé une réquisition de poursuite à l'encontre de l'appelant à l'autorité de poursuite compétente en se basant sur l'adresse figurant auprès du Registre du commerce, soit à Lausanne, pour des montants de 3'169 fr., avec intérêts de 5 % l'an dès le 1er août 2024, à titre de salaire impayé du mois de juillet 2024, de 921 fr. 90, avec intérêts de 5 % l'an dès le 1er août 2024, à titre de « *Solde de tout compte* » et de 12'676 fr. , avec intérêts de 5 % l'an dès le 1er août 2024, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. La réquisition de poursuite a été rejetée, l'adresse de l'appelant étant à B*** depuis le mois d'octobre 2024, étant précisé que le changement auprès du Registre du commerce a été effectué le 23 juin 2025 seulement.

f) Le 11 mars 2025, une nouvelle réquisition de poursuite a été adressée à l'appelant par l'intimée considérant l'autorité compétente du district de Lavaux-Oron pour les créances susmentionnées. L'appelant y a formé opposition totale.

g) Le 7 avril 2025, l'appelant a déposé une réquisition de poursuite à l'encontre de l'intimée, comprenant le libellé suivant : « *Salaire versé en trop, Manques constatés dans la caisse* » pour un montant de 4'236 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er juillet 2024. L'intimée y a formé opposition totale.

h) Le 8 mai 2025, l'intimée a déposé plainte pénale contre l'appelant pour contrainte, à la suite de l'acte de poursuite déposé à son encontre.

8. **a)** Par demande simplifiée du 8 mai 2026, l'intimée a conclu, avec suite de frais, à ce que le caractère illicite de son licenciement immédiat du 20 juin 2024 soit constaté, à ce que l'appelant soit condamné à lui verser les montants bruts de 3'169 fr., sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er août 2024, à titre de salaire impayé du mois de juillet 2024, de 921 fr. 90 sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles à titre de solde de tout compte, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er août 2024, et de 12'676 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er août 2024, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié correspondant à quatre mois de salaire. Elle a également conclu à ce que l'appelant soit condamné à lui remettre, sous la menace de la peine de l'amende prévue par l'art. 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision de l'autorité, un certificat de travail final complet ne faisant aucunement mention des accusations de trous de caisse.

b) L'appelant n'a pas procédé dans le délai au 14 juillet 2025 qui lui avait été imparti par courrier recommandé pour faire valoir ses déterminations et ses moyens de preuve.

9. **a)** Lors de l'audience d'instruction et de jugement du 2 septembre 2025 devant le Tribunal de prud'hommes, l'appelant a produit une réponse.

Il a conclu, avec suite de « *frais d'expertise* » et de dépens, au rejet de la demande et à ce que l'intimée soit condamnée à lui verser 3'322 fr. à titre de salaire perçu en trop, avec intérêts à 5 % l'an à compter du 31 juillet 2024, ainsi que 619 fr. 55 pour « *combler les trous de caisse constatés du 8 au 14 juin 2024* », avec intérêts à 5 % l'an à compter du 15 juin 2024.

L'intimée a à quant elle produit une nouvelle pièce consistant en un projet de certificat de travail qui ne fait pas mention des trous de caisse, mais qui précise, à titre de tâches principales, la gestion de la caisse et des encaissements.

Les témoins L._____ et F._____ ont été entendus.

Les parties ont conclu une convention partielle, ratifiée séance tenante par le Tribunal de prud'hommes, selon laquelle l'appelant s'engageait à délivrer à l'intimée un certificat de travail « *dont la teneur a été approuvée par les parties et ci-annexé dans un délai au 15 septembre 2025* ». Sa teneur correspond au projet produit par l'intimée à l'audience à l'exception de la mention, à titre de tâches principales, de la gestion de la caisse et des encaissements, qui a été rayée d'un commun accord.

b) Lors de l'audience d'instruction et de jugement du 16 décembre 2025, l'intimée a informé le Tribunal de prud'hommes que l'appelant ne lui avait pas délivré de certificat de travail, contrairement à l'engagement pris par convention partielle lors de l'audience du 2 septembre 2025 ; l'appelant l'a confirmé, expliquant avoir déjà envoyé à l'intimée un certificat de travail le 3 février 2024.

Il a été procédé à l'interrogatoire des parties, à la suite de quoi l'instruction a été close sans autre réquisition.

c) Le 17 décembre 2025, le dispositif du jugement querellé a été notifié aux parties.

d) Par courrier du 29 décembre 2025, l'appelant en a requis la motivation.

10. Il ressort de l'audition des parties et des témoins ce qui suit :

a) Le témoin L._____, serveuse ayant travaillé pour l'appelant de juin 2023 à août 2024, a déclaré qu'elle avait toujours eu de bons rapports avec l'intimée, qu'elle a décrite comme une personne positive, polie et qui, selon elle, faisait du très bon travail. En 17 ans de travail dans la restauration, elle n'avait jamais vu une façon de fonctionner telle que celle du restaurant de l'appelant (dans lequel elle avait travaillé de juin 2023 à août 2024), « *dans le sens d'une non-gestion* », rien n'étant organisé.

Elle a également déclaré que d'autres employés que l'intimée avaient eu du retard dans le paiement de leur salaire. Concernant un employé nommé I._____, elle ne pouvait pas préciser s'il était parti car il n'avait pas été payé ou s'il avait été licencié.

ba) S'agissant de la gestion de la caisse, L._____ a déclaré que celle-ci était également compliquée : il n'y avait pas de rapport sur les tickets tipés sur la journée, ce qui ne permettait pas aux employés de voir le chiffre d'affaires du jour ; ils devaient laisser le fond de caisse dans la bourse et retirer le surplus d'argent, dont ils ne savaient pas à quoi il correspondait et il n'y avait pas de clôture de caisse à la fin de la journée. Il ne leur avait jamais été demandé de clôturer la caisse. On leur disait au contraire de ne pas y toucher. Selon elle, la majorité des encaissements se faisait par carte, plutôt qu'en espèces.

bb) Sur le sujet des encaissements par carte, l'appelant a déclaré qu'il n'existait qu'un seul compte « *Sumup* » pour le restaurant et l'épicerie-traiteur.

bc) Concernant les prétendues différences de caisse, l'intimée a déclaré ne pas pouvoir y donner d'explications. En 20 ans de métier, elle n'avait jamais eu de problèmes de caisse et les accusations à son encontre restaient très floues. Plusieurs employés de l'appelant avaient précédemment été accusés de manque d'argent dans la caisse, manque qui, pour elle, n'était pas fondé. Elle contestait les accusations selon lesquelles elle ne tipait pas toutes les commandes et a précisé que, dans un tel cas, elle en aurait entendu parler le soir même des faits. Le client ayant besoin du ticket de caisse, il n'était pas possible de ne pas tiper la vente.

bd) L'intimée a déclaré qu'elle avait décidé d'avoir son propre fond de bourse et elle avait pour habitude, avec l'accord de l'employeur, de ramener la bourse avec la recette de la journée à la maison après le service pour des raisons de sécurité, le restaurant n'ayant notamment pas de coffre prévu à cet effet. Elle n'avait aucun moyen de vérifier si les encaissements par carte ou Twint correspondaient à ce qui figurait sur la caisse, tout en précisant ne jamais avoir eu de remarque de son employeur concernant un problème de caisse avant le soir du 15 juin 2024. Elle avait eu précédemment des échanges avec l'appelant qui lui avait fait part de trous de caisse concernant d'autres employés, sans plus de précision et sans qu'ils la concernent.

c) Concernant le 18 juin 2024, l'intimée a déclaré qu'il lui avait « *officiellement* » été demandé de revenir au restaurant pour parler des trous de caisse. On lui avait demandé de dresser l'inventaire à 10h00, tâche qu'elle n'avait jamais faite auparavant, encore moins à cette heure, alors qu'elle travaillait toujours en soirée. Elle avait déjà effectué des remplacements, mais pas sans être prévenue à l'avance. Lui demander de dresser l'inventaire à la dernière minute ne se faisait pas, dans la mesure où sa présence avait été requise pour une séance d'explication selon les messages qu'elle avait reçus. Elle l'avait dit à F._____ qui lui avait alors reproché à nouveau d'être responsable de trous de caisse, et ce de façon virulente. Elle était alors sortie du restaurant, avait craqué et était allée consulter un médecin, en larmes. Elle était en *burn-out*.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les causes non patrimoniales et dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]).

L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'autorité d'appel, soit de 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. 239 CPC), si la décision attaquée a été rendue en application de la procédure ordinaire ou simplifiée, comme en l'espèce (art. 311 al. 1 CPC en lien avec l'art. 314 al. 1 CPC *a contrario*).

1.2 Déposé en temps utile par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

1.3 Outre le jugement attaqué, pièce dite de forme, l'appelant n'a pas produit de pièces nouvelles (cf. art. 317 al. 1 CPC).

2.

2.1 L'art. 310 CPC dispose que l'appel peut être formé pour violation du droit (let. a), ainsi que pour constatation inexacte des faits (let. b). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au

principe général de l’art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l’appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4).

Sous réserve des vices manifestes, l’application du droit d’office ne signifie pas que l’autorité d’appel doive étendre son examen à des moyens qui n’ont pas été soulevés dans l’acte d’appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l’acte d’appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l’autorité d’appel doit répondre eu égard au principe d’application du droit d’office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel).

2.2 Il incombe à l’appelant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC). Pour satisfaire cette obligation, il doit indiquer en quoi la décision de première instance est tenue pour erronée 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 (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; TF 4A_274/2020 du 1er septembre 2020 consid. 4). 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 ; 141 III 569 consid. 2.3.3 ; TF 4A_463/2023 du 24 avril 2024 consid. 4.1 et réf. cit.). 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 entrer en matière (TF 4A_463/2023 précité consid. 4.1).

De même, lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être les faits déterminants, sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. En effet, il n'appartient pas à l'instance d'appel de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (parmi d'autres : CACI 16 juillet 2026/246 consid. 4.3 ; CACI 28 octobre 2025/481 consid. 2.2.1 ; CACI 21 août 2023/336 consid. 4.1). Il n'y a pas lieu non plus d'entrer en matière sur les griefs de constatation inexacte des faits, qui se réfèrent de manière toute générale aux « *pièces du dossier* », sans mentionner des pièces précises, ou à des allégations pour lesquelles aucune pièce n'est mentionnée (CACI 16 juillet 2026/246 consid. 4.3 ; CACI 8 juin 2020/223 consid. 2.2). Du reste, il n'est en principe pas excessivement formaliste d'exiger un renvoi suffisamment précis aux passages des pièces du dossier, sauf si la pièce ne comporte qu'une page ou ne contient que les indications pertinentes (TF 4A_467/2020 du 8 septembre 2021 consid. 2.5.3 ; parmi d'autres : CACI 20 septembre 2024/431 consid. 7.4.6.2).

3. Après avoir exposé de très nombreux faits sans se préoccuper de savoir s'ils avaient été retenus ou non par l'autorité précédente, l'appelant demande à la Cour de céans de compléter les faits « *tel qu'exposé* » (appel, p. 8). Ce faisant, il n'indique pas en quoi l'un ou l'autre de ces faits auraient été omis à tort par l'autorité précédente. Tel que motivé le grief est irrecevable. Il ne sera pas tenu compte des faits ainsi allégués qui ne ressortent pas de la décision entreprise.

La Cour note pour le surplus que l'appelant invoque un changement de rémunération dès le 1er janvier 2024 avec un « *principe de*

compensation des heures de travail ». Le premier fait n'est pas démontré par la pièce 4, seule preuve indiquée à ces fins, qui est constitué d'un email de F._____, posant la question d'un changement de système, sans que l'on sache quelle suite a été donnée à cette demande par l'intimée. Quant au « *principe de compensation des heures de travail* », l'appelant ne se réfère sur ce point à aucun moyen de preuve au dossier. La Cour ne saurait partant retenir qu'un tel principe aurait été convenu entre les parties. Le fait que l'intimée aurait régulièrement travaillé dès 10h00 n'est quant à lui pas établi par la pièce 6 à laquelle l'appelant se réfère dans son écriture de seconde instance, dès lors que ce document n'est ni daté, ni signé et ne mentionne en outre même le nom de l'intimée.

L'appelant invoque encore, dans la suite de son exposé, des faits – librement et sans référence à des pièces les établissant. Il invoque que l'omission de faits pertinents constituerait une violation de l'art. 157 CPC. Reste qu'il n'expose aucunement en quoi pour le présent litige l'un ou l'autre de ces faits aurait été pertinent d'une part, serait établi par un moyen de preuve qu'il désigne précisément d'autre part, de sorte qu'il aurait dû être constaté par l'autorité précédente. Le grief est vain et les faits ainsi exposés irrecevables. Les moyens que l'appelant fonde sur de tels faits ne peuvent qu'être rejetés.

L'appelant reproche à l'autorité précédente d'avoir considéré que les différents de caisse n'étaient pas établis. Son raisonnement est incompréhensible, encore moins probant d'une part de l'existence d'un trou de caisse, dont la quotité n'est même pas claire, d'autre part qu'un tel trou aurait été causé par l'intimée alors que plusieurs personnes travaillaient sur le site.

4. Pour le surplus, et par pragmatisme, il se justifie d'aborder les prétentions contestées l'une après l'autre, les faits en rapport étant traités à cette occasion.

4.1 L’appelant conteste l’appréciation de l’autorité précédente que le licenciement immédiat n’était pas justifié.

4.1.1

4.1.1.1 Selon l’art. 337 CO, l'employeur peut résilier immédiatement – soit après un délai de réflexion raisonnable (TF 4A_50/2023 du 5 février 2024 consid. 5.1.1) – le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Si la résiliation ordinaire (art. 335 CO) est valable sans indication de motifs, la résiliation extraordinaire pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO doit en revanche être motivée : elle doit indiquer quels sont ces justes motifs. La motivation écrite sur demande de l'autre partie est toutefois une prescription d'ordre, qui n'a pas d'incidence sur la validité de la résiliation (ATF 142 III 579 consid. 4.3 ; TF 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 ; CACI 16 juillet 2026/246 consid. 4.2.1).

La résiliation immédiate pour « *justes motifs* » est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Ce 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. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; sur le tout : TF 4A_50/2023 précité consid. 5.1.1).

La charge de la preuve du juste motif de résiliation immédiate incombe à la partie qui l’invoque (art. 8 CC [Code civil suisse du 10

décembre 1907 ; RS 210] ; ATF 130 III 213 consid. 3.2 ; TF 4A_169/2016 du 12 septembre 2016 consid. 4).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 *in initio* CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC).

4.1.1.2 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 destinataire, conformément au principe de la réception (ATF 133 III 517 consid. 3.3). La partie exerce par là un acte formateur, qui est irrévocable (ATF 135 III 441 consid. 3.3 ; TF 4A_439/2022 du 25 août 2023 consid. 5.1), sous réserve d'une révocation par accord des parties (TF 4A_372/2016 précité consid. 5.2 et réf. cit.).

Ainsi, lorsque l'employeur opte pour la résiliation ordinaire, la voie de la résiliation extraordinaire, qui serait fondée sur les mêmes circonstances que celles qui avaient motivé la résiliation ordinaire, n'est plus possible (ATF 144 I 11 consid. 4.7 et réf. cit. ; 137 I 58 consid. 4.3.2 ; 123 III 86 consid. 2b ; Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5e éd., Berne 2024, p. 822) ; un tel congé immédiat serait dépourvu d'effet, le contrat prenant fin à l'échéance du délai ordinaire et le juge n'ayant pas à examiner l'existence de justes motifs (ATF 137 I 58 consid. 4.3.2 ; 123 III 86 consid. 2b ; TF 4A_372/2016 précité consid. 5.2).

4.1.2 A l'appui de son grief, l'appelant invoque le scandale que l'intimée aurait provoqué le 15 juin 2024 avec des clients (appel, p. 9 et 12). Un tel scandale n'est pas établi, les déclarations de la compagne de l'appelant ne s'imposant pas sur celle, contraire, de l'intimée sur ce point. En effet, il s'avère que F._____ a accusé à plusieurs reprises l'intimée d'avoir « *piqué* » dans la caisse, ce sans jamais que cette accusation, grave, n'ait été établie. Dans ces circonstances et au vu de son implication dans la présente cause, les déclarations de F._____ ne sauraient être retenues et permettre de considérer un fait comme établi, alors qu'il est contesté par l'intimée, que si elles sont corroborées par d'autres éléments probants. Pour

le surplus, on peut s'étonner que l'appelant se plaigne d'un scandale public de la part de l'intimée, tout en écrivant qu'aucun témoin n'était sur place pour confirmer l'une ou l'autre version (appel, p. 3). En effet, on ne voit pas que l'intimée ait pu faire un scandale public sans public. Un tel scandale, non établi, ne saurait justifier un licenciement immédiat.

Au demeurant, ce prétendu scandale est mentionné dans la lettre de licenciement ordinaire du 18 juin 2024. Il était donc impropre à justifier un licenciement immédiat formulé par après.

4.1.3 Il en va de même des prétendus trous de caisse, non établis et dont l'auteur éventuel n'est pas non plus identifié et qui au surplus étaient déjà mentionnés dans la lettre de licenciement ordinaire du 18 juin 2024.

4.1.4 L'appelant invoque des messages WhatsApp offensants. Ceux-ci sont également évoqués à l'appui de la lettre de congé du 18 juin 2024. A tout le moins ne distingue-t-on pas lesquels auraient été écrits après l'envoi du courrier de congé ordinaire du 18 juin 2024, le bordereau ne mentionnant à leur sujet que des WhatsApp du 15 juin 2024 (pièce 1 de l'appelant) et la pièce 1 ne permettant pas de retenir la date des messages qui y figurent. Ils ne sauraient, partant, justifier un licenciement immédiat notifié par après.

4.1.5 L'appelant invoque un abandon de poste de la part de l'intimée le 18 juin 2024. Il ne revient toutefois pas sur l'appréciation de l'autorité précédente qu'il n'y avait pas d'abandon de poste ce jour-là de la part de l'intimée, ne serait-ce que parce que l'intéressée était au bénéfice d'un arrêt de travail, dont l'autorité précédente relève qu'il n'était pas contesté par l'appelant. Dans ces circonstances, on ne saurait retenir un abandon de poste, le 18 juin 2024, propre à justifier ensuite un licenciement avec effet immédiat.

L'appelant invoque également que l'intimée aurait quitté son poste le 15 juin 2024 « *sans effectuer les rangements, ce qu'elle ne conteste pas* ». L'appelant n'expose pas où il aurait allégué ce fait, non

retenu par la décision entreprise, de sorte qu'on puisse déjà retenir que l'intimée ne l'aurait pas contesté. Au demeurant, il n'expose pas quelle preuve l'établirait. Enfin, on ne voit pas, vu la demande faite par l'appelant à l'intimée d'effectuer certaines tâches le 18 juin 2024, qu'on puisse retenir de quelque manière que ce soit un abandon de poste le 15 juin 2024. Enfin, un tel abandon, aurait-il été démontré, était antérieur au licenciement ordinaire donné le 18 juin 2024 et donc impropre à justifier le licenciement immédiat donné le 20 juin 2024.

4.1.6 L'appelant invoque encore que l'intimée a refusé « *une tâche* » le mardi 18 juin 2024. Tel que motivé, le grief est irrecevable, étant beaucoup trop vague. Pour le surplus, il résulte des faits de la cause que l'appelant a demandé à l'intimée une tâche qui n'était pas celles qui lui incombaient et pour lesquelles elle avait été engagée. On ne saurait dans ces conditions, car l'intimée l'aurait refusée, considérer que cela vaudrait abandon de poste. Le grief est téméraire.

4.1.7 L'appelant invoque que la rupture irrémédiable du lien de confiance était mutuelle et même alléguée par l'intimée elle-même dans son message WhatsApp du lundi 17 juin 2024. Le bordereau ne contient à le lire que des messages du 15 juin 2024. Pour le surplus, l'employeur ne saurait justifier un licenciement immédiat par le malaise ressenti par son employée. Enfin, à nouveau, un tel message, eût-il existé, était antérieur à la décision de l'appelant de licencier l'intimée non de manière immédiate mais de manière ordinaire. On ne voit pas qu'après ce licenciement ordinaire, l'appelant puisse décider finalement de licencier l'intimée avec effet immédiat pour le même motif.

4.1.8 Au vu de ces éléments, force est de constater que l'appréciation de l'autorité précédente selon laquelle l'appelant ne disposait pas de motifs lui permettant de licencier avec effet immédiat l'intimée ne prête pas le flanc à la critique.

4.2 L'appelant conteste devoir à l'intimée un solde de salaire – soit en l'occurrence celui de juillet 2024, durant le délai de congé ordinaire – de

même qu’un solde de vacances. Il conteste également l’indemnité de trois mois octroyée à l’intimée.

4.2.1 Aux termes de l’art. 337 CO, l’employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1, 1e phrase). Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d’exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Le juge apprécie librement s’il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3).

Lorsque l'employeur communique une résiliation extraordinaire pour justes motifs (art. 337 CO), les rapports de travail cessent en fait et en droit le jour même où le congé est communiqué, peu importe qu'il soit justifié ou injustifié ou qu'il ait été donné pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun. Le travailleur n'a ni à protester contre le licenciement injustifié, ni à continuer à offrir ses services (TF 4A_372/2016 précité consid. 5.1.2).

L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, poursuit une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit pas ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2 ; sur le tout : TF 4A_402/2021 du 14 mars 2022 consid. 7.1).

L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du

travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée ; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale ou une éventuelle faute concomitante entrent aussi en considération (ATF 123 III 391 consid. 3b/aa et 3c ; TF 4A_402/2021 précité consid. 7.1 et réf. cit.). Le juge tiendra aussi compte des effets économiques du licenciement, ce qui présuppose de prendre en considération aussi bien la situation économique de l'employeur que celle de l'employé (TF 4A_173/2018 et 4A_179/2018 précité consid. 5.1 ; TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1 ; cf. ATF 123 III 391 consid. 3b/aa).

En ce qui concerne le comportement des parties (dont le juge tiendra également compte), il s'agira notamment d'observer, s'agissant de l'attitude de l'employeur, si celui-ci a permis à l'employé de s'exprimer sur les motifs ayant conduit au licenciement ou si, ayant connaissance de querelles au sein de l'entreprise, il a pris diverses mesures pour protéger la personnalité de ses employés (TF 4A_173/2018 et 4A_179/2018 précité consid. 5.1 ; TF 4A_401/2016 précité consid. 6.2.1).

Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (TF 4A_173/2018 et 4A_179/2018 précité consid. 5.1).

4.2.2 A l’encontre du paiement du salaire de juillet 2024 à l’intimée, l’appelant reproche à l’autorité précédente de n’avoir pas retenu que le solde d’heure négatif est imputable à l’intimée. En l’occurrence, il n’est pas établi que l’intimée aurait refusé de travailler. Pour le surplus, il incombe à l’employeur et non à l’employé de supporter le risque d’entreprise en cas d’heures de travail insuffisantes (cf. art. 324 al. 1 CO, règle impérative selon les art. 341 al. 1 et 362 CO ; ATF 125 III 65 consid. 5 ; 124 III 346 consid. 2a ; CACI 9 novembre 2017/508 consid. 3.2 ; Aubert, *in* Thévenoz et al. [éd.], Commentaire romand, Code des obligations I, 3ème éd. 2021, n. 4 *ad* art. 324 CO ; Witzig, La modification du contrat de travail, 2014, p. 52). Ainsi, si l’employeur n’a pas offert à l’employé assez de travail, il doit néanmoins lui payer ce qui avait été convenu. Le grief ne saurait porter.

L'appelant invoque « *l'existence d'un accord contractuel clai[r] sur la réduction du temps de travail* ». Tel que motivé, le grief ne permet pas de comprendre en quoi les calculs de l'autorité précédente seraient inexacts. Insuffisamment motivé, le moyen ne peut qu'être écarté. Comme exposé précédemment un tel accord postérieur à la conclusion du contrat du 1er août 2023 n'est au surplus pas établi.

L'appelant invoque également « *le principe de compensation accepté par les deux parties* ». On peut se borner ici à constater qu'un tel accord n'est pas établi à satisfaction et qu'au surplus, une fois encore, l'appelant n'expose pas ce faisant en quoi les calculs de l'autorité précédente seraient erronés.

Partant, le paiement du salaire de l'intimée de juillet 2024 était fondé, vu le licenciement injustifié.

4.2.3 L'appelant conteste l'indemnité octroyée en vertu de l'art. 337c, comprend-on al. 3 CO.

4.2.3.1 En tant que l'appelant invoque les faits examinés au ch. 4.1 qui ne sont pas établis, le grief ne peut qu'être rejeté.

4.2.3.2 L'appelant soutient que l'intimée aurait contribué à la rupture. L'intimée qui avait au moment des faits une expérience de 20 ans dans le service s'est vue accuser de voler dans la caisse par la compagne de son employeur, à plusieurs reprises. On peut comprendre qu'elle l'ait mal pris, alors qu'*in fine* la procédure n'a permis ni de retenir des trous dans la caisse, encore moins l'implication de l'intimée dans ceux-ci. On ne saurait considérer qu'en contestant, même vivement, de telles accusations, l'intimée aurait eu tort et que son indemnité prévue par l'art. 337c al. 3 CO devrait de ce fait être réduite.

L'appelant reproche à l'intimée de l'avoir traité de « *mauvais payeur* ». En l'occurrence, l'intimée a indiqué que plusieurs personnes n'avaient pas été payées. L'appelant n'établit toutefois pas que de telles

déclarations étaient fausses, le témoin L._____ ayant quant à elle attesté, de manière convaincante, que plusieurs employés avaient été payés en retard.

L'appelant reproche à l'intimée d'avoir dit qu'il fraudait le fisc. Sur ce point, l'intimée n'a fait que rapporter les dires de clients de l'appelant qui indiquaient que les taxes n'était « *pas mises à jour selon les lois actuelles* », l'intimée indiquant douter fortement de la pleine légalité de « *votre fiscalité* ». Au vu des circonstances du cas d'espèce, reprises ci-dessous (cf. *infra*, consid. 4.3.5), et en outre du fait qu'il n'est pas établi qu'une telle déclaration ait été fausse, celle-ci ne saurait suffire à conduire à une réduction de l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 3 CO, telle qu'elle a été octroyée en première instance.

Enfin, l'appelant invoque que l'intimée aurait manifesté une volonté de nuire. En l'état, elle a surtout manifesté une volonté de faire valoir ses droits et ceux d'employés qu'elle jugeait mal traités. Cela ne saurait lui être reproché.

4.2.4 L'appelant fait valoir que l'intimée n'aurait subi aucun dommage du fait de la rupture des rapports de travail, dès lors qu'elle aurait travaillé immédiatement et sans discontinuer. L'autorité précédente a constaté que l'intimée avait été privée de revenu de manière soudaine de juillet 2024 à janvier 2025. L'appelant n'expose pas en quoi ce fait serait inexact, ne se référant pour affirmer l'inverse à aucun moyen de preuve l'établissant. La Cour ne saurait, dans ces conditions, comme le voudrait l'appelant, retenir que l'intimée n'aurait subi aucun dommage du fait de la fin abrupte des rapports de travail.

4.2.5 Avec les premiers juges, il faut constater que le licenciement immédiat de l'intimée est injustifié, dans la mesure où celui-ci reprend les motifs du licenciement ordinaire qui avait déjà été signifié à l'intéressée, qu'aucun autre juste motif n'a été établi et qu'aucun abandon de poste ne pouvait être reproché à l'intimée.

L’intimée a dû relancer plusieurs fois l’appelant pour obtenir le paiement de son salaire du mois de juin 2024 le 8 juillet 2024. Elle a également dû le relancer à réitérées reprises pour que celui-ci lui fournisse la déclaration d’employeur pour le chômage, alors même que ce document est nécessaire pour pouvoir s’inscrire auprès d’une caisse de chômage, puis *a fortiori* percevoir des indemnités. Il en va de même s’agissant de la fiche de salaire de juin 2024. Cette relance était d’autant plus étonnante que l’appelant s’était engagé, lors de l’audience du 27 janvier 2025, à fournir ladite fiche au plus tard le 31 janvier 2025.

Lors de l’audience du 2 septembre 2025, les parties ont trouvé un accord, ratifié sur le siège, sur la teneur du certificat de travail de l’intimée. L’appelant s’était alors engagé à fournir à l’intimée un certificat de travail tel que ratifié lors de cette audience dans un délai au 15 septembre 2025. A l’audience du 16 décembre 2025, l’appelant n’avait toujours pas fourni à l’intimée le certificat de travail. Il a justifié son comportement par le fait qu’il avait déjà envoyé un certificat de travail le 3 février 2024, faisant ainsi fi de la convention partielle passée et ratifiée le 2 septembre 2025.

Dans ces conditions, l’indemnité de trois mois de l’art. 337c al. 3 CO allouée par les premiers juges apparaît pleinement justifiée et peut être confirmée.

5. Vu ce qui précède, l’appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l’art. 312 al. 1 *in fine* CPC, et le jugement attaqué confirmé.

Le présent arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, s’agissant d’un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n’excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

Il n’y a pas lieu à l’allocation de dépens de deuxième instance, l’intimée n’ayant pas été invitée à procéder.

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

I. L’appel est rejeté.

II. Le jugement est confirmé.

III. L’arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

La présidente : La greffière :

Du

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

- M. A._____, personnellement,
- Me Raphaëlle Nicolet, avocate (pour l’intimée C._____),

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

- Mme la Présidente du Tribunal de prud’hommes de l’arrondissement de Lausanne.

La Cour d’appel civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 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 :