

VD_GERICHTE P325.007967 vom 29. April 2026

VD Tribunal cantonal, 2026-04-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P325.007967

FR: VD_GERICHTE P325.007967 du 29 avril 2026

IT: VD_GERICHTE P325.007967 del 29 aprile 2026

Erwägungen

E. 3.1

19J010

- 14 -

E. 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.

E. 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. 19J010

- 15 - 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.

E. 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, 2e 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.

E. 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. 19J010

- 16 - 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.

E. 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). 19J010

- 17 - 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 1er 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.).

E. 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.

E. 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 19J010

- 18 - 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 19J010

- 19 - 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. _____ Sàrl 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 19J010

- 20 - 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.

E. 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 19J010

- 21 - 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.

E. 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 19J010

- 22 - 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 19J010

- 23 - 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).

E. 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 19J010

- 24 - 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).

E. 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.

E. 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 19J010

- 25 - 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 19J010

- 26 - 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.

E. 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. 19J010

- 27 -

E. 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).

E. 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.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.