

## GE\_GERICHTE C/12268/2017 vom 25. Februar 2020

GE Cour de justice, 2020-02-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_12268\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_12268_2017)

FR: GE\_GERICHTE C/12268/2017 du 25 février 2020

IT: GE\_GERICHTE C/12268/2017 del 25 febbraio 2020

### Volltext

Genève Cour de Justice (Cour civile) Chambre des prud'hommes 25.02.2020 C/12268/2017 C/12268/2017 CAPH/46/2020 du 25.02.2020 sur JTPH/105/2019 ( OO ) , PARTIELMNT CONFIRME En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE C/12268/2017-1 CAPH/46/2020 ARRÊT DE LA COUR DE JUSTICE Chambre des prud'hommes DU 25 fevrier 2020 Entre A\_\_\_\_\_ SA , sise \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ (GE), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 15 mars 2019 ( JTPH/105/2019 ), comparant par M e Michel SCHMIDT, avocat, SJA AVOCATS SA, place des Philosophes 8, 1205 Genève, en l'étude duquel elle fait élection de domicile, et Monsieur B\_\_\_\_\_ , domicilié c/o Mme C\_\_\_\_\_, route \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ (GE), intimé, comparant par M e Daniel MEYER, avocat, rue Ferdinand-Hodler 7, 1207 Genève, en l'étude duquel il fait élection de domicile. EN FAIT A. Par jugement JTPH/105/2019 du 15 mars 2019, reçu le 18 mars 2019 par A\_\_\_\_\_ SA, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 12 septembre 2017 par B\_\_\_\_\_ contre A\_\_\_\_\_ SA (ch. 1 du dispositif), condamné A\_\_\_\_\_ SA à verser à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 13'953 fr. 95 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 30 juin 2016 (ch. 2), condamné A\_\_\_\_\_ SA à verser à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 4'471 fr. 50 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1 er mars 2017 (ch. 3), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), condamné A\_\_\_\_\_ SA à verser à B\_\_\_\_\_ la somme nette de 3'168 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1 er mars 2017 (ch. 5), condamné A\_\_\_\_\_ SA à remettre un certificat de travail dont le contenu serait conforme à celui qui figurait au considérant 8 du jugement (ch. 6), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 7) et dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 8). B. a. Par acte expédié le 2 mai 2019 au greffe de la Cour de justice, A\_\_\_\_\_ SA appelle de ce jugement, dont elle sollicite l'annulation des chiffres 2, 3, 5, 6 et 7 du dispositif. Principalement, elle conclut à ce qu'il lui soit donné acte de son engagement à verser à B\_\_\_\_\_ le montant de 3'593 fr. 38 à titre d'indemnités pour vacances non prises et à remettre à celui-ci un certificat de travail dont le contenu serait le suivant: " Nous soussignés A\_\_\_\_\_ SA, certifions par la présente que Monsieur B\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1978, a travaillé au sein de l'entreprise du 1 er janvier 2013 au 28 février 2017 en qualité d'aide monteur en échafaudages puis de monteur en échafaudages. Il a enfin entamé une formation de contremaître, soit de chef de groupe en échafaudages, qu'il n'a pas achevée. Monsieur B\_\_\_\_\_ est libre de tout engagement. Nous lui souhaitons pleine réussite dans son avenir professionnel. " b. Dans sa réponse, B\_\_\_\_\_ conclut à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de frais. c. A\_\_\_\_\_ SA a encore répliqué, persistant dans ses conclusions. d. Les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger par pli du greffe du 10 septembre 2019, B\_\_\_\_\_ n'ayant pas fait usage de son droit de dupliquer. C. Les éléments pertinents suivants résultent de la procédure: a. A\_\_\_\_\_ SA (ci-après également "l'employeuse") est une société de droit suisse dont le

siège est à Genève et le but est le montage, l'achat, la vente et la location d'échafaudages en Suisse et à l'étranger. D \_\_\_\_\_ en est l'administrateur unique. b. B \_\_\_\_\_ (ci-après également "le travailleur") a été engagé par A \_\_\_\_\_ SA, en qualité de " manoeuvre ", à partir du 14 janvier 2013, par contrat de travail de durée indéterminée, signé le même jour. Le salaire horaire brut convenu était de 22 fr. 76. Le contrat stipulait par ailleurs que le treizième salaire serait versé mensuellement à hauteur de 8.33% du salaire de base brut et que l'employé bénéficierait de cinq semaines de vacances annuelles, avec cette précision que " l'employeur paiera les vacances chaque mois qui représente 10,6% du salaire de base brut ". c. Dès le mois de juin 2013, le salaire horaire de B \_\_\_\_\_ a été transformé en un salaire mensuel brut de 4'153 fr. 70 auquel venait s'ajouter la part du treizième salaire. La fiche de salaire affichait " catégorie de salaire C ". d. Le salaire mensuel brut de B \_\_\_\_\_ a été augmenté au mois d'octobre 2013 pour passer à 4'188 fr. 70. e. Dès le 1 er avril 2014, le salaire mensuel brut de B \_\_\_\_\_ a été augmenté à 4'223 fr. 70. f. A partir du mois de mars 2015, B \_\_\_\_\_ a perçu une rémunération mensuelle brute de 4'500 fr. à laquelle venait s'ajouter la part au treizième salaire. La fiche de salaire indiquait alors " catégorie de salaire B2 ". g. Jusqu'au mois de juillet 2015 inclus, des frais de repas d'un montant net de 16 fr. par repas ont été versés à B \_\_\_\_\_ en sus de son salaire. h. Le 1 er juillet 2015, A \_\_\_\_\_ SA et B \_\_\_\_\_ ont signé un avenant au contrat de travail prévoyant notamment qu'à compter du 1 er juillet 2015 le travailleur "[entraî]t en formation au sein de la société pour effectuer le poste de contremaître et ce, sur une durée d'une année ". Une première évaluation des capacités de B \_\_\_\_\_ devait être faite à partir de janvier 2016 et une deuxième à la fin de la formation. Le salaire de B \_\_\_\_\_ devait être réévalué à la fin de la formation. Une voiture de fonction ainsi qu'un téléphone portable étaient également mis à sa disposition. B \_\_\_\_\_ devait gérer les chantiers attribués, établir les listes de matériel, assister aux rendez-vous de chantier, respecter les délais d'exécution des chantiers, tenir à jour le planning chantier en collaboration avec le bureau technique et l'afficher avant 17h00 au réfectoire de l'entreprise et effectuer l'inventaire du matériel sur les chantiers. i. Dès le mois de septembre 2015, les fiches de salaire de B \_\_\_\_\_ mentionnaient " catégorie de salaire: Contremaître " mais le montant du salaire brut est demeuré à 4'500 fr. j. A compter du mois d'avril 2016, le salaire mensuel brut de B \_\_\_\_\_ a été augmenté à 4'525 fr. k. Le 12 juin 2016, B \_\_\_\_\_ s'est retrouvé totalement incapable de travailler en raison d'une maladie et ce, jusqu'au 14 juin 2016. L'incapacité totale de travailler de B \_\_\_\_\_ a ensuite été régulièrement prolongée jusqu'au 31 janvier 2017. l. Par courrier du 11 novembre 2016, A \_\_\_\_\_ SA a résilié les rapports de travail de B \_\_\_\_\_ pour le 31 janvier 2017. m. Par courrier du 19 décembre 2016, B \_\_\_\_\_ a informé A \_\_\_\_\_ SA de ce qu'il avait retiré la lettre de licenciement le 2 décembre 2016 de sorte que la fin de ses rapports de travail devait être reportée au 28 février 2017. n. Par pli recommandé du 22 décembre 2016, B \_\_\_\_\_ s'est opposé à son congé. Il a, par ailleurs, indiqué que le salaire qu'il avait perçu n'était pas conforme à celui imposé par la Convention collective pour le poste de chef monteur en échafaudages. o. Par requête de conciliation déposée le 16 mai 2017 et déclarée non conciliée le 6 juillet 2017, B \_\_\_\_\_ a assigné A \_\_\_\_\_ SA en paiement de la somme totale de 47'078 fr. 05, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 juin 2016, soit 18'191 fr. 10 bruts au titre de salaire, 16'480 fr. 65 bruts au titre d'heures supplémentaires, 4'238 fr. 30 bruts au titre de vacances non prises, 3'168 fr. nets au titre d'indemnités de repas et 5'000 fr. nets au titre de tort moral. p. B \_\_\_\_\_ a introduit sa demande devant le Tribunal des prud'hommes le 12 septembre 2017 et a conclu à la condamnation de A \_\_\_\_\_ SA au paiement d'un montant total de 51'944 fr. 05, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30

juin 2016, augmentant sa prétention en paiement du salaire à 23'057 fr. 10 bruts et reprenant pour le surplus les prétentions indiquées dans sa requête de conciliation. q. Dans sa réponse, A\_\_\_\_\_ SA a conclu à ce qu'il lui soit donné acte de son engagement à verser à B\_\_\_\_\_ les sommes de 521 fr. 90 au titre d'heures supplémentaires et de 3'593 fr. 38 au titre de vacances non prises, correspondant à 28,16 jours, soit 25 jours pour 2016, dont un jour à déduire pris en trop en 2015, et 4,16 jours pour 2017. Pour le surplus, elle a conclu au déboutement de B\_\_\_\_\_ de ses conclusions. r. Les parties ont répliqué respectivement dupliqué, B\_\_\_\_\_ ayant encore augmenté sa prétention en paiement du salaire, sollicitant dorénavant le montant brut de 24'679 fr. 10. Pour le surplus, elles ont persisté dans leurs conclusions respectives. s. Le 20 juillet 2018, A\_\_\_\_\_ SA a établi un projet de certificat de travail en ces termes: " Nous soussignés, A\_\_\_\_\_ SA à \_\_\_\_\_ (GE), certifions par la présente que Monsieur B\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1978 a travaillé au sein de notre entreprise, du 1 er janvier 2013 au 28 février 2017, en qualité d'aide-monteur puis monteur en échafaudages. A partir du 1 er juillet 2015, il a commencé à entreprendre une formation interne à l'entreprise afin d'obtenir le poste de contremaître dans les échafaudages qui n'a pas été finalisée. Monsieur B\_\_\_\_\_, est libre de tout engagement, sauf en ce qui concerne le secret professionnel incombant à son poste. Nous lui souhaitons pleine réussite pour son avenir professionnel ". t. Les parties ont été entendues lors de l'audience de débats principaux des 11 et 17 septembre 2018 et 11 décembre 2018. t.a B\_\_\_\_\_ a expliqué que lorsqu'il avait débuté son emploi chez A\_\_\_\_\_ SA, il n'avait pas d'expérience dans l'échafaudage, raison pour laquelle il avait signé un contrat de " manoeuvre " qui consistait à tirer sur une corde pour monter le matériel aux personnes qui se trouvaient dans les étages. Lorsqu'il avait été nommé chef d'équipe, il avait reçu un téléphone et une fourgonnette de fonction qu'il prenait au dépôt avec le matériel. Il percevait également des indemnités de déplacement. D\_\_\_\_\_ lui avait ensuite proposé de devenir " contremaître ". A partir de juillet 2015, il avait été nommé " contremaître " et il avait alors cessé de recevoir des indemnités de repas. Il avait toutefois demandé à D\_\_\_\_\_, et ce à plusieurs reprises, de pouvoir continuer à les recevoir. Un " manoeuvre " en échafaudages amenait le matériel et le " chef d'équipe " dirigeait le montage de l'échafaudage tout en aidant si nécessaire. Le " contremaître " en échafaudages s'occupait des rendez-vous de chantiers et du planning et apportait également de l'aide sur les chantiers. La formation qu'il devait suivre pour devenir " chef d'équipe " lui avait été donnée par ses collègues de travail qui avaient plus d'expérience pratique que lui. Dans sa fonction de " contremaître ", en plus du travail sur le chantier, il devait s'occuper du planning des personnes et des délais de montage. Il s'occupait également de la liste du matériel, des rendez-vous de chantier avec les clients et les architectes et il devait également expliquer le travail aux ouvriers. En plus de cela, il devait aussi officier comme traducteur, du français au portugais, avec les architectes. Il y avait deux " contremaîtres " dans l'entreprise, soit lui-même et D\_\_\_\_\_. E\_\_\_\_\_ était également " contremaître " mais comme ce dernier était en arrêt de travail, il n'avait pas pu lui transmettre son savoir faire. Son horaire de travail était de 6h30 à 19h30. A midi, la pause était normalement d'une heure et demie mais il prenait une heure comme les autres travailleurs de l'entreprise. Ses fiches de salaire lui étaient envoyées par la poste et il ne les avait jamais signées. Dès qu'il avait été promu " contremaître ", ses fiches de salaire lui avaient été données au bureau. Il a ajouté qu'il avait bien signé l'avenant à son contrat de travail. Il ne l'avait toutefois pas lu comme il le fallait. Il avait compris qu'il avait une voiture de service, un téléphone portable et une promesse de formation. Il avait été promu " contremaître " parce que l'employeur n'en avait pas eu pendant une période. Concernant

notamment le salaire, D\_\_\_\_\_ lui avait dit que ce point serait réglé plus tard. Lors du premier rendez-vous de chantier, D\_\_\_\_\_ l'avait présenté à l'architecte comme " contremaître ". Il n'avait lui-même jamais demandé à en être un même si, environ une année avant cette promotion, il avait demandé à D\_\_\_\_\_ de monter dans la hiérarchie. Il avait dû gérer sept à huit chantiers en même temps où il devait donner des directives. B\_\_\_\_\_ a encore expliqué qu'il donnait les directives à F\_\_\_\_\_ qui, en tant que " chef d'équipe ", montait les échafaudages. F\_\_\_\_\_ avait ensuite été promu technicien. Lorsque E\_\_\_\_\_ était revenu de son arrêt maladie, ils avaient effectué les plannings ensemble mais ils n'avaient pas travaillé sur les mêmes chantiers. Enfin, B\_\_\_\_\_ a indiqué être satisfait du nombre de jours de vacances indiqué dans le décompte produit par l'employeuse. t.b D\_\_\_\_\_ a expliqué que B\_\_\_\_\_ n'avait aucune expérience dans les échafaudages lorsqu'il avait été embauché. Il l'avait engagé en tant que " manoeuvre ", en classe C. B\_\_\_\_\_ devait monter le matériel, soit avec une corde soit avec un treuil. Il n'effectuait pas de montage à proprement parler. Dans le milieu de l'échafaudage, un " chef d'équipe " B1 recevait les ordres du " chef de groupe ". Avant d'être dans la catégorie B1, un employé était dans la catégorie B2. Le terme de " contremaître " n'existait pas dans la loi. C'était l'usage pour nommer la fonction de chef de groupe. D'après lui, la fonction de " contremaître " n'était pas égale à celle de chef monteur en échafaudages. Sur les fiches de salaire, la fonction de chaque employé était indiquée. G\_\_\_\_\_, qui s'occupait de la comptabilité, ne connaissait pas les différences entre les catégories B1, B2 et " contremaître ". Sur la fiche de salaire de B\_\_\_\_\_, il était effectivement écrit " contremaître ", ce qui était une erreur puisqu'il était en formation pour devenir chef de groupe, en classe A, soit l'équivalent d'un contremaître. Il fallait se référer au montant du salaire perçu. Il a encore indiqué que F\_\_\_\_\_, qui était " technicien ", avait une formation en échafaudages. Cet employé avait également suivi une formation en sécurité. E\_\_\_\_\_ avait été " manoeuvre ", puis il était devenu monteur puis " chef d'équipe ". Ensuite, il avait fait une formation pour devenir " contremaître ". La formation de " technicien " était au-dessus de celle de " contremaître ". Ces formations se faisaient à l'interne, dans l'entreprise, et elles pouvaient durer entre un et deux ans, en fonction des personnes qui les suivaient. A plusieurs reprises, B\_\_\_\_\_ était venu lui demander d'être " contremaître ". Le travail de B\_\_\_\_\_ consistait à arriver le matin avant les autres, faire le planning, contrôler les équipes, gérer le matériel et contrôler la présence des employés. Chaque équipe devait établir un rapport sur le travail ainsi que les heures supplémentaires effectuées la journée. Il demandait que ce rapport soit fait pour 16h30. Ce cahier des charges et la formation d'une année avaient été exposés à B\_\_\_\_\_ lors de la signature de l'avenant au contrat de travail. Le travailleur n'avait pas signé l'avenant le jour où celui-ci lui avait été soumis mais l'avait emporté à la maison et ramené quelques jours après. B\_\_\_\_\_ devait être formé par D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_. D\_\_\_\_\_ a ajouté que selon la Convention collective de travail des échafaudages (ci-après également: la "CCT"), lorsqu'une entreprise fournissait un véhicule à un employé, celui-ci n'avait plus droit à une indemnité de repas. Les fiches de salaire de B\_\_\_\_\_ n'avaient jamais été contestées. u. Par courrier du 12 septembre 2018, B\_\_\_\_\_ a soumis au Tribunal un projet de certificat de travail formulé de la manière suivante: " Nous soussignés, A\_\_\_\_\_ SA, certifions par le présente que Monsieur B\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1978 a travaillé au sein de notre entreprise du 1 er janvier 2013 au 30 novembre 2017, notamment en qualité de monteur en échafaudages, puis chef de groupe en échafaudages, pour devenir enfin chef monteur en échafaudages. Monsieur B\_\_\_\_\_ est libre de tout engagement. Nous lui souhaitons pleine réussite pour la suite de son parcours professionnel ". v. Le Tribunal a

entendu des témoins lors des audiences de débats principaux des 11, 17 et 18 septembre 2018, 3 octobre 2018 et 11 décembre 2018. v.a H\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il avait travaillé pour l'entreprise A\_\_\_\_\_ SA de 2014 à 2016. Il avait commencé comme " manoeuvre " puis avait été " chef d'équipe ". Selon lui, personne n'avait suivi de formation pour accéder à ce poste. Les équipes étaient généralement constituées de trois personnes: un chef, un second et un " manoeuvre ". Le chef faisait les listes, planifiait le chantier et apportait son aide. Le second faisait le même travail et le " manoeuvre " amenait le matériel mais il ne montait pas l'échafaudage. A l'époque où il avait travaillé avec B\_\_\_\_\_, ce dernier remplaçait un " contremaître " et lui-même était second. C'était B\_\_\_\_\_ qui lui donnait des ordres. Selon lui, un " contremaître " était la personne qui gérait les chantiers, qui effectuait les devis et qui gérait les rapports de chantiers avec les architectes. Un chef monteur en échafaudage gérait le chantier. C'était le " contremaître " qui donnait les ordres au " chef d'équipe " pour la suite du travail. Dans une équipe, seul le " manoeuvre " ne participait pas au montage de l'échafaudage. Les supérieurs hiérarchiques de B\_\_\_\_\_ étaient F\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_. v.b I\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il avait travaillé pour l'entreprise A\_\_\_\_\_ SA de 2015 à 2017 en qualité d'aide monteur. Il avait travaillé avec B\_\_\_\_\_ qui avait été son " chef d'équipe ". Lorsqu'il lui était arrivé de travailler avec un autre " chef d'équipe ", il avait vu B\_\_\_\_\_ venir de temps en temps sur le chantier où il avait donné des directives aux autres " chefs d'équipe ". Selon lui, un " contremaître " faisait le tour des chantiers tandis qu'un " chef d'équipe " était une personne qui travaillait sur les chantiers. Quand il le fallait, un " contremaître " travaillait également avec les autres personnes de l'équipe. Lorsqu'il travaillait chez A\_\_\_\_\_ SA, il y avait deux " contremaîtres ", soit E\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_. Le premier, avec D\_\_\_\_\_, donnaient des consignes à B\_\_\_\_\_. v.c J\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il avait travaillé pour A\_\_\_\_\_ SA de 2013 jusqu'en 2016 puis de novembre 2017 à ce jour. Son travail consistait à monter des échafaudages. Il connaissait B\_\_\_\_\_ pour avoir travaillé avec lui dans un groupe composé de deux ou trois personnes, en fonction des chantiers. B\_\_\_\_\_ était son chef monteur et il lui donnait des ordres. A\_\_\_\_\_ SA disposait actuellement de deux " contremaîtres ", à savoir E\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_. Auparavant, il y avait également F\_\_\_\_\_. A partir de l'été 2016, B\_\_\_\_\_ passait sur plusieurs chantiers pour superviser. Trois personnes donnaient des ordres à B\_\_\_\_\_, à savoir E\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_. v.d E\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il était rentré en 2009 au service de A\_\_\_\_\_ SA en qualité de " manoeuvre ". Il avait été formé par son employeuse et il était actuellement " technicien ". En tant que " contremaître ", il avait obtenu une augmentation de salaire. Quand il occupait cette fonction, B\_\_\_\_\_ était " chef d'équipe " et il lui transmettait son savoir sur les chantiers. Il lui avait ainsi donné une sorte de formation de " chef d'équipe " puis avait été absent quelques temps. A son retour d'incapacité de travail, B\_\_\_\_\_ était en formation pour devenir " contremaître ". C'était lui qui avait continué à dispenser cette formation, avec D\_\_\_\_\_. En tant que " contremaître ", B\_\_\_\_\_ tournait sur les chantiers. Sur un chantier, un " chef d'équipe " n'était pas capable d'effectuer les tâches d'un " contremaître " et ce dernier n'était pas capable de faire le travail d'un " technicien ". v.e L\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il travaillait chez A\_\_\_\_\_ SA depuis juillet 2012 en qualité de monteur en échafaudages. Sur les trois ans durant lesquels B\_\_\_\_\_ avait été engagé au sein de A\_\_\_\_\_ SA, il avait travaillé environ deux semaines avec lui. Il travaillait dans une équipe de trois personnes dont B\_\_\_\_\_ était le chef. Selon lui, B\_\_\_\_\_ était " contremaître " mais il n'avait jamais vu son contrat. E\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ étaient les supérieurs hiérarchiques de B\_\_\_\_\_ et ils lui donnaient des consignes. v.f M\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il travaillait pour A\_\_\_\_\_ SA depuis son ouverture, soit en 2009.

En 2015, il avait cessé de travailler sur les chantiers pour devenir magasinier. Il connaissait B\_\_\_\_\_ pour avoir travaillé avec lui sur les chantiers. A cette époque, il était son chef et B\_\_\_\_\_ était le " manoeuvre ". Il n'avait pas travaillé avec lui lorsque celui-ci était " contremaître " ou chef monteur. Il savait que B\_\_\_\_\_ suivait une formation pour devenir " contremaître " mais il ignorait si ce dernier l'avait achevée. v.g G\_\_\_\_\_ a expliqué qu'elle était en couple avec D\_\_\_\_\_ et qu'ils avaient un enfant ensemble. Elle était rentrée dans l'entreprise A\_\_\_\_\_ SA en 2009 en qualité de comptable. D\_\_\_\_\_ était son supérieur hiérarchique. Elle s'occupait de la comptabilité de A\_\_\_\_\_ SA, des saisies, des salaires, de répondre au téléphone et de préparer les devis. Elle connaissait B\_\_\_\_\_ qu'elle avait vu à plusieurs reprises au bureau. Pour sa part, elle travaillait essentiellement avec E\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_. Elle a ajouté que lorsqu'un ouvrier devenait " contremaître " ou chef monteur en échafaudages, il changeait de catégorie et son salaire se modifiait. Sur les chantiers, le supérieur hiérarchique de B\_\_\_\_\_ était E\_\_\_\_\_. D\_\_\_\_\_ donnait des consignes à B\_\_\_\_\_ au bureau mais également sur les chantiers. Entre 2014 et 2015, le salaire des employés avait dû être mensualisé compte tenu de l'application de la CCT. Il y avait toujours deux ou trois personnes par équipe, soit le " chef d'équipe ", le monteur qui montaient l'échafaudage et le troisième qui leur donnait le matériel. Le " contremaître " était responsable de gérer les différents chantiers. Il s'occupait également de la liste du matériel. Il pouvait également, s'il le fallait, monter un échafaudage. Selon sa compréhension, un chef de groupe n'était pas un " contremaître ". Au sein de l'entreprise, le " technicien " et D\_\_\_\_\_ formaient les employés choisis pour devenir " contremaître ". Cela avait été le cas pour B\_\_\_\_\_. C'était elle qui avait rédigé l'avenant au contrat de B\_\_\_\_\_ du 1 er juillet 2015. L'objectif de cette formation était que B\_\_\_\_\_ devienne " contremaître ". Elle n'avait pas entendu ce dernier se plaindre de ne pas bénéficier de la formation. Selon elle, la suppression de l'indemnité de repas de B\_\_\_\_\_ était due au fait qu'il avait un véhicule de fonction. Le " contremaître ", n'étant pas directement soumis à la CCT, n'avait en tout état pas droit à son indemnité de repas. Elle avait personnellement participé aux calculs du salaire et des vacances que A\_\_\_\_\_ SA devait à B\_\_\_\_\_ et selon elle, ceux-ci étaient justes. Elle avait rédigé elle-même les décomptes. B\_\_\_\_\_ ne les avait jamais contestés. v.h N\_\_\_\_\_ a expliqué qu'elle était la compagne de B\_\_\_\_\_ avec qui elle vivait. Le supérieur hiérarchique de son compagnon était E\_\_\_\_\_. w. A l'issue de l'administration des preuves, les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions respectives, et le Tribunal a gardé la cause à juger. D. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré que la fonction de " contremaître " correspondait au poste de chef monteur en échafaudages prévu dans la CCT. B\_\_\_\_\_ avait remplacé E\_\_\_\_\_ dans cette fonction dès le 1 er juillet 2015, de sorte que son salaire aurait dû augmenter dès cette date au niveau de la classe salariale Q. Compte tenu des salaires minimaux fixés dans la CCT, le travailleur avait droit à un montant brut de 13'953 fr. 95 avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2016 correspondant à la différence entre ce qu'il avait perçu et le salaire auquel il pouvait prétendre pour sa fonction de " contremaître " pour la période du 1 er juillet 2015 au 28 février 2017. S'agissant des vacances, le Tribunal a retenu que B\_\_\_\_\_ avait droit à un montant brut de 4'471 fr. 50 avec intérêts à 5% l'an dès le 1 er mars 2017, calculé sur la base du salaire minimum d'un " contremaître ". En ce qui concernait les indemnités de repas, les premiers juges ont relevé que le téléphone et la voiture ne libérait pas l'employeuse de son obligation de verser les indemnités de sorte que le travailleur avait droit à un montant net de 3'168 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1 er mars 2017. Finalement, le Tribunal a considéré que le certificat de travail devait être conforme à la version du travailleur sous réserve de la

date de fin des rapports de travail qui devait être fixée au 28 février 2017 et non au 30 novembre 2017. EN DROIT 1.

1.1 L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision et respecte, au surplus, la forme prescrite (art. 130, 131, 145 al. 1 let. c et 311 CPC). L'appel est ainsi recevable. 1.2 L'intimé a augmenté, à deux reprises, sa conclusion en paiement du salaire. 1.2.1 L'admissibilité d'une modification des conclusions est une condition de recevabilité au sens de l'art. 59 CPC, qui est examinée d'office (art. 60 CPC) (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_395/2017 du 11 octobre 2018 consid. 4.3). Les conclusions de la demande doivent correspondre à celles mentionnées dans l'autorisation de procéder. Elles ne peuvent s'en écarter qu'aux conditions de l'art. 227 CPC, à savoir si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure (art. 227 CPC al. 1 CPC) et si elle présente un lien de connexité avec la dernière prétention (art. 227 al. 1 lit. a CPC) ou si la partie adverse consent à la modification (art. 227 al. lit. b CPC). La connexité est donnée d'emblée lorsqu'en modification des conclusions, une autre ou plus ample prétention est invoquée sur la base du même complexe de faits (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_255/2015 du 1<sup>er</sup> octobre 2015 consid. 2.2.1 et 2.2.3). Le moment jusqu'auquel une modification de la demande doit être possible selon l'art. 227 CPC coïncide, selon la volonté du législateur, avec la clôture de la phase d'allégation, soit en cas de double échange d'écritures, après le second échange d'écritures (ATF 140 III 312 consid. 6.3.2 in JdT 2016 II 257). 1.2.2 En l'espèce, l'intimé a amplifié une première fois sa conclusion en paiement du salaire après la délivrance de l'autorisation de procéder, soit au moment du dépôt de la demande. Une seconde amplification de la même prétention a eu lieu dans le cadre de la réplique. Ces deux modifications, étant basé sur le même complexe de fait, sont en lien de connexité avec la prétention initiale, de sorte qu'elles sont recevables. 1.3 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC) et celle-ci est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC a contrario et art. 58 CPC). 1.4 La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). 1.5 A juste titre, les parties ne contestent pas que la Convention collective de travail pour les échafaudeurs suisses (ci-après "la CCT") est applicable au présent litige. 2. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que l'intimé avait droit dès le 1<sup>er</sup> juillet 2015 à la classe salariale Q, soit le salaire d'un "technicien", alors que ce dernier était seulement en formation pour devenir "contremaître", soit la classe salariale A, et qu'il avait été convenu entre les parties que le salaire de l'intimé serait augmenté à la fin de la formation. 2.1 Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. Conformément à l'art. 357 al. 2 CO, les dispositions d'une convention collective relatives aux salaires sont impératives et il ne peut y être dérogré (Vischer, Zürcher Kommentar, 4<sup>ème</sup> éd., 2006, n. 11 ad art. 357 CO). Toutefois, selon la dernière phrase de la disposition précitée, les dérogations stipulées en faveur des travailleurs sont valables (ATF 122 III 110 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C\_465/1999 du 31 mars 2000). 2.1.1 Selon l'art. 13 al. 3 CCT, un chef monteur en échafaudages qui exerce en tant que chef de groupe et qui est au bénéfice d'un certificat

fédéral de capacité ou doté d'une formation équivalente de l'UE ou engagé par l'employeur dans cette fonction, bénéficie de la classe salariale Q. Un chef de groupe en échafaudages qui travaille avec formation achevée avec succès de la SESE/Poly-bâtiment ou doté d'une formation équivalente de l'UE ou un monteur en échafaudages avec expérience pratique correspondante et engagé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 comme chef de groupe ainsi qu'un monteur en échafaudages avec CFC et engagé par l'employeur en qualité de chef de groupe, bénéficie de la classe salariale A. Un monteur en échafaudages ayant terminé son apprentissage avec succès (CFC) ou doté d'une formation équivalente de l'UE ou un monteur avec l'expérience correspondante et promu de la classe B2 à la classe B1 par son employeur en raison de ses bonnes qualifications, bénéficie de la classe salariale B1. Un monteur en échafaudages avec apprentissage de base aide polybâtitseur (AFP), direction professionnelle échafaudages, ou doté d'une formation équivalente de l'UE ou un monteur promu de la classe de salaire C à la classe B2 par l'employeur en raison de ses bonnes qualifications, bénéficie de la classe salariale B2. Un aide-monteur d'échafaudages, à savoir un travailleur sans connaissances professionnelles de monteur d'échafaudages, bénéficie de la classe salariale C.

2.1.2 Selon l'art. 13 al. 1 CCT, à compter du 1<sup>er</sup> août 2014, les salaires mensuels bruts minimaux, hors treizième salaire, étaient de 5'258 fr. pour la classe Q, de 5'044 fr. pour la classe A, de 4'732 fr. pour la classe B1, de 4'376 fr. pour la classe B2 et de 4'170 fr. pour la classe C. Dès le 1<sup>er</sup> mai 2016, les salaires mensuels bruts minimaux des classes Q à B2 ont été augmentés, de sorte qu'ils se sont élevés à 5'273 fr. pour la classe Q, à 5'059 fr. pour la classe A, à 4'747 fr. pour la classe B1 et à 4'391 fr. pour la classe B2. Le salaire de la classe C est demeuré à 4'170 fr.

2.1.3 Selon l'art. 18 al. 1 CO, le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices, sans s'arrêter aux expressions et dénominations inexacts dont elles ont pu se servir. 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 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. L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait. Si sa recherche aboutit à un résultat positif, le juge parvient à la conclusion que les parties se sont comprises (ATF 142 III 239 consid. 5.2.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_155/2017 du 12 octobre 2017 consid. 2.3). Il découle de l'art. 18 al. 1 CO que le sens d'un texte, même clair, n'est pas forcément déterminant et que l'interprétation purement littérale est par conséquent prohibée. Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de la clause litigieuse ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Cela étant, il n'y a pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants lorsqu'il n'existe aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1; 131 III 606 consid. 4.2). 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 (application du principe de la confiance) (ATF 143 III 157 consid. 1.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_155/2017 précité consid. 2.3). L'application du principe de la confiance est une question de droit (ATF 132 III 268 consid. 2.3.2; 131 III 586 consid. 4.2.3.1; 130 III 417 consid. 3.2).

2.2 En l'espèce, les parties s'accordent sur le fait que, lorsque l'intimé a commencé à travailler pour l'appelante, il n'avait aucune connaissance en matière d'échafaudages, raison pour laquelle il a été embauché comme " manoeuvre ", soit aide-monteur d'échafaudages, en classe C. Il a progressivement évolué au sein de l'entreprise, de sorte qu'il a accédé à la fonction de monteur en échafaudages, en classe salariale B2, au mois de mars 2015, ce qui est confirmé par l'indication " catégorie de salaire B2 " figurant sur ses fiches de salaire. Il est ensuite devenu " chef d'équipe ", ce que plusieurs témoins ont confirmé. Avant d'accéder à cette classe salariale, soit durant le laps de temps nécessaire pour acquérir l'expérience indispensable au poste de " chef d'équipe ", l'intimé était formé par l'un de ses collègues, soit E\_\_\_\_\_, et a continué à être rémunéré selon la classe salariale C. Il n'est pas établi que l'intimé se serait plaint, durant plus de deux ans, du fait que le salaire qu'il recevait n'était pas conforme à sa fonction. Les parties ont ensuite signé le 1<sup>er</sup> juillet 2015 l'avenant au contrat prévoyant notamment que l'intimé "[entrerait] en formation au sein de la société pour effectuer le poste de contremaître et ce, sur une durée d'une année ". Elles avaient également convenu que le salaire de l'intimé serait réévalué à la fin de la formation. L'intimé ne s'est pas non plus plaint de ce point avant d'être licencié. Force est ainsi de constater que le salaire de l'intimé n'était susceptible d'être augmenté qu'une fois les connaissances nécessaires acquises pour le poste convoité, soit à la fin des différentes formations internes, ce que l'intimé savait et avait accepté. Il n'est ainsi pas nécessaire de procéder à une interprétation normative de l'avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2015 puisque les parties se sont comprises. Il importe peu ensuite de savoir à quelle classe salariale appartient le poste de " contremaître " puisque l'intimé n'occupait pas encore ce poste mais était en formation, de sorte qu'il ne pouvait pas prétendre à un salaire supérieur à celui qu'il percevait. A cela s'ajoute que plusieurs témoins ( i.e. H\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_ et N\_\_\_\_\_) ont indiqué que l'intimé avait eu des supérieurs hiérarchiques, soit D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_, de sorte que, si la fonction de " contremaître " devait correspondre à la classe salariale Q retenue par les premiers juges - soit la fonction la plus élevée et la mieux payée dans la branche - on voit mal comment l'intimé aurait pu avoir des supérieurs hiérarchiques. La fonction de " contremaître " ne correspond ainsi en tout état pas à celle de chef monteur en échafaudages, retenue, à tort, par les premiers juges. En outre, pour acquérir de l'expérience, il fait sens que l'intimé, qui avait débuté dans l'entreprise comme simple manoeuvre, effectue des tâches relevant du cahier des charges d'un " contremaître " et dispose d'un véhicule et d'un téléphone, indispensables à l'exercice de cette fonction. Cela ne permet pas encore de retenir que l'intimé a droit au salaire perçu par un " contremaître " déjà qualifié. Le fait que l'intimé ait remplacé E\_\_\_\_\_, lui-même " contremaître ", n'y change rien dans la mesure où la durée de ce remplacement n'est pas établie. Par ailleurs, il n'est pas non plus démontré que l'intimé se soit retrouvé seul " contremaître " au sein de l'entreprise durant ce remplacement ou à un quelconque autre moment ni que l'intimé n'ait pas suivi de formation pour devenir " contremaître ", que ce soit durant le remplacement ou après. Au contraire, non seulement le témoin G\_\_\_\_\_ a indiqué que l'intimé ne s'était jamais plaint de ne pas bénéficier de ladite formation et, surtout, le témoin E\_\_\_\_\_ a confirmé avoir repris cette formation, aux côtés de D\_\_\_\_\_. Enfin, nonobstant le fait que la formation ait débuté au mois de juillet 2015, la classe salariale B2 a continué, dans un

premier temps, à être mentionnée dans les fiches de salaire de l'intimé puis la fonction de " contremaître " y a été indiquée à compter du mois de septembre 2015, pour un salaire identique. Cette mention n'avait ainsi pas de conséquence sur la rémunération, qui ne devait être adaptée qu'à la fin de la période de formation, étant précisé que l'intimé bénéficiait en revanche déjà durant cette période de la mise à sa disposition d'une voiture et d'un téléphone portable. L'intimé ayant continué à percevoir après le 1<sup>er</sup> juillet 2015 le salaire mensuel brut de 4'500 fr. puis 4'525.-, hors treizième, le salaire brut minimum prévu dans la CCT pour la classe B2 - de 4'376 fr. jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2016 puis de 4'391 fr. dès cette date - a été respecté. C'est, par conséquent, à tort que le Tribunal a condamné l'appelante au paiement de la somme brute de 13'953 fr. 95 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 30 juin 2016, de sorte que le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera annulé. 3.

L'appelante reproche au Tribunal de l'avoir condamnée au paiement d'une indemnité pour vacances non prises supérieure au montant qu'elle reconnaît. 3.1 3.1.1 Selon l'art. 329a CO, l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins. L'art. 9 al. 1 CCT prévoit que le travailleur a droit à cinq semaines de vacances par année, ce qui correspond à 10,6% du salaire. Lorsqu'au cours d'une année de service, le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence (art. 329b al. 1 CO). A teneur de l'annexe 3 de la CCT, doit être notamment pris en compte pour le calcul du salaire de vacances le salaire mensuel à l'exception du treizième salaire et des indemnités de repas et de déplacement. 3.1.2 Selon le principe de disposition consacré par l'art. 58 al. 1 CPC, le tribunal ne peut pas allouer à une partie plus ou autre chose que ce qu'elle a demandé, ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_397/2016 du 30 novembre 2016 consid. 2.1; 4A\_307/2011 du 16 décembre 2011 consid. 2.4; ATF 134 III 151 consid. 3.2 in JdT 2010 I 124; ATF 111 II 358 consid. 1 in JdT 1986 I 492; ATF 110 II 113 consid. 4 in JdT 1986 I 103). 3.2 En l'espèce, les parties ne contestent pas le nombre total de jours de vacances non pris par l'intimé, à savoir 28,16 jours, soit 24 jours pour 2016 - compte tenu du jour pris en trop en 2015 - et 4,16 jours pour 2017. Il est en outre constant que l'intimé a été en incapacité totale de travailler du 12 juin 2016 au 28 février 2017, soit durant plus de 8 mois. En tenant compte du délai de grâce d'un mois, il y a lieu de réduire le droit aux vacances de 7/12, de sorte que l'intimé a finalement droit à 16,43 jours, soit 1,17 jours par mois (16,43 jours : 14 mois). En 2016, le salaire annuel brut de l'intimé, hors treizième salaire, était de 54'225 fr. ((4'500 fr. x 3) + (4'525 fr. x 9) = 54'225 fr.), de sorte que son indemnité de vacances annuelle ( i.e. cinq semaines) s'élève à 5'747 fr. 85 (10,6% x 54'225 fr.), soit 229 fr. 90 par jour (5'747 fr. 85 : 25 jours). Compte tenu de la réduction précitée et du fait que l'intimé a pris un jour de vacances en plus en 2015, le droit aux vacances de l'intimé s'élève pour l'année 2016 à 2'997 fr. 90 (1,17 jours x 12 mois = 14,04 jours - 1 jour = 13,04 jours x 229 fr. 90 = 2'997 fr. 90). En janvier et février 2017, l'intimé a perçu un salaire brut de 9'050 fr. (4'525 fr. x 2 mois), de sorte que son indemnité de vacances, avant réduction, s'élève à 959 fr. 30 (10,6% x 9'050 fr.), soit 230 fr. 25 par jour (959 fr. 30 : 4,16 jours). En tenant compte de la réduction précitée, le droit aux vacances de l'intimé s'élève en 2017 à 538 fr. 75 (230 fr. 25 x 1,17 jours x 2 mois). Partant, l'intimé a droit à une indemnité pour vacances non prises d'un montant brut total de 3'536 fr. 65 (2'997 fr. 90 + 538 fr. 75). Dans la mesure où l'appelante admet devoir un montant supérieur à ce titre, c'est celui-ci qui sera retenu, soit 3'593 fr. 38. Les parties ne critiquant pas les intérêts moratoires, le taux et la date de début de ceux-ci, ils seront confirmés. Par conséquent, le chiffre 3 du dispositif du

jugement entrepris sera réformé dans le sens qui précède. 4. L'appelante fait grief au Tribunal de l'avoir condamnée à verser à l'intimé des indemnités de repas. 4.1 En vertu de l'art. 327a al. 1 CO, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien. Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une indemnité journalière ou une indemnité hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires (art. 327a al. 2 CO). Selon l'art. 15 al. 1 CCT, en application notamment de l'art. 327a, une indemnité forfaitaire de 16 fr. par jour est accordée à tous les travailleurs du montage d'échafaudages, indépendamment de leur lieu de travail. Ce supplément est toujours versé lorsque la journée de travail comprend une pause de midi. Lorsque la durée du travail journalier dépasse 5h30, le supplément est obligatoirement dû. 4.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimé percevait, outre son salaire, une indemnité de repas de 16 fr. par jour jusqu'à la fin du mois de juillet 2015, qu'il n'a plus perçu par la suite. L'intimé, alors en formation pour devenir " contremaître ", a continué, en sus de sa formation, à travailler sur les chantiers à temps plein, soit durant plus de 5h30 par jour. Ses journées comprenaient en outre une pause de midi. Par conséquent, il aurait dû continuer à percevoir ces indemnités. Contrairement à ce que prétend l'appelante, le fait que l'intimé bénéficiait d'un véhicule et d'un téléphone n'a aucune incidence sur le droit de ce dernier d'obtenir des indemnités de repas. En effet, tant le Code des obligations que la CCT distinguent ces deux types d'indemnités. En outre, la CCT rend le versement de l'indemnité de repas obligatoire lorsque la durée du travail journalier dépasse 5h30. De surcroît, elle est indépendante du lieu de travail, soit, en d'autres termes, du lieu où le travailleur prend réellement ses repas. Le calcul opéré par le premier juge, s'agissant du montant dû à ce titre, n'étant pas remis en cause par les parties, de même que les intérêts moratoires, le taux et la date de début de ceux-ci, le chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé. 5. L'appelante critique les termes retenus par le premier juge dans le certificat de travail. 5.1 Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Il s'agit d'un certificat de travail complet (Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, 2<sup>ème</sup> éd., 2012, n. 3 ad art. 330a CO). A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (art. 330a al. 2 CO). Il s'agit alors d'un certificat de travail simple (Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, 2<sup>ème</sup> éd., 2012, n. 2 ad art. 330a CO). Par nature des rapports de travail, il faut entendre les fonctions et les responsabilités exercées par le salarié. L'employeur doit fournir toutes les précisions utiles pour que le lecteur se fasse une idée complète du rôle de l'intéressé dans l'entreprise (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4<sup>ème</sup> éd., 2019, p. 523-524; Aubert, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 22 ad art. 330a CO; Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, 2<sup>ème</sup> éd., 2012, n. 2 ad art. 330a CO). Si le travailleur n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3 p. 180; Aubert, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 46 ad art. 330a CO). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1; 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1;

Wylter/Heinzer, op. cit. , p. 529). 5.2 En l'espèce, les parties ne contestent plus la date de fin des rapports de travail et s'opposent uniquement sur les fonctions qu'a occupé l'intimé au sein de l'appelante. Comme examiné plus haut (cf. supra consid. 2.2), il ressort du dossier que l'intimé a été engagé en qualité de " manoeuvre ", soit d'aide-monteur en échafaudages, puis a été promu en classe salariale B2, correspondant au poste de monteur en échafaudages. Dès le 1 er juillet 2015, il a commencé une formation interne à l'entreprise pour devenir " contremaître " qu'il n'a pas achevée. Ces éléments figurent tous dans le certificat de travail établi par l'appelante le 20 juillet 2018. Ils ont en outre été repris par l'appelante dans le cadre de son appel. Les parties n'ayant pas démontré que le terme " contremaître " correspond à la classe salariale de " chef de groupe en échafaudages " ou à la classe " chef monteur en échafaudages ", il n'y a pas lieu de les faire figurer dans le certificat de travail. Dans la mesure où l'intimé n'a pas sollicité un certificat de travail complet mais uniquement un certificat de travail intermédiaire, qu'il ne conteste pas le fait que le certificat de travail établi par l'appelante le 20 juillet 2018 soit un certificat limité à la nature et à la durée des rapports de travail et que le projet élaboré par l'intimé lui-même le 12 septembre 2018 correspond à une attestation de travail, il n'y a pas lieu d'ordonner à l'appelante de délivrer un certificat de travail autre que celui qu'elle a déjà établi le 20 septembre 2018. Par conséquent, le chiffre 6 du dispositif du jugement entrepris sera annulé. 6. Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). 6.1 En l'occurrence, compte tenu de la valeur litigieuse en première instance inférieure à 75'000 fr. il n'a, à juste titre, pas été perçu de frais judiciaires conformément aux dispositions légales applicables (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 69 RTFMC; art. 19 al. 3 let. c LaCC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). 6.2 La valeur litigieuse en appel étant inférieure à 50'000 fr., la procédure d'appel est gratuite (art. 19 al. 3 let. c LaCC et 71 RTFMC) et il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 2 mai 2019 par A\_\_\_\_\_ SA contre les chiffres 2, 3, 5, 6 et 7 du dispositif du jugement JTPH/105/2019 rendu le 15 mars 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/12268/2017-1. Au fond : Annule les chiffres 2, 3 et 6 du dispositif du jugement entrepris. Cela fait et statuant à nouveau sur ces points : Condamne A\_\_\_\_\_ SA à verser à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 3'593 fr. 38 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1 er mars 2017. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Yves DUPRE, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

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