

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 29 avril 2026

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mme Courbat et M. Oulevey, juges
Greffier : M. Tschumy

Art. 321c, 335c al. 1 et 341 CO ; 13 al. 3 ACTT-agr

Statuant sur l'appel interjeté par **B.**_____, à A***, demandeur, contre le jugement rendu le 9 mai 2025 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant l'appelant d'avec **X.C.**_____, et **Z.C.**_____, tous deux à E*** défendeurs, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 9 mai 2025, notifié aux parties le 23 juillet 2025, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois (ci-après : les premiers juges ou le tribunal) a rejeté la demande du 13 janvier 2025 de B._____ (I), a dit que B._____ était le débiteur de X.C._____ et Z.C._____ de la somme de 3'000 fr. au titre de dépens (II), a rendu le jugement sans frais (III) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV).

En droit, les premiers juges ont notamment considéré que B._____ ne parvenait pas à démontrer que sa date d'entrée en fonction aurait été le 12 avril et non le 19 avril 2021, le décompte produit sur ce point par ce dernier n'étant guère crédible et les autres moyens de preuve concordant vis-à-vis de la seconde date. Le tribunal a écarté la version de B._____ selon laquelle le document du 14 avril 2022 lui aurait été présenté pour signature déjà rédigé et qu'il n'en aurait pas compris la portée. Les premiers juges ont retenu que B._____ résidait en Suisse depuis 2011, qu'il avait travaillé avec plusieurs employeurs différents auparavant et qu'il utilisait le français pour certaines annotations de ses décomptes. La version de X.C._____ et Z.C._____ était crédible compte tenu des contacts pris avec D._____ Sàrl et du fait que la période n'était guère propice à une fin des rapports de travail en raison du prochain mariage du second. En définitive, la fin du contrat de travail résultait bien d'une volonté de B._____ acceptée par X.C._____ et Z.C._____ qui avait conduit à un accord de résiliation. S'agissant des heures supplémentaires alléguées par B._____, le tribunal a considéré que les décomptes établis par celui-ci l'avaient été sans la vérification ou la signature de l'employeur et ne concordait pas avec les documents contractuels, n'ayant été ni transmis ni validés durant les rapports de travail. Le nombre d'heures supplémentaires allégué paraissait excessif compte tenu de la durée hebdomadaire du travail. B._____ échouait à prouver les heures supplémentaires qui étaient réclamées de manière tardive et abusive.

B. **a)** Par acte du 15 septembre 2025, B._____ (ci-après : l'appelant) a interjeté appel contre ce jugement en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme, en ce sens que X.C._____ (ci-après : l'intimé 1) et Z.C._____ (ci-après : l'intimé 2 ; ensemble : les intimés) soient condamnés à lui verser un montant brut de 7'012 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 juin 2022 à titre d'indemnité correspondant au salaire dû pendant le délai légal, que les intimés soient condamnés à lui verser un montant brut de 18'362 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 avril 2022 à titre d'heures supplémentaires. Subsidiairement, l'appelant a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause aux premiers juges pour nouvelle décision dans le sens des considérants. L'appelant a requis l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel.

b) Par courrier du 18 septembre 2025, le Juge délégué de la Cour de céans a dispensé l'appelant d'avance de frais, la décision définitive sur l'assistance judiciaire étant réservée.

c) Les intimés n'ont pas été invités à se déterminer.

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

1. Les intimés sont actifs dans le domaine agricole, notamment dans l'élevage et l'exploitation de vaches laitières.

 Les intimés ont engagé l'appelant en qualité de travailleur agricole par contrat de travail de durée indéterminée à compter du 19 avril 2021. Le lieu de travail était E***. Le salaire mensuel était de 3'500 fr. bruts, y compris l'usage d'un studio sur le domaine des intimés. L'article 3 du contrat de travail prévoyait que la durée normale du travail était de 51,5 heures hebdomadaires, sur cinq jours et demi. Selon le contrat, un

décompte précis et écrit du salaire, des heures de travail ainsi que des absences avec leur motif devait être établi chaque mois par l'employeur.

2. a) Le 14 avril 2022, les intimés ont pris contact avec D. _____ Sàrl afin de s'informer sur la manière de résilier un contrat de travail, dans la mesure où une dérogation aux délais de congé légaux applicables était envisagée, sur demande de l'appelant selon les intimés.

b) Par courrier daté du 14 avril 2022 adressé par B. _____ à X.C. _____, l'appelant a indiqué résilier son contrat de travail dans le délai prévu et en respectant le contrat-type de travail dans l'agriculture. Il est précisé que l'appelant ayant commencé son contrat de travail le 19 avril 2021, il était dans sa première année de contrat. Le délai de résiliation était d'un mois pour la fin d'un mois, soit le 31 mai 2022. L'appelant souhaitait cependant un départ anticipé et être libéré en date du 30 avril 2022. Le document a été signé par l'appelant et l'intimé 1 en date du 18 avril 2022.

c) L'intimé 2 devant se marier deux semaines plus tard, un nouvel employé a été engagé pour remplacer l'appelant compte tenu de la fin des rapports de travail.

d) Le 23 avril 2022, l'appelant a quitté le logement de service qui lui était mis à disposition sur son lieu de travail.

3. a) Par courrier de son conseil du 25 avril 2022, l'appelant a catégoriquement contesté avoir mis fin aux rapports de travail contrairement à ce qu'il ressortait du courrier que les intimés lui avaient fait signer. Il a soutenu qu'il aurait été induit en erreur, ceux-ci profitant du fait qu'il ne comprenait pas bien le français pour lui faire signer un courrier indiquant qu'il demandait la fin des rapports de travail et sa libération anticipée, alors que c'étaient les intimés qui mettaient un terme au contrat de travail. L'appelant a considéré que la résiliation était abusive au vu de ce qui précédait. L'appelant constatait que les intimés l'avaient libéré pour le 30 avril 2022, mais que les rapports de travail prenaient fin le 31 mai 2022, le salaire afférant au mois de mai lui était dû. L'appelant a indiqué

qu'il reviendrait vers les intimés notamment au sujet de ses heures supplémentaires.

b) Par courrier du 3 juin 2022, l'appelant a contesté avoir résilié son contrat de travail oralement et demandé une libération anticipée de ses obligations. Il a affirmé que l'intimé 1 lui aurait présenté une lettre rédigée à l'avance et aurait profité de son ignorance linguistique.

c) Par la suite, l'appelant a établi un décompte d'heures supplémentaires travaillées en 2021 et 2022.

4. a) Le 8 août 2025, l'appelant a saisi le tribunal d'une requête de conciliation à l'encontre des intimés. Une autorisation de procéder lui a été délivrée le 14 octobre 2025, la conciliation ayant échoué.

b) Par demande en paiement du 13 janvier 2025, l'appelant a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que les intimés soient condamnés à lui verser un montant brut de 7'012 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 juin 2022 à titre d'indemnité correspondant au salaire dû pendant le délai de congé et un montant brut de 18'362 fr. sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 avril 2022 à titre d'heures supplémentaires.

c) Par déterminations du 15 avril 2025, les intimés ont conclu, avec suite de frais et dépens, principalement à l'irrecevabilité de la demande en paiement et subsidiairement à son rejet.

5. a) Une audience d'instruction et de jugement s'est tenue le 8 mai 2025 en présence des parties, assistées de leur conseil. Les parties ainsi que les témoins I._____, Y.C._____ et F._____ ont été entendus.

b) Le témoin I._____ a notamment déclaré avoir travaillé à plusieurs reprises pour les intimés à l'époque où l'appelant travaillait pour eux. Lorsqu'il effectuait des remplacements auprès des intimés, le témoin

s'occupait de la traite le matin et le soir. Durant la période où l'appelant travaillait pour les intimes, l'appelant était tout le temps avec lui durant la traite du matin et celle du soir. Entre ces deux horaires, il ne savait pas si l'appelant restait sur le domaine et quelles directives il avait. Il a pu expliquer que la traite représentait entre 4 heures 30 et 5 heures par jour, y compris le fait de donner à manger aux veaux et au bétail, ainsi que de ranger le foin. Il a précisé que, quand l'appelant travaillait avec lui, ils communiquaient avec les mains et un peu en français, lorsqu'il comprenait.

c) Le témoin Y.C. _____ a notamment déclaré être l'épouse de l'intimé 1 et la mère de l'intimé 2. Elle s'occupait en partie du côté administratif du domaine, s'occupant de la comptabilité, des paiements et de transmettre les informations et documents nécessaires au service des ressources humaines de D. _____ Sàrl, qui était externe au domaine. S'agissant de la fiche de salaire du mois d'avril 2021, elle a indiqué que s'il y était mentionné la date du 19 avril comme date de début d'activité c'était parce que l'appelant avait débuté son activité le jour en question. Interpellée par le Président du tribunal, le témoin a indiqué que la rubrique « Nombre de jours » qui figurait sur les fiches de salaire ne correspondait pas au nombre de jours travaillés par l'employé mais à la période mensuelle durant laquelle il était payé, les documents étant établis par D. _____ Sàrl. Elle a déclaré qu'il y avait des fiches d'heures de travail à remplir par les employés qui se trouvaient dans une salle à côté de la salle de traite. Elle savait que son mari avait expliqué à l'appelant qu'il fallait remplir ces documents, son mari le lui ayant dit et que cela avait été demandé à l'appelant une deuxième fois en tout cas. Les fiches étaient régulièrement remises à Y.C. _____ et gardées dans une fourre avec le dossier de l'employé. Elle a déclaré avoir toujours parlé en français avec l'appelant et avoir toujours eu l'impression d'être comprise. Elle a précisé que c'était son mari qui avait eu contact avec D. _____ Sàrl pour savoir comment procéder pour la fin du contrat de l'appelant et que D. _____ Sàrl leur avait envoyé un modèle de lettre à faire signer à l'appelant. Ils s'étaient adressés à D. _____ Sàrl car il s'agissait d'une situation particulière. En effet, dans les cas où ils licenciaient un employé, elle le faisait elle-même avec les délais légaux. Interrogée à ce sujet, elle a affirmé que l'appelant n'avait pas

travaillé pour les intimés avant le 19 avril 2021, qu'il était venu se présenter avant cette date, mais que c'était tout et qu'il avait occupé le logement dès le 19 avril 2021 également.

d) Le témoin F. _____ a notamment déclaré être la compagne de l'appelant. Lorsqu'il travaillait pour les intimés, il se réveillait à 5 heures du matin, partait travailler à 5h30 et rentrait vers 19h30-19h40 tous les jours et n'avait eu aucun jour de libre, le samedi et le dimanche non plus. Le week-end, il commençait au même horaire et finissait également vers 19h30-19h40 mais il avait une pause d'environ une heure, avant la traite du soir et ne travaillait pas non plus de 10 heures et à 15 heures. Elle habitait avec l'appelant dans le studio mis à disposition par les intimés et avait déménagé à A*** environ trois ans plus tôt, soit après que le contrat de travail se termine.

e) L'appelant a notamment déclaré que les intimés ne l'avaient pas informé des fiches d'heures à remplir, ne les avoir pas vues et avoir commencé à faire des heures supplémentaires depuis son premier jour de travail. Il a admis avoir rédigé les décomptes d'heures manuscrits (pièce 8 du bordereau du 13 janvier 2025) et ne pas comprendre pourquoi le décompte d'avril 2021 mentionnait déjà les vacances qu'il avait prises en janvier-février 2022. Il a exposé qu'il communiquait avec les mains et un peu en français avec les intimés. Il a précisé qu'il n'avait pas transmis les décomptes d'heures supplémentaires aux intimés et que quand il leur en avait parlé, ils étaient devenus rouges et n'étaient pas contents. Il n'avait donc plus rien dit à ce propos. Il a encore indiqué avoir commencé à noter ses heures supplémentaires quand il avait vu qu'il y en avait beaucoup, soit quelques jours après avoir commencé son emploi.

f) L'intimé 1 a notamment déclaré que l'appelant était venu se présenter par l'intermédiaire de D. _____ Sàrl, qu'ils avaient fait le tour du domaine, qu'il lui avait présenté les conditions cadres de travail et qu'il avait pu voir le logement. Il a précisé qu'ils avaient parlé en français. Selon le contrat, le premier jour de travail était le 19 avril 2021 et l'appelant n'avait pas commencé avant cette date. L'intimé 1 a exposé qu'environ un mois et

de mi avant la fin de son contrat, l'appelant était venu lui dire qu'il souhaitait arrêter de travailler pour eux et qu'il avait alors demandé à D. _____ Sàrl la procédure à suivre. En se référant au témoignage de son épouse, il a précisé qu'ils en avaient rediscuté par la suite avec l'appelant qui avait confirmé son intention de mettre un terme au contrat. L'intimé 1 a indiqué qu'il n'avait pas reçu de réclamation de la part de l'appelant concernant un volume de travail ou des heures trop importantes. Dans la mesure où il était présent sur le domaine le matin et le soir, il pouvait se déterminer par rapport aux heures supplémentaires réclamées par l'appelant et selon lui, il n'en avait pas fait comme il disait, il en avait fait beaucoup moins. Il a confirmé avoir montré à l'appelant les fiches d'heures à remplir et en particulier l'endroit où elles se trouvaient, avoir insisté deux ou trois fois avec lui pour qu'il le fasse, mais sans succès, et que les intimés établissaient un décompte précis des heures supplémentaires effectuées par leurs employés, sur la base des fiches d'heures à remplir. Interrogé sur ce point, il a admis que si l'appelant n'était pas parti de lui-même, les intimés ne l'auraient pas gardé en raison d'un manque d'application dans le travail. Il a précisé avoir parlé de cela un peu avec l'appelant. Les intimés ne l'avaient pas licencié car, après discussion, l'intimé 2 ne voulait pas et il devait s'agir d'une décision commune.

g) L'intimé 2 a notamment déclaré que l'appelant ne prenait pas d'initiative, qu'on devait lui dire ce qu'il devait faire et le surveiller car son travail n'était pas forcément bien exécuté. Malgré tout, il ne voulait pas le licencier avant de se marier car c'était compliqué de trouver quelqu'un parce qu'il y avait peu de monde sur le marché du travail pour un tel emploi. Dès que l'appelant leur avait indiqué son souhait de mettre un terme au contrat de travail, les intimés avaient immédiatement cherché un remplaçant par le bouche-à-oreille. Lorsque les employés effectuaient des heures supplémentaires, les intimés les compensaient par du temps libre supplémentaire. En ce qui concernait l'appelant, il était arrivé qu'il doive l'aider à ramasser les poulets la nuit et dans ce cas, il avait du temps libre la journée afin de compenser en avance les heures supplémentaires qu'il allait faire. L'intimé 2 a précisé que l'appelant ne s'était jamais plaint plus que cela de ses heures et de son volume de travail. Il croyait qu'il lui en

avait parlé une fois et il lui avait répondu qu'il effectuait les heures prévues par son contrat de travail. L'intimé 2 a indiqué qu'avec l'intimé1, ils lui avaient rappelé plusieurs fois au début qu'il fallait remplir les fiches d'heures de travail et que comme l'appelant ne le faisait pas, ils avaient arrêté d'insister et étaient partis du principe qu'il acceptait qu'ils s'en tiennent au contrat. Les intimés ne tenaient pas de décompte d'heures précis pour l'appelant. L'appelant effectuait effectivement des travaux d'astreinte qui avaient lieu chaque jour au même horaire, qui correspondait au contrat de travail. Interrogé sur ce point par le tribunal, l'intimé 2 a répondu n'avoir jamais compris pourquoi l'appelant refusait de remplir ses fiches d'heures et qu'il leur disait qu'il n'y avait pas besoin de le faire, que c'était bon comme cela. L'intimé 2 a admis qu'il était possible que l'appelant ait terminé ses heures de travail après le temps contractuel, mais que cela était rare et ne se comptait pas en heures. Il a ajouté qu'il y avait des jours où il ne valait même pas la peine de travailler, par exemple à cause des conditions météorologiques, et dans ce cas, il avait congé. Enfin, questionné à ce sujet, l'intimé 2 a répondu qu'il était toujours avec l'appelant, de sorte qu'il pouvait se déterminer sur le principe et la quotité des heures supplémentaires alléguées.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les affaires non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile dans le canton de Vaud (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 Formé en temps utile compte tenu des fériés estivales (art. 145 al. 1 let. b CPC) par une partie jouissant d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance portant sur des conclusions patrimoniales supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 let. a et b CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, *in* Bohnet *et al.*, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., Bâle 2019, n. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_169/2024, 5A_171/2024 du 5 août 2025 consid. 8.1 ; TF 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 5.1).

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 ; TF 5A_357/2024 du 26 août 2025 consid. 3.4.1.2 ; TF 4A_589/2023 du 13 mai 2024 consid. 4.2). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre (ou de rejeter) l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

2.2 L'art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC prévoit que le tribunal établit d'office les faits dans les litiges résultant d'un contrat de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 francs. Il s'agit là de la maxime inquisitoire simple ou maxime inquisitoire sociale, qui tend à protéger la partie faible au contrat, à garantir l'égalité entre les parties au procès et à accélérer la procédure, en ce qu'elle doit permettre au justiciable qui ne dispose pas de connaissances dans la conduite d'un procès d'agir seul devant les tribunaux (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 ; ATF 125 III 231 consid. 4a, JdT 2000 I 194 ; TF 4A_482/2024 du 12 août 2025 consid. 3.4.4.1, destiné à la publication).

Selon la volonté du législateur, dans le cadre de la maxime inquisitoire sociale, le tribunal n'est soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Comme sous l'empire de la maxime des débats, applicable en procédure ordinaire, les parties doivent recueillir elles-mêmes les éléments du procès. Le tribunal ne leur vient en aide que par des questions adéquates afin que les allégations nécessaires et les moyens de preuve correspondants soient précisément énumérés. Mais il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative. Lorsqu'une partie est représentée par un avocat, le tribunal peut et doit faire preuve de retenue, comme dans un procès soumis à la procédure ordinaire (Message relatif au Code de procédure civile suisse [CPC] du 28 juin 2006, FF 2006 6841, p. 6956 ; ATF 141 III 569, *loc. cit.* ; TF 4A_78/2025 du 15 octobre 2025 consid. 6.1 ; TF 4A_482/2024 précité, consid. 3.1). Les parties doivent renseigner le juge sur les faits de la cause et lui indiquer les moyens de preuve propres à établir ceux-ci. De son côté, le juge doit les informer de leur devoir de coopérer à la constatation des faits et à l'administration des preuves. Il doit les interroger pour s'assurer que leurs allégués de fait et leurs offres de preuves sont complets s'il a des motifs objectifs d'éprouver des doutes sur ce point. Son rôle ne va toutefois pas au-delà (ATF 136 III 74 consid. 3.1 ; ATF 125 III 231, *loc. cit.* ; TF 4A_476/2015 du 11 janvier 2026 consid. 3).

L'atténuation de la maxime inquisitoire sociale envers les parties représentées par un mandataire professionnel ne remet par ailleurs nullement en question le devoir du juge de tenir compte des faits pertinents

que les plaideurs n'ont pas allégués mais qui ont été établis lors des débats (ATF 130 III 102 consid. 2.2 ; ATF 107 II 233 consid. 2b ; TF 4A_482/2024 précité, consid. 3.6.2 ; TF 4A_388/2021 du 14 décembre 2021 consid. 5.1).

2.3

2.3.1 En instance d'appel, la maxime inquisitoire simple ne dispense pas le recourant de motiver son appel, la motivation de l'acte de recours étant indispensable au déroulement régulier de la procédure d'appel (art. 311 al. 1 CPC ; ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; TF 4A_476/2015, *loc. cit.*).

L'art. 311 al. 1 CPC impose au justiciable de motiver son appel. Même si l'instance d'appel applique le droit d'office, le procès se présente différemment en deuxième 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, l'appel est irrecevable (ATF 147 III 176, *loc. cit.* ; TF 4A_328/2024 du 25 juin 2025 consid. 3.1.2 ; TF 4A_439/2023 du 9 septembre 2024 consid. 4.1.1).

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 le grief doit être déclaré irrecevable (ATF 138 III 374, *loc. cit.* ; TF 5A_779/2021, 5A_787/2021 du 16 décembre 2022 consid. 4.3.1 ; TF 5A_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5). La motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles

repose sa critique (ATF 141 III 569, *loc. cit.* ; ATF 138 III 374, *loc. cit.* ; TF 4A_328/2024, *loc. cit.* ; TF 5A_781/2024 du 9 mai 2025 consid. 3.3.2). Ainsi, lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être « les faits déterminants et établis », 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. Il n'appartient en effet pas à l'autorité d'appel de comparer l'état de fait qui lui est présenté avec celui de la décision attaquée pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 4 décembre 2025/4034 consid. 2.2 ; CACI 17 avril 2025/175 consid. 3 ; CACI 4 mars 2025/113 consid. 2.2 ; CACI 30 janvier 2025/60 consid. 5.1).

Pour satisfaire à une motivation de son appel conforme à l'art. 311 al. 1 CPC et à la jurisprudence fédérale, l'appelant doit reprendre ses prétentions, en s'en prenant à l'argumentation du premier jugement, et présenter en relation avec chacune d'elles, successivement ses griefs de fait, de telle façon que la cour cantonale puisse savoir quels faits sont remis en cause et quelle est leur influence sur chacune de ces questions, et ensuite, pour le cas où les faits de l'arrêt attaqué sont confirmés, s'il subsiste des violations du droit, autrement dit ses griefs de droit (TF 4A_463/2023 du 24 avril 2024 consid. 4.3 ; TF 4A_621/2021 du 30 août 2022 consid. 3.3).

2.3.2 En l'espèce, l'acte d'appel contient une partie « Faits », dans laquelle l'appelant renvoie aux écritures déposées devant le tribunal et rappelle ce qu'il considère être les faits déterminants pour son appel. Dans cette partie de son mémoire, l'appelant ne conteste pas explicitement les faits retenus par le jugement. Il ne fait pas la moindre allusion aux faits constatés dans le jugement attaqué et ne fournit aucune indication sur l'objet ou le fondement d'éventuelles critiques. Cette partie de l'appel est dès lors irrecevable.

3.

3.1

3.1.1 L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir retenu qu'il avait commencé à travailler pour les intimés le 19 avril 2021, alors qu'il résulterait, selon lui, de la pièce 8, qu'il a commencé à travailler pour eux le 12 avril 2021.

3.1.2 La pièce 8 invoquée par l'appelant est intitulée « Décompte des heures supplémentaires pour l'année 2021 et 2022 fait par [l'appelant] ». Il s'agit d'une liste manuscrite des heures de travail prétendument accomplies jour par jour depuis le mois d'avril 2021. Vu la constance de l'écriture tout au long de cette pièce, il est très vraisemblable que ce décompte a été établi rétrospectivement - et non tenu au jour le jour. En outre, comme l'ont relevé les premiers juges sans que l'appelant n'oppose rien à ces remarques, ce document comporte des anomalies manifestes, consistant dans le fait que l'année initialement notée, à savoir 2022, a été corrigée pour indiquer 2021 et dans le fait qu'il indique des vacances prises en janvier et février 2022, alors que le document est censé porter sur avril 2021. C'est dès lors avec raison que les premiers juges ont dénié toute force probante à ce titre.

Tous les autres éléments matériels du dossier indiquent, de manière concordante, que l'appelant a commencé à travailler pour les intimés le 19 avril 2021. Le contrat de travail conclu entre les parties mentionne expressément une date d'entrée en fonction le 19 avril 2021. Le décompte de salaire pour le mois d'avril 2021, daté du 23 avril 2021, produit à l'audience du 8 mai 2025 par les intimés, indique également une activité dès le 19 avril 2021. La rubrique « Nombre de jours » indique le chiffre 12.

Interrogée en qualité de témoin lors de l'audience du 8 mai 2025, Y.C. _____, épouse de l'intimé 1 et mère de l'intimé 2, qui s'occupe de la partie administrative de leur exploitation agricole, a confirmé que l'appelant avait débuté son activité le 19 avril 2021, conformément à la fiche de salaire précitée. Elle a précisé que la rubrique « Nombre de jours » des fiches de salaire correspondait à la période mensuelle de travail et non au nombre de jours travaillés. Compte tenu des liens familiaux du témoin avec les intimés, son témoignage doit être apprécié avec retenue.

Toutefois, l'explication du témoin quant à l'indication du nombre de jours correspond aux autres fiches de salaire qui mentionnent un nombre de jours de 30 dès le mois de mai 2021. Par ailleurs, l'appelant n'indique pas avoir contesté sa fiche de salaire pour le mois d'avril 2021.

La Cour de céans partage dès lors les considérations des premiers juges et retient que la prise d'emploi a eu lieu le 19 avril 2021.

Partant, le grief doit être rejeté.

3.1.3 Il n'y a donc pas de violation de l'art. 335c al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220) ni de l'art. 5 al. 1 let. b ACTT-agr (arrêté établissant un contrat-type de travail pour l'agriculture du 3 avril 2000 ; BLV 222.55.1 ; cf. *infra* consid. 4.2.2), qui prévoient tous deux, qu'après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service. On rappellera que l'ancienneté se calcule selon la date d'entrée en fonction et non selon la date de conclusion du contrat (Heinzer, *in* Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, 2^e éd., Berne 2022, n. 2 ad art. 335c). Le délai de préavis de l'appelant était bien d'un mois pour la fin d'un mois - soit pour la fin du mois de mai 2022 - étant dans sa première année de service au moment de la résiliation le 18 avril 2022.

3.2

3.2.1 L'appelant conteste également l'existence d'une résiliation fondée sur un accord libre et éclairé des parties. Il reproche aux premiers juges d'avoir considéré qu'il comprenait les conséquences du courrier du 14 avril 2022, d'avoir admis qu'il aurait consenti librement à la fin de la relation de travail, en raison du fait qu'il réside en Suisse depuis 2011 et qu'il avait travaillé pour divers employeurs avant d'être engagé par les intimés. En substance, l'appelant considère ne disposer d'aucune connaissance juridique et maîtriser très partiellement la langue française.

L'appelant conteste encore l'argumentation du tribunal selon laquelle il aurait bien compris la fin des rapports de travail au 30 avril 2022 car il a quitté le logement mis à sa disposition par les intimés à cette période. Il invoque le fait qu'il avait déjà trouvé un nouveau domicile à A*** depuis la mi-décembre 2021, notamment en raison de l'insalubrité du logement de service.

Selon lui, la lettre du 14 avril 2022 aurait été rédigée par les intimés pour faire croire que la résiliation émanait de l'appelant. Il conteste avoir jamais eu la volonté de résilier le contrat à cette date. Faute d'avoir trouvé un nouvel emploi, il n'aurait eu aucun intérêt à renoncer à son poste de manière anticipée. Il évoque encore les déclarations de l'intimé 1 en audience selon lesquelles les intimés ne l'auraient pas gardé s'il n'était pas parti de lui-même. Le comportement des intimés contreviendrait à l'art. 341 CO qui interdit toute renonciation anticipée par le travailleur de ses droits impératifs tant que durent les rapports de travail ou dans le mois suivant leur fin. Selon l'appelant, aucun élément du dossier ne permet d'établir qu'il aurait eu la volonté réelle et éclairée de mettre fin d'un commun accord à la relation de travail.

3.2.2 A teneur de l'art. 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. Selon la jurisprudence, cette norme prohibe la renonciation unilatérale du travailleur, mais ne s'oppose pas à un arrangement comportant des concessions réciproques - d'importance comparable - pour autant qu'il s'agisse nettement d'un cas de transaction (*Aufhebungsvertrag* ; ATF 136 III 467 consid. 4.5 ; ATF 118 II 58 consid. 2b ; TF 4A_13/2018 du 23 octobre 2018 consid. 4.1 ; TF 4A_673/2016 du 3 juillet 2016 consid. 4.1 ; CACI 17 avril 2025/174 consid. 5.1.2). Les parties restent libres de rompre le contrat d'un commun accord pour une date précise, pour autant qu'elles ne cherchent pas à détourner par ce biais une disposition impérative de la loi (ATF 119 II 449 consid. 2a ; TF 4A_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.1).

Une résiliation conventionnelle ne doit être admise qu'avec retenue. Elle suppose notamment que soit prouvée sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat (TF 4A_545/2024 du 30 juin 2025 consid. 4 ; TF 4A_362/2015 du 1^{er} décembre 2015 consid. 3.2 et réf. cit. ; TF 4A_376/2010 du 30 septembre 2010 consid. 3). Lorsque l'accord est préparé par l'employeur, il faut en outre que le travailleur ait pu bénéficier d'un délai de réflexion et n'ait pas été pris de court au moment de la signature (TF 8C_176/2022 du 21 septembre 2022 consid. 5.1.1 ; TF 4A_364/2016, *loc. cit.* ; TF 4A_103/2010 du 16 mars 2010 consid. 2.2).

L'art. 341 al. 1 CO ne fait pas non plus obstacle à une transaction (« *Vergleich* ») sur les modalités de la fin des rapports de travail, à condition qu'il y ait une équivalence appropriée des concessions réciproques, c'est-à-dire que les prétentions auxquelles chaque partie renonce soient de valeur comparable. Le travailleur ne peut pas disposer librement des créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective et, en particulier, il ne peut pas y renoncer sans contrepartie correspondante (ATF 136 III 467, *loc. cit.* ; ATF 118 II 58 consid. 2b ; TF 4A_96/2017 du 14 décembre 2017 consid. 3.1 ; TF 4A_25/2014 du 7 avril 2014 consid. 6.2 ; CACI 17 avril 2025/174, *loc. cit.*).

3.2.3 En l'espèce, s'agissant du courrier daté du 14 avril 2022 prévoyant la fin des rapports de travail au 30 avril 2022, le tribunal a considéré que l'appelant résidait en Suisse depuis 2011, avait travaillé pour plusieurs employeurs auparavant et que ses décomptes comportaient des annotations en français. Par ailleurs, il avait compris qu'il n'était plus tenu de se présenter au travail après la fin du mois d'avril 2022 puisqu'il avait quitté le logement mis à sa disposition avant le 30 avril 2022. Les premiers juges ont considéré la version des intimés comme crédible. En définitive, le tribunal a retenu l'existence d'un accord de résiliation entre les parties.

3.2.4 L'argument de l'appelant selon lequel il ne dispose pas de connaissances juridiques ne saurait être retenu. On relèvera tout d'abord que l'immense majorité des employés n'ont pas de formation juridique, ce qui ne les empêche pas de conclure ou de résilier valablement un contrat

de travail. Contrairement à ce qu'affirme l'appelant, le courrier du 14 avril 2022 n'est pas rédigé dans des termes « manifestement juridiques et techniques » et apparaît comme compréhensible pour un travailleur ordinaire.

Quant à la question de la maîtrise du français, les points suivants seront retenus. Selon le témoin I._____, l'appelant et lui communiquaient avec les mains et un peu en français, lorsqu'il comprenait. Y.C._____ a déclaré pour sa part qu'elle avait toujours parlé en français avec l'appelant et qu'elle avait toujours l'impression d'être comprise. L'intimé 1 a indiqué avoir parlé en français avec l'appelant. L'appelant a expliqué qu'il communiquait avec les mains et un peu en français avec les intimés. Les décomptes manuscrits des heures de travail produits par l'appelant sont majoritairement rédigés en français. Enfin, l'appelant était en Suisse depuis près de dix ans au moment des faits litigieux, ce qui n'est pas contesté.

Il est vrai que l'appelant a sollicité la présence d'un interprète à l'audience du 8 mai 2025. La maîtrise exacte du français de l'appelant n'est pas clairement établie mais on retiendra qu'il maîtrise à tout le moins partiellement cette langue. Ainsi, l'appelant échoue à démontrer qu'il ne pouvait absolument pas comprendre le courrier du 14 avril 2022. Précisons que le courrier indique des dates en format numérique (jour/mois/année) dont l'appelant ne pouvait pas ignorer la signification.

S'agissant de son changement de logement, il est admis que l'appelant disposait d'un logement de fonction au sein de l'exploitation des intimés. L'appelant a produit un bail à loyer (pièce 10 produite lors de l'audience du 8 mai 2025) portant sur la location d'un appartement d'une pièce sis au [...] à A*** dès le 15 décembre 2021. Selon le courrier du contrôle des habitants de la Commune d'A*** du 25 avril 2025 (pièce requise 154), l'appelant est arrivé dans la commune le 15 décembre 2021. La compagne de l'appelant a pourtant déclaré lors de son témoignage avoir habité avec l'appelant dans le studio mis à disposition par les intimés et avoir déménagé après que le contrat de travail se soit terminé. Il faut donc

admettre qu'indépendamment de la conclusion d'un bail à A*** dès la mi-décembre 2021, l'appelant n'a quitté son logement chez les intimés qu'à la fin du mois d'avril 2022.

La pièce 1 produite par l'appelant dans son bordereau du 13 janvier 2025 est intitulée « Contrat de travail conclu entre B._____ et X.C._____ et Z.C._____ ». Le recto de la première page reproduit effectivement la page 1 sur 2 du contrat de travail entre les parties. La deuxième page du contrat n'est pas reproduite. En revanche, le verso et la seconde page de la pièce 1 est un document intitulé « Obligations légales à la fin des rapports de travail ». Ce document est signé par les parties et daté du 22 avril 2022. L'appelant ne fournit aucune explication quant à l'existence de ce document dont le titre est univoque. Il a été signé par l'appelant le 22 avril 2022. L'existence de cette pièce et le départ du logement de fonction à la fin du mois d'avril, permettent de considérer que l'appelant ne pouvait pas ignorer que les rapports de travail prenaient fin le 30 avril 2022.

Ainsi, l'appelant n'apporte aucune explication convaincante et reposant sur des faits prouvés de la raison pour laquelle il aurait signé le courrier du 14 avril 2022 s'il n'avait pas l'intention de mettre fin à ses rapports de travail avec les intimés. S'il avait un doute sur la portée de ce document, il aurait pu solliciter un conseil externe, juridique ou linguistique. Cela exclut donc une volonté unilatérale des intimés de résilier le contrat de travail. Il y a bien eu un accord de résiliation entre les parties.

Il ressort d'un courriel daté du 14 avril 2022 que D._____ Srl a rédigé le courrier litigieux (cf. pièce 101 et 102). C'est un document identique qui a été signé par les parties le 18 avril 2022. Cela a également été confirmé par le témoignage d'Y.C._____. Bien que le courrier litigieux soit rédigé à l'en-tête de l'appelant il faut donc considérer que l'intimé 1 l'a préparé et ce indépendamment de savoir de qui émane la volonté de mettre fin à la relation de travail. Il se pose donc la question de savoir si l'appelant a disposé d'un délai de réflexion suffisant avant sa signature conformément à la jurisprudence précitée (cf. *supra* consid. 3.2.2). On ignore la date exacte

de la communication du courrier du 14 avril 2022 à l'appelant. Celle-ci a dû avoir lieu entre le 14 et le 18 avril 2022. On relèvera que le courriel du 14 avril 2022 de D._____ Sàrl insiste sur la nécessité d'une signature rapide, avant le 19 avril 2022. Les parties se côtoyaient quotidiennement pour le travail ce qui permettait aux intimés de soumettre à l'appelant le document du 14 avril 2022 le jour même. Si l'appelant considère, sans en amener la preuve, avoir signé la lettre du 14 avril 2022 « sous l'influence » et « sans explication claire » de la part des intimés, il ne formule aucune plainte s'agissant d'un éventuel temps de réflexion trop bref. Il faut ainsi considérer qu'un délai de réflexion suffisant a été imparti à l'appelant.

Au regard de la jurisprudence susmentionnée (cf. *supra* consid. 3.2.2), il convient encore d'examiner si l'accord de résiliation entre les parties contenait des concessions réciproques. Si l'appelant renonçait, d'un côté, à son salaire du mois de mai, il était, de l'autre côté, libéré de ses obligations de manière anticipée, ce qui ressort de l'accord de résiliation du 14 avril 2022. Du côté des intimés, leurs explications concernant le prochain mariage du fils rendant la période peu propice au départ de l'appelant et la difficulté de trouver et engager un nouvel employé sont crédibles. Le départ anticipé de l'appelant n'était donc pas dans leur intérêt immédiat, indépendamment de leur insatisfaction vis-à-vis de la qualité de son travail. En définitive, il paraît clair que l'appelant a annoncé son intention de quitter son emploi au plus vite et que les intimés n'ont accepté ce départ, à la fin du mois d'avril – soit avant le préavis – qu'à la condition qu'il renonce à son salaire du mois de mai. L'accord de résiliation contenait donc des concessions réciproques des deux parties. Il est donc valable.

Le grief doit être également rejeté.

4.

4.1 Dans un second grief, l'appelant reproche au tribunal d'avoir retenu qu'il n'avait pas suffisamment prouvé l'accomplissement d'heures supplémentaires. Il expose avoir, à plusieurs reprises, requis des clarifications quant au paiement des heures supplémentaires, sans jamais

obtenir de réponse de la part des intimés, l'intimé 2 ayant reconnu lors de son interrogatoire que l'appelant se serait plaint une fois concernant sa charge de travail et des heures supplémentaires. Selon l'appelant, les intimés lui demandaient de remplir ses tâches indépendamment de son horaire contractuel et ne pouvaient ignorer l'existence d'heures supplémentaires. Il se réfère au témoignage de sa compagne.

L'appelant reproche également aux intimés de ne pas avoir mis en place un système de contrôle du temps de travail en violation de l'art. 13 al. 3 ACTT-agr. Les intimés auraient ainsi tacitement accepté les heures supplémentaires accomplies par l'appelant. Selon l'appelant, si l'employeur n'instaure pas de système de contrôle des horaires et n'exige pas de l'employé qu'il établisse un décompte des heures travaillées, la production de relevés personnels du travailleur suffiraient à établir le nombre d'heures supplémentaires effectuées.

Enfin, l'appelant conteste l'absence d'initiative de sa part, la nécessité d'être constamment accompagné dans son travail et sa performance insuffisante soutenus par les intimés par l'absence d'avertissement ou d'autre démarche de leur part. L'appelant considère avoir rempli son fardeau de la preuve s'agissant de sa prétention en paiement des heures supplémentaires.

4.2

4.2.1 Selon l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart

au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3).

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (ATF 129 III 171 consid. 2.4, JdT 2003 I 241 ; TF 4A_183/2025 du 7 juillet 2025 consid. 3.2 ; TF 4A_533/2024 du 24 juin 2025 consid. 3.3.1.1 ; TF 4A_662/2024 du 8 avril 2025 consid. 3.1).

Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO, mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Lorsqu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies ; la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (TF 4A_484/2017 du 17 juillet 2017 consid. 2.3). Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise (TF 4A_390/2018 du 27 mars 2019 consid. 3 et réf. cit.) ; l'employé qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (TF 4A_533/2024, *loc. cit.* ; TF 4A_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.2 ; TF 4A_390/2018, *loc. cit.*).

Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées ; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela

étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3, JdT 2003 I 241 ; TF 4A_138/2023 précité, consid. 4.3 ; TF 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 5 ; TF 4A_484/2017, *loc. cit.*).

Les propres notes (ou « contrôles d'heures ») de l'employé, lorsqu'elles ne sont pas contresignées par l'employeur, ne permettent pas d'apporter cette preuve ; il s'agit en fin de compte d'affirmations d'une partie (TF 4A_254/2021 du 21 décembre 2021 consid. 4.3 ; TF 4A_338/2011 du 14 décembre 2011 consid. 2.3).

4.2.2 Dans le canton de Vaud, il existe un arrêté établissant un contrat-type de travail pour l'agriculture. Ce contrat-type de travail s'applique, d'une part, aux employeurs dirigeant une entreprise agricole (au sens de l'art. 1 al. 2 ACTT-agr) sise sur le territoire vaudois et, d'autre part, aux travailleurs (au sens de l'art. 1 al. 2 ACTT-agr) au service de l'entreprise, quel que soit le lieu d'exécution de leur travail. Le contrat-type est réputé exprimer la volonté des parties contractantes, à moins qu'elles n'y dérogent par une convention écrite dans la mesure permise par les articles 361 et 362 du CO (art. 2 al. 1 ACTT-agr).

Selon l'art. 12 al. 1 ACTT-agr, la durée hebdomadaire du travail est de 51 heures 30 en moyenne sur l'année pour les exploitations qui pratiquent l'élevage de bétail. Un décompte précis et écrit des heures de travail est établi par l'employeur (art. 12 al. 3 ACTT-agr).

L'art. 13 al. 1 ACTT-agr traite des heures supplémentaires. A la demande de l'employeur, le travailleur doit prêter son aide dans les cas urgents, notamment pour la rentrée des récoltes et les soins au bétail pendant la nuit (al. 1). L'employeur doit compenser les heures de travail supplémentaires par le versement du salaire majoré d'un quart ou, avec l'accord du travailleur, par un congé de même durée qui doit être accordé

dans une période de trois mois. Le travailleur ne peut pas renoncer par avance à l'une ou l'autre forme de compensation des heures supplémentaires (al. 2). L'employeur doit tenir un décompte précis et écrit des heures supplémentaires (al. 3).

4.3 En l'espèce, les premiers juges ont retenu qu'il revenait au travailleur de prouver avoir effectué et annoncé à son employeur ses heures supplémentaires. Les décomptes manuscrits produits par l'appelant avaient été établis sans vérification ou signature de l'employeur et ne concordait pas avec les documents officiels, sans tenir compte des anomalies manifestes, notamment l'indication de vacances prises en janvier et février 2022 sur le mois d'avril 2021. Aucune pièce n'avait été produite pour prouver la demande de rémunération des heures supplémentaires en temps utile. Selon le tribunal, le nombre d'heures allégué paraissait excessif compte tenu de l'horaire hebdomadaire de 51,5 heures, ce qui aurait impliqué que l'appelant requiert régulièrement une rémunération ou une compensation des heures dépassant cet horaire.

4.4 Les déclarations des parties et du témoin Y.C._____ sont contradictoires concernant les fiches d'heures à remplir par l'employé. L'appelant a déclaré n'avoir pas été informé par les intimés des fiches d'heures à compléter et ne les avoir jamais vues. A l'inverse, les intimés et le témoin ont exposé qu'il existait des fiches d'heures à remplir se trouvant dans la salle à côté de la salle de traite. Ils affirment que malgré des instructions en ce sens - et des rappels - l'appelant n'a jamais rempli ces fiches.

En l'absence de fiches d'heures de travail, il revenait à l'appelant d'amener la preuve des heures supplémentaires dont il demande le paiement. Pour apporter cette preuve, l'appelant se réfère à des décomptes manuscrits établis par ses soins et au témoignage de sa compagne.

Dans l'arrêt de la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal cité par l'appelant (CREC 22 novembre 2012/418 consid. 3c), les

juges cantonaux ont considéré que lorsque l'employeur ne met sur pied aucun système de contrôle des horaires et qu'il n'exige pas du travailleur qu'il établisse un décompte des heures travaillées, le Tribunal fédéral admettait la production de relevés personnels que le travailleur avait établis pour prouver le nombre d'heures supplémentaires effectuées (cf. TF 4C.141/2006 du 24 août 2006 c. 4.2.3). Dans l'arrêt de la CREC, il a notamment été tenu compte du fait que le recourant n'avait pas remis en cause les autres prétentions de l'intimé et qu'il y avait eu des dérogations au contrat-type de travail. Par ailleurs, le recourant s'était totalement désintéressé de la procédure de première instance, ce qui permettait de se satisfaire du décompte du travailleur.

La présente cause ne connaît pas les mêmes circonstances, les intimés contestant les deux prétentions de l'appelant et ayant participé à la procédure. Quant à l'arrêt du Tribunal fédéral mentionné par la décision précitée, il concernait un contrat de travail soumis à la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés de 1998 qui contenait un art. 21 al. 3 autorisant l'admission, comme moyen de preuve, du contrôle de la durée du temps de travail tenu par le travailleur (TF 4C.141/2006, *loc. cit.*). Or l'art. 13 al. 3 ACTT-agr ne contient pas une telle disposition.

A la lumière de la jurisprudence précitée (cf. *supra* consid. 4.2.1), un décompte des heures du travailleur, s'il n'est pas contresigné par l'employeur, comme c'est le cas en l'espèce, ne vaut que simple déclaration de partie. On rappellera les incohérences contenues dans les décomptes produits par l'appelant, qui limitent leur crédibilité, et le fait qu'ils ont vraisemblablement été établis rétrospectivement en une fois (cf. *supra* consid. 3.1.2).

Certes, le témoin F. _____ a déclaré que l'appelant effectuait des horaires de 5h30 à 19h30 ou 19h40 tous les jours. Cela représenterait un horaire journalier de plus de 14 heures. Ce chiffre semble excessif, même au regard des décomptes de l'appelant, qui mentionnent des horaires journaliers de l'ordre de 11 à 12 heures de travail. Le témoin n'a pas précisé

si l'appelant bénéficiait de pauses durant sa journée de travail. En définitive, le témoignage de F._____, qui est la compagne de l'appelant, n'est pas probant. Quant au témoignage de I._____, il n'apporte pas d'élément décisif, celui-ci ayant reconnu ne pas travailler avec l'appelant entre la traite du matin et celle du soir et donc ignorer son occupation globale.

L'appelant échoue ainsi à apporter la preuve de ses heures supplémentaires.

De toute manière, quand bien même l'appelant aurait effectué des heures supplémentaires, il ne démontre pas les avoirs annoncées à ses employeurs en temps utile et régulièrement. Si l'appelant expose bien avoir requis à plusieurs reprises des clarifications quant au paiement de ses heures supplémentaires sans jamais obtenir de réponse de la part des intimés, cette affirmation n'est pas prouvée. Aucune pièce ne vient appuyer l'existence d'annonces répétées des heures supplémentaires durant le contrat de travail pendant près d'une année.

Certes, l'intimé 2 a admis lors de son interrogatoire que l'appelant lui avait parlé une fois du volume de travail et qu'il était possible que l'appelant ait terminé son travail après le temps contractuel, mais que cela était rare et que cela ne se comptait pas en heures. Il a précisé que l'appelant avait parfois congé en raison de mauvaises conditions météorologiques. Les déclarations de l'intimé 2 ne suffisent ainsi pas pour retenir que l'appelant aurait régulièrement et en temps utile fait valoir ses heures supplémentaires, alors qu'il a affirmé lors de son interrogatoire en avoir effectué dès son premier jour de travail.

Le grief est ainsi infondé, ce qui entraîne le rejet de l'appel.

5.

5.1 Fondé sur ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté (cf. art. 312 al. 1 *in fine* CPC) et le jugement confirmé.

5.2 La requête d'assistance judiciaire de l'appelant doit être rejetée, l'appel étant, pour les motifs qui précèdent (cf. *supra* consid. 3 et 4), d'emblée dénué de chance de succès, de sorte qu'il n'aurait pas été formé à sa propres frais par un plaideur raisonnable (art. 117 let. b CPC).

5.3 S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. et l'art. 115 CPC n'étant pas applicable, l'arrêt sera également rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC ; applicable en deuxième instance, cf. TF 4A_289/2017 du 21 février 2018 consid. 3.3) ni dépens, les intimés n'ayant pas été invités à se déterminer sur l'appel.

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.** La requête d'assistance judiciaire est rejetée.
- IV.** L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Monica Mitrea (pour B. _____),
- Mme Genevière Gehrig, aab (pour X.C. _____ et Z.C. _____).

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

- M. le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois.

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 sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 ; 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 :