

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 14 mars 2024

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mme Giroud Walther et M. Oulevey, juges
Greffière : Mme Juillerat Riedi

Art. 18, 323 al. 1 et 324 al. 1 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **Q.**_____, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 21 février 2023 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant et la **CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE**, à Lausanne, d'avec **U.**_____, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 21 février 2023, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a intégralement rejeté les conclusions prises par la Caisse cantonale de chômage au pied de sa « requête en intervention et demande » datée du 11 août 2021 (I), a astreint Q. _____ à payer à U. _____ le montant net de 2'404 fr. 95, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 octobre 2020 (II), a astreint U. _____ à délivrer immédiatement à Q. _____ un nouveau certificat de travail au contenu conforme à l'art. 330a CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220) (III), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV), a rendu le jugement sans frais (V) et a astreint Q. _____ et la Caisse cantonale de chômage, solidairement entre eux, à payer à U. _____ la somme de 1'500 fr. à titre de dépens partiels (VI).

En droit, les premiers juges ont notamment considéré que la Convention collective de travail de l'enseignement privé vaudois ne traitait pas les questions litigieuses, de sorte que le passage préalable devant une commission de conciliation, tel que prévu à l'article 16 de cette CCT, n'était pas obligatoire. En outre, la violation de cette disposition n'aurait de toute manière pas entraîné l'irrecevabilité de la demande. Ils ont ainsi retenu que la demande déposée par Q. _____ - enseignant - contre son employeur - une école privée - était recevable.

Les premiers juges ont ensuite retenu que le demandeur avait le 4 juillet 2020 mis fin unilatéralement et de plein droit avec effet immédiat à son contrat de travail et qu'aucun élément au dossier ne permettait de retenir que les parties se seraient ensuite mises d'accord pour une prétendue poursuite de ce contrat jusqu'au 31 octobre 2020. Le demandeur avait toutefois continué jusqu'au milieu du mois de septembre 2020 à exécuter pour le compte de la défenderesse - sur une base libre et n'obligeant en particulier aucune des deux parties - quelques missions particulières supplémentaires telles que la formation de sa remplaçante,

des animations ou les joutes sportives de l'école. L'annonce de sa mise à disposition au service de son employeur, formulée en août 2020, s'était en définitive révélée n'être que purement formelle ou n'en était du moins restée qu'au stade de la pure déclaration d'intention. Ces éléments ont conduit les juges à rejeter les prétentions en salaire élevées par le demandeur pour les mois de septembre à décembre 2020, tout comme les conclusions de la Caisse cantonale de chômage, étant précisé que la défenderesse avait à juste titre rémunéré son employé pour les missions ponctuelles réalisées en septembre et en octobre 2020, que les juges ont qualifiées de travail sur appel.

Les premiers juges ont ensuite admis les conclusions reconventionnelles de la défenderesse, reconnaissant que le versement du salaire d'octobre 2020 était bien un indu au sens de l'article 62 CO. Il convenait toutefois d'en déduire ce qui devait encore être payé ou versé au demandeur, ce qui était par ailleurs admis par la défenderesse elle-même, à savoir des achats de matériel pour les cours d'art pour 147 fr. 90, un salaire de 1'093 fr. correspondant aux 32 heures d'animation effectuées par le demandeur en août et au début du mois de septembre 2020 et la caution de 50 fr. versée par le demandeur pour la clé de l'école.

B. Par acte du 27 mars 2024, Q. _____ (ci-après : l'appelant) a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant en substance, avec suite de frais et dépens, à ce que celui-ci soit réformé en ce sens que U. _____ soit condamnée à lui verser les sommes de 13'891 fr. 45 sous déduction des charges sociales et avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2021, de 147 fr. 90 net avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2020 et de 50 fr. net avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2020. A titre subsidiaire, il a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause aux premiers juges pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Il a requis l'octroi de l'assistance judiciaire.

Par décision du 31 mars 2023, l'assistance judiciaire a été accordée à l'appelant pour la procédure d'appel.

Dans sa réponse du 10 juillet 2023, U._____ (ci-après : l'intimée) a conclu au rejet de l'appel, avec suite de frais et dépens.

La Caisse cantonale de chômage n'a pas déposé de réponse.

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

1. L'appelant est professeur d'art et artiste. Il a été engagé le 20 novembre 2014 au service de l'intimée, une société anonyme dont le siège est à [...] et qui a pour but la création et l'exploitation d'une école privée pour enfants et adolescents, axée sur l'enseignement bilingue français-anglais, ainsi que sur l'exercice de toute activité dans le domaine de l'enseignement.

L'intimée est membre de l'Association vaudoise des écoles privées (AVDEP) et elle est donc liée par la Convention collective de travail de l'enseignement privé vaudois.

2. Le dernier avenant au contrat de travail de base conclu par les parties en date du 18 octobre 2018 prévoyait un engagement de l'appelant pour un cours d'art et vidéo à un taux de 55% rémunéré à hauteur de 2'860 fr. brut par mois et pour des ateliers après-école rémunérés au tarif de 38 fr. brut de l'heure, indemnité de vacances de 13,04 % incluse.

3. Le 2 juillet 2020, l'appelant a informé oralement la directrice de l'école qu'il résiliait son contrat de travail avec effet immédiat. Par courrier recommandé daté du 4 juillet 2020, reçu par l'intimée le 9 juillet 2020, l'appelant a confirmé cette résiliation avec effet au 2 juillet 2020, indiquant en substance qu'il était temps pour lui de relever de nouveaux défis.

En réaction à cette démission avec effet immédiat de son employé, l'intimée lui a exposé que soit il démissionnait avec effet au 31

octobre pour respecter le délai contractuel de préavis, soit les parties parvenaient à un accord sur une fin de contrat au 31 juillet dans le cas où un remplaçant pouvait être trouvé.

Une nouvelle enseignante pouvant reprendre tous les cours de l'appelant a été trouvée le 28 juillet 2020. Par courriel du même jour, la directrice de l'intimée a invité celle-ci à passer à l'école dans la semaine du 15 août afin de finaliser le contrat, lui montrer comment tout fonctionnait et arranger directement avec l'appelant une passation harmonieuse.

4. Par courriel du 17 août 2020, la directrice de l'intimée a notamment indiqué à l'appelant que la situation était réglée et que l'appelant aurait uniquement droit à une ultime rémunération pour un travail de transition qu'il avait accepté de réaliser avec sa successeure durant la première semaine de cours de la rentrée.

L'appelant a toutefois répondu qu'il devait y avoir eu une incompréhension entre eux, en ce sens qu'il n'y avait pas eu d'arrangement à l'amiable entre eux et que l'Office régional de placement ne pouvait pas l'inscrire à fin juillet alors qu'il serait encore sous contrat. Il a ajouté qu'il avait auparavant proposé quant à lui de travailler encore jusqu'à la fin du mois d'août 2020 pour pouvoir faire la passation avec sa successeure, ce qui lui paraissait plus logique, et qu'il soit normalement rémunéré jusqu'à fin août, heures d'activités comprise, puis qu'ils fixeraient et/ou conviendraient qu'il parte et/ou termine début septembre, date à laquelle sa successeure allait réellement commencer à enseigner seule.

5. Dans un nouveau courriel daté du 19 août 2020, l'appelant a cependant écrit ce qui suit à la directrice de l'intimée :

« Tu peux mettre de côté mon dernier email. Je vais faire mon préavis jusqu'au bout. Je travaille donc jusqu'au 31 octobre 2020. »

En réponse à ce courriel, la directrice de l'intimée s'est en substance et en premier lieu insurgée contre le fait qu'elle avait en particulier déjà engagé la successeure de l'appelant et que c'était en outre ce que celui-ci lui avait lui-même demandé. Elle a ensuite ajouté qu'elle avait décidé de ne le garder que pour accompagner sa successeure pour certains cours les deux premières semaines de la rentrée. En sus, elle demandait à l'appelant de rester à disposition pour des remplacements ponctuels et des sorties ou des événements.

Le même jour, l'appelant a réagi par courriel en expliquant qu'ils étaient à son avis encore liés contractuellement et qu'elle n'avait donc pas le droit de modifier ainsi unilatéralement en sa défaveur son contrat de travail. Il a ajouté encore qu'il se tenait à sa disposition pour exécuter toutes les heures d'activités prévues dans son contrat de travail et qu'il attendait en outre de recevoir son salaire habituel jusqu'au 1^{er} novembre 2020.

A ce qui précède, la directrice de l'intimée a alors répondu le même jour ce qui suit :

« visiblement tu penses que tu ne vas plus être salarié ; ce n'est pas le cas, et c'est pourquoi je te demande de rester à disposition ».

6. Au moment de la rentrée, l'appelant a encore accompagné sa successeure durant deux semaines complètes et cela tant pour les cours normaux que pour les ateliers créatifs du soir ; ils fonctionnaient alors en binôme. Après les deux premières semaines de cours, sa successeure avait ensuite repris seule l'enseignement de l'art, soit les heures de cours et aussi les ateliers du soir. L'appelant a également fait avec elle la course d'école du 25 août 2020, étendue sur toute une journée à l'extérieur de l'école. Enfin, plus tard, mais à une date qui est restée indéterminée, l'appelant a également encadré les élèves à l'occasion des joutes sportives de l'école.

Il apparaît sur les fiches d'heures de l'appelant pour les mois de juillet à septembre 2020 que l'appelant a effectué 28 heures d'enseignement en juillet, 4 heures d'enseignement en août et aucune en septembre, ainsi que 32 heures d'animations entre la fin août et le milieu du mois de septembre environ.

7. Le 7 septembre 2020, des échanges de messages par WhatsApp ont eu lieu entre l'appelant et le doyen de l'école. Il en ressort en substance qu'à la question du doyen qui lui demandait s'il venait à l'école la semaine du 7 au 11 septembre, l'intimé a répondu non, précisant que cela n'était pas prévu car la passation avec sa successeure avait déjà été faite. Le doyen lui a alors fait remarquer que sa feuille d'heures de septembre ne pouvait pas être acceptée, car elle comportait les activités faites par sa successeure. L'appelant lui a répondu que cela était au contraire tout à fait normal, car cela s'inscrivait dans la logique du courriel qu'il avait adressé le 19 août à la directrice, précisant à cet égard que cette position serait juste, car elle lui avait été dictée par une juriste de l'inspection du travail.

8. En date du 30 octobre 2020, l'intimée a versé à l'appelant un montant de salaire net de 3'695 fr. 95. Sur ce point, la directrice de l'intimée, interrogée en cours d'instruction en qualité de partie, a expliqué qu'il s'agissait d'un versement opéré alors par erreur en faveur de l'appelant et qu'elle avait elle-même supprimé en septembre 2020 le salaire de l'appelant du logiciel des paiements de l'école, mais que ce programme l'aurait ensuite apparemment automatiquement réintégré en octobre.

9. En date du 24 novembre 2020, l'intimée a établi une fiche de salaire rectificative concernant le salaire perçu selon elle indûment par l'appelant en septembre 2020 et elle en a alors réclamé le remboursement, à concurrence d'un montant total de 2'454 fr. 95.

10. En juin 2020, l'appelant a établi une note de remboursement de frais pour deux achats qu'il avait dû faire pour du matériel d'art pour

l'école. Le montant total ainsi avancé par lui-même équivaut à 147 fr. 90. Ce montant ne lui a pas été remboursé par l'école avant son départ.

11. a) Au bénéfice d'une autorisation de procéder en raison de l'échec de la conciliation du 23 novembre 2020, l'appelant a, le 10 février 2021, déposé une demande simplifiée auprès du tribunal, en concluant en substance, avec suite de dépens, à ce que l'intimée lui verse les montants de 5'866 fr. 25 brut à titre de salaire, de 147 fr. 90 à titre de remboursement pour l'achat de matériel et de 50 fr. à titre de remboursement de la caution à la suite de la restitution des clés de l'école, le tout avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2020, à ce que l'intimée lui remette un certificat de travail selon la teneur de la pièce 19 du bordereau annexé à la demande du 10 février 2021, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 du Code pénal suisse, qui réprime l'insoumission à une décision de l'autorité, et à ce que l'intimée soit astreinte à faire rectifier auprès de la Fondation du 2^e pilier [...], son attestation de prévoyance de sortie au 31 octobre 2020.

b) Dans sa réponse du 17 mai 2021, l'intimée a conclu principalement à l'irrecevabilité de la demande, subsidiairement à son rejet, avec suite de frais et dépens. Elle a par ailleurs conclu, à titre reconventionnel, à ce que l'appelant lui doive prompt paiement de la somme de 2'454 fr. 95, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 octobre 2020. Elle a également conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande déposée par la Caisse cantonale de chômage.

Le montant de 2'454 fr. 95 réclamé a été obtenu par l'intimée en réduisant le montant de 3'695.95 versé par erreur en octobre 2020 de 1'093 fr. correspondant aux 32 heures d'animation effectuées par l'appelant durant les mois d'août et de septembre 2020, ainsi que de 147 fr. 90 correspondant à des achats effectués par l'appelant pour les cours d'art.

c) Le 2 juillet 2021, l'appelant a introduit des allégués complémentaires. Soutenant désormais que le contrat de travail avait pris

fin le 31 décembre 2020, il réclamait désormais aussi le paiement par l'intimée de ses salaires de novembre et de décembre 2020. Il a ainsi modifié ses conclusions en ce sens que l'intimée doit désormais lui verser le salaire brut de 13'891 fr. 45, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2021, et lui délivrer un certificat de travail ayant le contenu de la pièce 19, sous réserve de la date de fin des rapports de travail, fixée au 31 décembre 2020.

L'intimée a maintenu ses conclusions.

d) Dans sa requête en intervention et sa demande du 11 août 2021, la Caisse cantonale de chômage a en substance réclamé le paiement par l'intimée de ses propres prétentions en raison de sa subrogation partielle, soit 1'898 fr. 80, avec intérêts à 5% l'an dès le 15 décembre 2020, correspondant aux indemnités de chômage versées à l'appelant du 1^{er} novembre 2020 au 31 décembre 2020.

e) Le tribunal a tenu deux audiences les 5 juillet 2021 et 21 juin 2022. A ces occasions, [...], directrice de l'intimée, et divers témoins ont été auditionnés.

Lors de son audition le 5 juillet 2021, [...], entendue en qualité de partie, a déclaré ce qui suit :

« C'est effectivement moi qui me suis occupée de Q._____. Concrètement, fin juin on revoit le programme des années suivantes. Je voulais mettre en place un nouveau programme de STEM (science technology) ce qui impliquait une perte d'heures pour Q._____. Pour compenser cela je lui ai proposé de donner des heures pour les classes d'enfantine. Q._____ aurait fait le même nombre d'heures. Il a été surpris et moi aussi. Il m'a demandé un délai de réflexion et m'a annoncé sa démission début juillet. Il refuse mon offre car il désire se lancer seul et faire de l'art pour lui-même. Je lui avais déjà permis d'utiliser les salles de l'école le samedi matin pour des cours privés. Au départ, comme il démissionnait le 2 juillet, je lui ai d'emblée dit qu'il était tenu de travailler jusqu'au 31 octobre.

Il a refusé et a dit qu'il allait trouver un remplaçant. J'ai eu un entretien grâce à lui mais cette candidate faisait trop de bricolages. J'ai moi-même posté une annonce et j'ai trouvé une remplaçante. Je l'ai mise en contact avec Q._____. Il y avait un flou dès le début sur le moment exact auquel il allait s'arrêter, à savoir le 31 juillet ou le 31 août. Q._____ m'avait dit « à la rentrée, je ne suis plus là ». Je vous précise que l'école ne donne pas de cours durant les vacances d'été. Je lui ai dit qu'au vu de sa démission, « les rapports se terminent au 31 juillet mais comme tu dois introduire celle qui te succède, je te paierai les heures effectuées en août ». Cette phase d'accompagnant correspond environ à une semaine de salaire, mais je dois vous préciser que ce n'est pas ce qui s'est passé par la suite. Finalement, après discussion, j'ai cédé et je lui ai dit que je lui payais le salaire du mois d'août. Je précise que c'est un salaire complet pour le mois d'août, ce qui inclut les vacances. Lorsqu'[...] a commencé, tout allait bien. Puis j'ai reçu un email de Q._____ qui me déclare qu'il avait changé d'avis et qu'il allait rester jusqu'à fin octobre. Vous me demandez quand exactement, je vous réponds que dans mes souvenirs c'était autour du 23, 24, 25 août 2020. Je lui réponds que ce n'est pas possible et que je ne peux pas renvoyer [...]. Après discussion avec le doyen, comme nous apprécions Q._____, nous avons tenté de lui donner du travail qui compenserait le salaire perdu. Comme Q._____ avait souvent accompagné des classes en sortie, que nous avons beaucoup de sorties en septembre et que nous ne rentrions pas dans les frais, je lui ai proposé de réaliser des petits dessins afin que nous puissions les utiliser dans les supports de cours et notre site internet. Q._____ a refusé cette proposition sèchement, tout en acceptant les accompagnements. Je suppose qu'il a accepté les accompagnements et pas les dessins car ceux-ci n'étaient pas dans son contrat. Au final, il a travaillé durant le mois de septembre mais pas dans la quotité prévue. Je confirme que Q._____ a dit qu'il était à disposition à partir de septembre. Mais je précise que cela ne me sert à rien d'avoir deux professeurs d'art. Vous me demandez jusqu'à quand Q._____ se mettait à disposition, je vous réponds que c'était jusqu'à fin octobre. Vous me présentez la P.101 Je vous réponds que le montant de CHF 3'600 a été versé par erreur. J'avais tracé son salaire du mois de septembre mais notre logiciel a

automatiquement remis son salaire au mois d'octobre. Nous lui avons demandé le remboursement de ce montant. La dernière fois que j'ai eu un contact avec Q._____ c'était lors de joutes sportives, puis devant la commission de conciliation. Vous me demandez s'il avait acheté du matériel d'art pour l'école pour un montant de CHF 147. Je vous réponds que peut-être mais il aurait dû nous transmettre ce montant afin que nous le lui remboursions. Vous me présentez la P.101, je vous réponds que c'est bien ce que ma secrétaire a fait selon la base de notre façon de faire. Je ne peux pas vous confirmer les montants exacts.

Pour répondre à Me Jean-Emanuel ROSSEL, je ne me souviens pas si Q._____ a travaillé en octobre ou pas. Il faudrait vérifier la date des joutes sportives. Selon moi le contrat de travail aurait dû prendre fin au 31 juillet car c'est ce qu'on fait habituellement. Mais, suite à nos discussions, j'ai accepté qu'il prenne fin le 31 août 2020. La date du 31 octobre était bien dans l'esprit de Q._____ et pas dans le mien, j'imagine que c'est le délai que lui imposait la caisse de chômage. Je ne peux pas vous confirmer que la P.101 a tenu compte du montant de CHF 147.90 dû pour le matériel d'art acheté par Q._____. Ce qui est bizarre c'est que ces frais remontent à il y a longtemps.

Me Estelle CHANSON me présente la P.10. Je vous réponds que je reconnais avoir envoyé cet email à Q._____. Dans cet email je lui présente deux solutions, dont la première définit les « délais normaux » d'après la Convention collective. Vous me lisez l'art. 3 de la Convention collective en me précisant que le délai du 31 octobre n'est pas un semestre civil. Je ne reconnais pas que les rapports de travail auraient dû prendre fin au 31 décembre 2020. Il a démissionné fin juin et a annoncé ne pas vouloir être là à la rentrée, nous lui avons trouvé une remplaçante. Le contrat de travail aurait dû prendre fin au 31 octobre 2020. Je vous confirme que nous appliquons la CCT et je fais même mieux qu'appliquer la convention car au lieu de faire partir les gens au 30 juin, je leur paie leur salaire de juillet. Concernant la deuxième solution présentée dans la P.10, où les deux parties se mettent d'accord sur une fin de contrat au 31 juillet 2020 à condition que nous trouvions une remplaçante, je vous précise qu'il n'y a pas eu de convention écrite. Cela était une convention orale parfaitement claire dès que nous avons trouvé [...].

Pour être formaliste, je dirais qu'elle existait même dès le moment que Q._____ a commencé à chercher son remplaçant pour la rentrée. Vous me dites qu'il y a deux conditions, trouver un remplaçant et une convention entre les parties qui se mettent d'accord sur une date de fin des rapports. Je vous précise à nouveau qu'il y avait bien un accord oral entre Q._____ et nous. J'ai dit à Q._____ qu'il devait faire tous les efforts nécessaires pour trouver un remplaçant s'il voulait partir fin août. Si nous n'avions trouvé personne, j'aurais insisté pour qu'il continue. La candidate que Q._____ a trouvée n'a pas voulu venir et au final c'est moi qui ai trouvé [...]. Je confirme que [...] est venue grâce à une annonce que nous avons postée, pas postée par Q._____.

f) Les parties se sont déterminées sur la requête d'intervention de la Caisse cantonale de chômage les 7 et 14 septembre 2021.

g) Par décision du 15 septembre 2021, la requête d'intervention de la Caisse cantonale de chômage a été admise.

h) Le 25 octobre 2021, l'intimée a déposé une duplique aux allégués complémentaires du 2 juillet 2021 et une réponse à la demande de la Caisse cantonale de chômage.

En droit :

1.

1.1 L'appel est ouvert contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

Déposée dans le délai imparti à l'intimée pour ce faire, la réponse est également recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_902/2020 du 25 janvier 2021 consid. 3.3 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 ; JdT 2011 III 43 consid. 2 et réf. cit.).

3. L'appelant fait tout d'abord valoir des constatations inexactes des faits.

3.1 L'appelant relève tout d'abord des erreurs relatives aux faits de nature procédurale, en particulier que le jugement indiquerait faussement qu'un dispositif avait été remis aux parties et que les actes procéduraux ne suivraient pas un ordre chronologique, ce qui conduirait à une mauvaise compréhension des conclusions des parties, ainsi que l'omission de mentionner certains actes procéduraux.

Dans la mesure où ces reproches sont fondés, l'état de fait a été modifié dans ce sens.

3.2 L'appelant soutient également, en se référant à diverses pièces et à l'interrogatoire de [...] lors de l'audience du 5 juillet 2021, dont le contenu devait selon lui être intégré aux faits, que celle-ci aurait

d'emblée dit à l'appelant qu'il était tenu de travailler jusqu'au 31 octobre 2020, que l'intimée avait versé un salaire complet à l'appelant au mois d'août 2020, que [...] partait du principe que le contrat de travail devait prendre fin le 31 octobre 2020 et qu'elle admettait qu'il n'y avait pas eu de convention écrite pour une fin anticipée des rapports de travail et que partant les parties avaient convenu que l'appelant travaillerait au service de l'intimée et resterait salarié de celle-ci jusqu'à l'échéance de son délai de préavis, dont elles pensaient qu'elle était le 31 octobre 2020.

3.3 En l'espèce, les déclarations faites par [...] le 5 juillet 2021 ont été retranscrites entièrement (cf. ch. 11 let. e des faits) dans la mesure où elles pourraient être pertinentes pour déterminer sa volonté quant à la résiliation du contrat. Au surplus, il faut considérer que les pièces ont été retranscrites dans le jugement dans une mesure suffisante, comme on le verra ci-après.

4.

4.1 L'appelant soutient ensuite que contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, la CCT serait applicable ; le fait qu'il n'ait pas saisi préalablement la commission permanente de conciliation tel que le prévoyait l'art. 16.1 CCT ne conduisait toutefois pas à l'irrecevabilité de sa demande, par référence à l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_432/2018 du 28 septembre 2018 (consid. 7). Ce grief, qualifié de constatation inexacte des faits, doit toutefois être considéré comme une violation du droit.

4.2 Le chiffre 1 de la CCT prévoit que la convention régit les contrats individuels de travail conclus d'une part par une école privée vaudoise, d'autre part par une personne (désignée ci-après par l'expression « le maître ») au bénéfice de l'autorisation d'enseignement requise par la loi ou chargée d'un enseignement (ch. 1.1), que les écoles remettent à chaque maître un exemplaire de la convention contre reçu individuel (ch. 1.2) et que les écoles privées (employeurs) ainsi que les maîtres non affiliés aux associations contractantes peuvent se soumettre individuellement à la présente convention, conformément à l'article 356b CO (ch. 1.3).

Selon le chiffre 16 de la CCT, tout litige civil s'élevant entre une école et un maître au sujet de l'application de la CCT est soumis, avant toute procédure judiciaire, sauf accord des deux parties au litige, à une commission permanente de conciliation formée de représentants nommés pour 2 ans et rééligibles.

L'art. 59 CPC prévoit que le tribunal n'entre en matière que sur les demandes et requêtes qui satisfont aux conditions de recevabilité (al. 1) et il énumère les plus classiques de ces conditions (al. 2). *A contrario*, le tribunal est tenu d'entrer en matière lorsque toutes les conditions de recevabilité sont accomplies. Ainsi, le fait que le demandeur ne procède pas conformément à l'art. 16 CCT n'entraîne la défaillance d'aucune des conditions textuellement ou implicitement prescrites par la loi (TF 4A_432/2018 du 28 septembre 2018 consid. 7).

4.3 En l'espèce, tant la directrice de l'intimée que l'appelant ont admis que la CCT avait été intégrée au contrat. Ainsi, il y a lieu d'admettre qu'elle s'appliquait à leurs relations contractuelles. Conformément à l'arrêt du Tribunal fédéral précité, le fait que l'appelant n'ait pas saisi la commission permanente de conciliation comme le commandait l'art. 16 CCT n'était toutefois pas de nature à rendre sa demande irrecevable. Cela est d'autant plus justifié que les deux parties ont procédé sans réserve, ce qui peut être assimilé à une renonciation par actes concluants à saisir préalablement dite commission.

5.

5.1 L'appelant qualifie ensuite le raisonnement des premiers juges de contradictoire en ce sens qu'ils retiennent que la résiliation donnée avec effet immédiat le 4 juillet 2020 était définitive et irrévocable, tout en acceptant l'existence d'un accord entre les parties pour une fin conventionnelle de la relation de travail au 31 août 2020. Il soutient de son côté que cette résiliation aurait été révoquée d'un commun accord par les parties - ce qui serait selon lui admis par la jurisprudence - et qu'aucune des deux alternatives exposées par [...] dans son courriel du 6

juillet 2020 ne se serait réalisée. Selon lui, il ressort des courriels des 19 et 20 août 2020 que les parties avaient la volonté commune que les rapports de travail se poursuivent jusqu'à la prochaine échéance contractuelle. Dès lors que la révocation de la résiliation avec effet immédiat et sa transformation en résiliation ordinaire étaient intervenus en août 2020, les rapports de travail auraient pris fin le 31 décembre 2020, conformément à l'art. 3.3 CCT, ou à tout le moins au 31 octobre 2020 comme convenu.

A titre subsidiaire, l'appelant soutient que même si l'on retenait avec les premiers juges que les parties n'avaient pas révoqué conventionnellement la résiliation avec effet immédiat, il n'y aurait pas lieu de considérer que les parties avaient conclu un contrat de travail sur appel. En se référant à l'art. 18 CO, il soutient que les éléments du dossier ne permettraient pas de constater une volonté réelle et commune des parties de conclure un contrat de travail sur appel et qu'on ne pourrait en aucun cas, de bonne foi, inférer des déclarations de volonté des parties qu'elles entendaient conclure une telle sorte de contrat.

5.2

5.2.1 La résiliation produit des effets *ex nunc* immédiats dès sa réception par son destinataire, sans égard au fait que la résiliation soit justifiée ou non (ATF 119 II 270 ; TF 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.1). En droit privé, la déclaration de résiliation est irrévocable, sauf accord contraire des parties (ATF 144 I 11 consid. 4.7 ; TF 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.2). Ce principe ne souffre d'exception que si l'application de ce principe ne protège aucun intérêt ; il en va ainsi lorsque le destinataire de la résiliation accepte son invalidation ou lorsqu'il en conteste la validité juridique, de sorte qu'il se déclare prêt à maintenir le contrat (TF 4C.222/2005 du 27 octobre 2005 consid. 3.3).

5.2.2 Que le contrat de travail les liant ait été conclu pour une durée déterminée ou indéterminée, les parties peuvent convenir en tout temps de le rompre d'un commun accord, pour autant qu'elles ne cherchent pas à détourner une disposition impérative de la loi (ATF 119 II 449 consid. 2a ; ATF 118 II 58 ; ATF 115 V 437 ; TF 4A_364/2016 du 31 octobre 2016

consid. 3.1). L'accord entre les parties doit être interprété restrictivement et ne peut constituer un contrat de résiliation conventionnelle que dans des circonstances exceptionnelles, notamment lorsqu'est prouvée sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat (TF 4C.127/2005 du 2 novembre 2005 consid. 4.1, JAR 2006 p. 351 ; 4C.27/2002 du 19 avril 2002, in SJ 2003 I p. 220 consid. 2).

Pour être valable, un accord de résiliation doit être librement consenti. En revanche, il n'est soumis à aucune exigence de forme, de sorte qu'il peut, le cas échéant, être conclu oralement ou par actes concluants (TF 4A_362/2015 du 1^{er} décembre 2015 consid. 3.2). En relation avec l'interprétation de la volonté des parties, la jurisprudence insiste cependant sur le fait qu'un accord par actes concluants ne saurait être admis qu'avec retenue (TF 4A_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.1).

En droit suisse des contrats, la question de savoir si les parties ont conclu un accord est soumise au principe de la priorité de la volonté subjective sur la volonté objective (cf. art. 18 CO ; ATF 144 III 93 consid. 5.2.1 ; ATF 123 III 35 consid. 2b). Pour déterminer si un accord de résiliation a été passé, le juge doit donc rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 et les réf. citées). L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 ; TF 4A_133/2023 du 9 juin 2023 consid. 4.1.1 ; TF 4A_103/2021 du 10 juin 2021 consid. 3.1.2).

Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties – parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes – ou s’il constate qu’une partie n’a pas compris la volonté exprimée par l’autre à l’époque de la conclusion du contrat – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu’elle l’affirme en procédure, mais doit résulter de l’administration des preuves –, il doit recourir à l’interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d’après les règles de la bonne foi, chacune d’elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l’autre (principe de la confiance) (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3 ; TF 4A_133/2023 du 9 juin 2023 consid. 4.1.2). Le principe de la confiance permet ainsi d’imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s’il ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1 et réf. cit. ; TF 4A_488/2017 du 9 octobre 2018 consid. 5.1.2). Cette interprétation dite objective, qui relève du droit, s’effectue non seulement d’après le texte et le contexte des déclarations, mais également sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées (ATF 131 III 377 consid. 4.2.1 ; ATF 119 II 449 consid. 3a), à l’exclusion des circonstances postérieures (ATF 132 III 626 consid. 3.1) (sur le tout : ATF 144 III 93 consid. 5.2.1 à 5.2.3 ; TF 4A_469/2017 du 8 avril 2019 consid. 3.1.3).

La volonté commune des parties de se départir du contrat doit être établie sans équivoque. Selon les règles de la bonne foi, l’employeur ne peut conclure à la légère à une volonté du travailleur de mettre fin conventionnellement aux rapports de travail : il ne le peut que si cette volonté ressort de manière claire et irréfutable du comportement de l’employé. En effet, comme l’accord de résiliation fait perdre au travailleur sa protection contre le congé, qu’il peut entraîner une pénalisation en matière de prestations de l’assurance-chômage et que, moyennant que l’échéance prévue ne respecte pas le délai de préavis, il implique une renonciation au salaire pour la période considérée, il serait contraire à l’expérience générale de la vie d’admettre que le travailleur accepterait ces inconvénients sans contrepartie ou autre justification. Ainsi, il est nécessaire que l’accord soit également justifié dans l’intérêt du travailleur,

ce qui suppose d'effectuer une pesée des intérêts. Le simple fait que le travailleur accepte une résiliation de l'employeur ne suffit en principe pas pour admettre la conclusion d'un accord de résiliation, même si le travailleur espérait recevoir son congé en raison d'une situation de tension sur le lieu de travail. A plus forte raison, le défaut de réaction de l'employé à une résiliation nulle ne peut être interprété en ce sens. Des circonstances induisant une position de faiblesse du travailleur pourraient ainsi exclure la libre formation de volonté (Wylter/Heinzer, Droit du Travail, 4^e éd., Berne 2019, p. 649-650 et les nombreuses références à la jurisprudence).

Matériellement, la validité d'un accord de manifestations de volonté suppose encore que celui-ci contienne des concessions réciproques d'importance comparable et qu'il s'agisse nettement d'un cas de transaction, faute de quoi la renonciation par le travailleur à des droits découlant de dispositions impératives ne serait pas valable. L'étendue de ces concessions doit être appréciée au moment de la conclusion de l'accord, selon les chances de faire valoir avec succès les prétentions auxquelles il est renoncé. Selon le Tribunal fédéral, il convient cependant de réserver les événements imprévisibles pouvant survenir jusqu'à la fin du délai de congé, et imputables à aucune des parties, telles que la survenance d'une période de protection en raison d'une incapacité de travail (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 650 et les nombreuses références à la jurisprudence).

5.3

5.3.1 En l'espèce, il faut admettre que la résiliation avec effet immédiat qui avait été donnée par l'appelant début juillet 2020 a été révoquée d'un commun accord par les parties, ce qui est admis par la jurisprudence. L'appelant n'a en effet pas persisté dans ce sens après le refus net de l'intimée, vraisemblablement conscient du fait qu'il ne faisait pas valoir un motif qui lui permettait une telle résiliation sans délai.

Ayant pris note de sa volonté de quitter son poste avant la rentrée, l'intimée lui a alors fait savoir qu'elle devait trouver une

remplaçante pour la rentrée avant d'accepter sa résiliation pour le 31 juillet, soit en dehors du délai contractuel. Si l'appelant n'a pas expressément approuvé les solutions alternatives de l'intimée, il ne les a pas contestées. L'intimée a finalement trouvé une remplaçante le 28 juillet et un contrat a été signé mi-août avec celle-ci. S'en est suivi un échange de courriels entre les parties afin de régler les questions liées à la fin du contrat de l'appelant. Dans un premier temps, celui-ci demandait une rémunération complète jusqu'au 31 août, alors que l'intimée entendait uniquement rémunérer les heures de « passation » durant la semaine de la rentrée. Comme l'intimée a finalement versé l'entier du salaire d'août, on peut admettre qu'elle a acquiescé par actes concludants à la demande de son employé. Ce point est toutefois sans pertinence pour l'issue du litige compte tenu des événements qui ont suivi. En effet, le 19 août, l'appelant a fait part à l'intimée du fait qu'il travaillerait finalement jusqu'au 31 octobre. Si [...] a fait part de son mécontentement en relevant un changement d'avis peu correct de la part de son employé, après l'engagement d'une remplaçante pour la rentrée conformément au souhait de celui-ci, le contenu de ses deux courriels du 19 août ne laisse pas de doute sur le fait qu'elle a bien accepté le report du délai de résiliation au 31 octobre suivant contre une pleine rémunération, pour autant que l'appelant demeure à disposition de son employeur pendant cette période. Les déclarations de la directrice de l'intimée lors de l'audience du 5 juillet 2021, selon lesquelles la date du 31 octobre était bien dans l'esprit de l'appelant mais pas dans le sien, n'ont pas une forte valeur probante et ne suffisent pas à remettre en cause le contenu clair de ses courriels au moment des faits. A tout le moins, s'il fallait admettre qu'elle n'avait pas la volonté d'accepter le report de l'échéance du contrat au 31 octobre suivant, l'interprétation objective de ses déclarations – soit « visiblement tu penses que tu ne vas plus être salarié ; ce n'est pas le cas, et c'est pourquoi je te demande de rester à disposition » – conduirait au même résultat. Il convient donc de retenir que les parties se sont mises d'accord, le 19 août 2020, sur un report de la date de fin des rapports de travail au 31 octobre suivant.

5.3.2 Reste à déterminer si ce report était valable.

La CCT prévoit à son art. 3.3 que dès la deuxième année de service, la résiliation du contrat intervient trois mois à l'avance au minimum pour la fin d'un trimestre ou d'un semestre civil. Ainsi, selon cette disposition, la résiliation de l'appelant, intervenue début juillet 2020, aurait dû prendre effet à la fin du 1^{er} trimestre de l'année scolaire, soit vraisemblablement à la fin du mois de décembre 2020. Il faut ainsi qualifier la résiliation avec une échéance au 31 octobre de résiliation anticipée du contrat. Or, celle-ci ne peut être admise qu'à certaines conditions, comme on l'a vu plus haut.

En l'occurrence, on peut considérer que ces conditions sont manifestement remplies au vu des circonstances particulières du cas d'espèce. En effet, c'est bien l'appelant qui a résilié le contrat début juillet avec effet immédiat, vraisemblablement en raison d'un changement du programme scolaire ayant pour conséquence qu'il aurait été amené à enseigner également à de jeunes enfants. Il a ainsi fait part début juillet de son souhait de quitter son poste avec effet immédiat, puis a accepté une fin de contrat au 31 août avant de se raviser peu après en indiquant qu'il allait travailler jusqu'à fin octobre, alors qu'une remplaçante avait été trouvée durant l'été pour lui permettre de ne pas devoir assumer la rentrée scolaire conformément à son souhait. Cela impliquait que l'intimée devait ainsi assumer deux salaires pour un seul poste pendant les mois d'août, de septembre et d'octobre. A cela s'ajoute qu'un délai de trois mois pour la fin d'un mois s'est écoulé depuis sa résiliation intervenue début juillet, ce qui correspond au délai de résiliation prévu par la CCT, mais déroge uniquement à l'échéance du trimestre, ce qui laissait largement le temps à l'appelant de retrouver un emploi ou de se lancer dans une activité indépendante, qui semblait être son intention. Dans ces circonstances, il y a lieu d'admettre que l'accord intervenu constitue bien une transaction dans laquelle l'employé n'apparaît pas désavantagé par rapport à l'intimée.

6.

6.1 Enfin, il faut encore déterminer si l'appelant a bien offert ses services et est resté à la disposition de son employeuse en septembre et octobre 2020, conditions pour obtenir un salaire jusqu'à l'échéance du délai, sachant que l'appelant a très peu travaillé pendant ces mois-là.

6.2 Selon l'art. 323 al. 1 CO, le salaire n'est dû qu'une fois que le travailleur a exécuté son obligation. L'art. 324 al. 1 CO fait exception à ce principe et prévoit une règle spéciale en cas de demeure de l'employeur. Il prévoit ainsi que si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail.

Pour que l'employeur tombe en demeure, il faut en principe que l'employé ait au préalable clairement offert ses services. Si cette offre n'est soumise à aucune forme particulière, elle doit être concrète et sans équivoque, faute de quoi l'employé perd son droit au salaire (ATF 115 V 437 consid. 5 et 6 ; TF 4C.189/2005 consid. 3.3). Cette obligation a été développée par la jurisprudence essentiellement dans les cas de congé nuls car donnés durant une période de protection au sens de l'art. 336c CO. Cela étant, les mêmes principes s'appliquent lorsque le contrat est résilié dans un délai plus court que le délai légal ou contractuel et que le terme est reporté au moment où le congé devait normalement prendre effet (TF 4C.230/2005 du 1^{er} septembre 2005 consid. 3.1).

Pour avoir droit à son salaire, l'employé doit avoir correctement offert sa prestation, dans le temps - soit pendant toute la durée du délai de résiliation -, l'espace et la fonction - soit pour la tâche prévue par le contrat et non une quelconque autre prestation de travail - et de manière personnelle (Wyler, op. cit., p. 260). En outre, même si cette condition n'est pas expressément mentionnée dans la loi, la demeure du créancier implique que le débiteur soit en mesure et prêt à exécuter sa prestation telle que prévue dans le contrat («Leistungsbereitschaft») (ATF 111 II 463 consid. 5a ; TF 4C.189/2005 du 17 novembre 2005, JAR 2006 p. 366).

6.3 En l'espèce, l'appelant a bien offert ses services et a effectué les tâches d'enseignement et d'accompagnement demandées. Au moment où les parties se sont mises d'accord pour reporter l'échéance du contrat à fin octobre, elles étaient déjà conscientes que l'exécution du contrat n'était plus possible dans sa teneur contractuelle, puisqu'une remplaçante avait déjà été engagée. On doit ainsi constater que l'on se trouve dans le cas d'une impossibilité pour l'employé, à tout le moins partielle, de fournir sa prestation contractuelle. S'il faut admettre que cette situation n'apparaît *a priori* pas entièrement imputable à l'intimée, il faut reconnaître que sa directrice a quoi qu'il en soit garanti à son employé de lui verser son salaire jusqu'à la fin octobre alors qu'elle avait déjà engagé sa remplaçante. L'intimée ne saurait ainsi se prévaloir de cette impossibilité pour ne pas devoir à son employé une pleine rémunération.

La directrice de l'intimée a ainsi indiqué à son employé qu'il devait rester à disposition pour des remplacements ponctuels et des sorties ou des événements, ce qu'il a fait. Ces tâches, très ponctuelles, ne l'ont toutefois que très partiellement occupé par rapport à son horaire habituel. Il ressort des déclarations de la directrice de l'intimée qu'elle lui aurait également proposé de réaliser des petits dessins afin qu'elle puisse les utiliser dans les supports de cours et le site internet, ce que l'appelant aurait refusé. Au vu des circonstances d'espèce et du fait que cette tâche, si elle ne consistait pas en de l'enseignement, se trouvait tout de même dans le domaine de compétence de l'appelant, il n'est pas exclu que l'on puisse reprocher à l'appelant de ne pas avoir accepté ici de réaliser cette tâche dans la mesure de ses horaires de travail. Cette question peut toutefois demeurer indécise dans la mesure où ce fait n'a pas été allégué par l'intimée, étant précisé que même en présence de la procédure simplifiée applicable ici en vertu de l'art. 243 al. 2 CPC, le juge doit faire preuve de la même retenue que dans un procès soumis à la procédure ordinaire (TF 4A_674/2016 du 20 avril 2017 consid. 2.1 ; TF 4A_428/2016 du 15 février 2017 consid. 3.2.2.2 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 958-959).

6.4 En définitive, le grief de l'appelant doit être admis en ce sens qu'il avait droit à son salaire contractuel jusqu'au 31 octobre 2020.

7.

7.1 Il convient désormais de calculer le salaire auquel l'appelant a droit eu égard au terme de la résiliation fixée au 31 octobre 2020. Celui-ci soutient à cet égard que pour le mois de septembre 2020, il aurait droit à son salaire de base au taux de 55%, par 2'860 fr., augmenté de 1'216 fr. (salaire horaire de 38 fr. x 32 périodes), de 1'273 fr. 60 (salaire horaire de 39 fr. 80 x 32 périodes) et de 200 fr. pour un accompagnement scolaire intervenu le 25 août 2020 (et non comptabilisé en août), soit à 5'549 fr. 60 au total. Quant au salaire du mois d'octobre 2020, il devait selon lui comprendre son salaire de base au taux de 55%, par 2'860 fr., augmenté de 874 fr. (salaire horaire de 38 fr. x 23 périodes) et de 278 fr. 60 (salaire horaire de 39 fr. 80 x 7 périodes), soit 4'012 fr. 60 au total. Admettant avoir reçu le montant de 3'695 fr. 95, il soutient que l'intimée lui devrait encore 5'866 fr. 25 brut à titre d'arriéré de salaire (5'549 fr. 60 + 4'012 fr. 60 - 3'695 fr. 95).

7.2 L'avenant au contrat de travail du 18 octobre 2018 prévoit une rémunération de 2'860 fr. brut par mois pour un taux de 55% pour les cours d'art et de vidéo, ainsi que 38 fr./h. brut, indemnité de vacances de 13,04% comprise, pour les ateliers de bricolages et d'échecs après-école. Il précise par ailleurs que les formations, les séances de travail et les rencontres avec les parents sont considérées comme des heures supplémentaires si elles sont demandées par la direction. Ainsi, les heures régulièrement effectuées par l'appelant au taux horaire de 39 fr. 80 doivent être considérées comme des heures supplémentaires qui ne sont pas comprises dans le contrat. Les fiches de salaire laissent apparaître, à cet égard, que la réalisation d'un travail payé à ce tarif est très irrégulière, allant de zéro à 50 heures (en juin 2020). Il faut ainsi considérer qu'il s'agit de travaux ponctuels qui étaient effectués à la demande et qui n'ont donc pas à être pris en compte dans le calcul des salaires de septembre et d'octobre 2020. Le droit au salaire pour ces deux mois doit ainsi comprendre le montant de base de 2'860 fr. ainsi que la moyenne des

heures effectuées au tarif horaire de 38 fr. d'août 2019 à juillet 2020, soit l'année scolaire précédente, équivalent à 22,5 heures (270 [soit 0 + 30 + 24 + 22 + 26 + 8 + 32 + 24 + 0 + 56 + 34 + 14] : 12 ; cf. pièce 8). Partant, l'appelant aura droit à un salaire mensuel de 3'715 fr. (2'860 fr. + 855 fr.) pour les mois de septembre et octobre 2020. On ajoutera encore au salaire de septembre le montant de 200 fr. pour la présence à une sortie le 25 août, ainsi que 8 heures d'animation effectuées la dernière semaine d'août au tarif horaire de 38 fr., dont le paiement est reporté en septembre. Pour des raisons d'équité, les 24 heures d'animation que l'appelant a indiqué avoir effectuées en septembre, tout comme sa présence aux joutes sportives à une date inconnue en septembre 2020, rétribuée en principe à raison de 200 fr. par jour, ne seront pour leur part pas pris en compte ; on peut en effet considérer que ces activités sont largement compensées par le fait de ne pas avoir effectué les heures d'enseignement prévues par le contrat.

En définitive, l'intimée doit être astreinte à verser un montant de 7'934 fr. (7'430 fr. + 304 fr. + 200 fr.), sous déduction du montant de 3'695 fr. 95 net déjà versé, à titre de salaire pour les mois de septembre et octobre 2020, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2020. A cela s'ajouteront encore les montants nets de 147 fr. à titre de remboursement pour l'achat de matériel scolaire et 50 fr. de remboursement de la caution pour la clé de l'école, ces montants n'étant pas litigieux en appel.

On notera encore que la Caisse cantonale de chômage n'a pas pris de conclusions en appel ; quoi qu'il en soit, dans la mesure où l'appelant a commencé à percevoir des indemnités de chômage le 1^{er} novembre 2020, la Caisse cantonale de chômage ne serait de toute manière pas subrogée dans les droits de l'appelant.

8.

8.1 Au vu de ce qui précède, l'appel doit être partiellement admis et le jugement réformé au chiffre II de son dispositif en ce sens que l'intimée doit payer à l'appelant le salaire brut de 7'934 fr., sous déduction

de 3'695 fr. 95 net, ainsi que 197 fr. (147 fr. + 50 fr.), le tout avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2020.

Compte tenu du fait que l'appelant a gain de cause sur la majorité de ses conclusions, il convient également de réformer le chiffre VI du dispositif du jugement en allouant à l'appelant des dépens quelque peu réduits. Considérant que de pleins dépens peuvent être fixés à 4'000 fr. – sachant que le maximum est fixé à 5'000 fr. par l'art. 5 TDC (tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6) – et que l'appelant peut globalement être considéré comme ayant gain de cause à raison de 5/6, ce dernier aura droit à des dépens réduits de 2'670 fr. (4'000 fr. x [5/6 – 1/6]).

8.2 S'agissant d'un conflit portant sur un contrat de travail pour une valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

8.3 Vu le sort de l'appel, il se justifie de compenser les dépens.

8.4 Le conseil de l'appelant a indiqué dans sa liste d'opérations avoir consacré 19,42 heures, dont 13,84 heures effectuées par son avocat-stagiaire. Vu la nature du litige et les difficultés de la cause, il y a lieu d'admettre ce nombre d'heures, qui est adéquat. Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr., respectivement 110 fr. pour le travail effectué par l'avocat-stagiaire, l'indemnité doit être fixée à 2'526 fr. 80 fr. ([13,84 x 110] + [5,58 x 180 fr.]), montant auquel s'ajoutent les débours par 50 fr. 55 fr. (2% de 2'526 fr. 80) et la TVA à 7.7% sur le tout par 198 fr. 45, soit 2'775 fr. 80 au total.

Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité au conseil d'office mis à la charge de l'Etat, dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). Il incombe à la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes de fixer le principe et les modalités de ce remboursement (art.

39a du Code du 12 janvier 2010 de droit privé judiciaire vaudois [CDP ; BLV 121.02]).

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

- I. L'appel est partiellement admis.
- II. Le jugement est réformé comme il suit aux chiffres II et VI de son dispositif :
 - II. U. _____ doit payer à Q. _____ les montants suivants, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2020 :
 - 7'934 fr. (sept mille neuf cent trente-quatre francs) brut à titre de salaire, sous déduction de 3'695 fr. 95 (trois mille six cent nonante-cinq francs et nonante-cinq centimes) net ;
 - 197 fr. (cent nonante-sept francs).
 - VI. U. _____ doit verser à Q. _____ à la somme de 2'670 fr. (deux mille six cent septante francs) à titre de dépens réduits.
- III. Les dépens de deuxième instance sont compensés.
- IV. L'indemnité d'office de Me Estelle Chanson, conseil d'office de l'appelant Q. _____, est arrêtée à 2'775 fr. 80 (deux mille sept cent septante-cinq francs et huitante centimes), TVA et débours compris.
- V. Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité à son conseil d'office mis provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'il sera en mesure de le faire.

VI. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Estelle Chanson (pour Q. _____),
- Me Jean-Emmanuel Rossel (pour U. _____),
- Caisse cantonale de chômage

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

- M. le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF).

Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :