

VD_FINDINFO HC / 2022 / 648 vom 25. Mai 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-05-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2022___648

FR: VD_FINDINFO HC / 2022 / 648 du 25 mai 2021

IT: VD_FINDINFO HC / 2022 / 648 del 25 maggio 2021

Regeste

APPRENTI, CONTRAT D'APPRENTISSAGE, CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, SALAIRE MINIMUM, INTERPRÉTATION LITTÉRALE, TREIZIÈME SALAIRE, DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL | 2 al. 2 CC, 357 al. 1 CO, 357 al. 2 CO, 157 CPC (CH), 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC, 311 al. 1 CPC (CH)

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). La réponse doit être déposée dans un délai de trente jours (art. 312 al. 2 CPC) ; l'intimé à l'appel peut former un appel joint dans la réponse (art. 313 al. 1 CPC).

E. 1.2

Déposé en temps utile par une partie au bénéfice d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. devant l'autorité compétente pour en connaître, l'appel, écrit et motivé (cf. art. 311 al. 1 in initio CPC), est recevable. Il en va de même de la réponse sur appel, de l'appel joint et de la réponse à celui-ci.

E. 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 (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. c CPC) 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).

E. 3.1.1

Dans un premier moyen, l'appelant principal s'en prend à la rémunération qui lui a été servie alors que les parties étaient liées par le contrat du 16 juillet 2018, plus précisément

entre les mois de septembre 2018 et décembre 2019 inclusivement, le salaire versé au mois d'août 2019 à l'appelant principal n'étant pas litigieux. Il reproche aux premiers juges d'avoir considéré que son statut d'apprenti « passerelliste » l'empêchait de prétendre à l'application de l'art. 35 CCNT 2014-2018 et donc au salaire minimum prévu pour un électricien de montage sans expérience. Selon l'appelant principal, dès lors qu'il était titulaire d'un CFC d'électricien de montage lors de son engagement en juillet 2018, l'art. 35 précité lui était applicable indépendamment de son statut d'apprenti « passerelliste » au sein de l'intimée et appelante par voie de jonction. Il considère ainsi avoir droit à un rattrapage salarial de 9'830 fr. 10 pour la période courant du 1^{er} septembre 2018 au 31 décembre 2019, correspondant à la différence entre le salaire qu'il a effectivement perçu durant la période en question, soit 46'769 fr. 20 ([3'000 fr. x 11 mois] + 969 fr. 20 pour le mois d'août 2019 + [3'200 fr. x 4 mois]) au total (cf. supra ch. 4d), et le salaire qu'il aurait, selon lui, perçu en application de l'art. 35 CCNT 2014-2018 à un taux d'activité de 83 %, treizième salaire inclus, soit 55'672 fr. 60 ([3'361 fr. 50 x 15 mois] + 969 fr. 20 pour le mois d'août 2019 + 4'280 fr. 90 de 13^e salaire [(8,33 % de 3'361 fr. 50) x 15 mois] + (8,33 % de 969 fr. 20 pour le mois d'août 2019)) – l'intéressé étant parti du principe que le salaire mensuel minimum pour un électricien de montage avec CFC sans expérience s'élevait à 4'050 fr. brut par mois à plein temps. En y ajoutant le droit au treizième salaire afférent à la période du 1^{er} mars 2017 au 31 juillet 2018 tel qu'il lui avait été reconnu par les premiers juges, soit à hauteur de 926 fr. 69 (cf. infra consid. 3.3.1), on obtient le montant arrondi de 9'830 fr. 10 réclamé par l'appelant principal. Selon l'intimée et appelante par voie de jonction, l'interprétation littérale de l'art. 35 CCNT 2014-2018 s'imposerait et conduirait à retenir qu'aucun salaire minimum n'est prévu pour les apprentis. Il n'existerait aucune raison de s'écarter du texte de la convention. A cet égard, elle relève que c'est un contrat d'apprentissage et non de travail que l'appelant principal a signé le 16 juillet 2018, ce qui démontrerait que l'intéressé était en cours de formation. Si les normes indicatives de l'[...] préconisent qu'un salaire équivalent à 80 % du salaire d'un électricien de montage avec CFC au bénéfice d'une année d'expérience soit versée aux apprentis « passerellistes » en dernière année, la CCNT 2014-2018 n'en prévoirait pas moins aucun salaire minimum pour ces apprentis. L'intimée et appelante par voie de jonction expose avoir versé à l'appelant principal, pour ses deux années de passerelle, un salaire supérieur à celui prévu par les normes indicatives précitées. L'intéressée souligne enfin que le contrat d'apprentissage du 16 juillet 2018 a été approuvé par la DGEP, ce qui attesterait du fait qu'il n'est pas contraire à la CCNT 2014-2018.

E. 3.1.2

Dans son appel joint, l'intimée et appelante par voie de jonction fait grief aux premiers juges d'avoir retenu que l'appelant principal avait droit à un treizième salaire pour la période du 1^{er} mars 2017 au 31 décembre 2019 sur la base de l'art. 37 CCNT 2014-2018. Le contrat du 16 juillet 2018 prévoirait d'ores et déjà le versement d'un treizième salaire, celui-ci étant simplement ventilé sur douze mois conformément aux recommandations du 12 juin 2017 de l' [...]. Ce serait en réalité un droit à un quatorzième salaire qui aurait été reconnu à l'appelant principal par le tribunal. L'intimée et appelante par voie de jonction relève en outre que l'appelant principal a eu plusieurs discussions avec S. _____ au sujet de la convention collective, du fait qu'il était affilié au syndicat Unia et de la question de son droit à un treizième salaire. Elle relève encore que l'intéressé n'a jamais revendiqué que la convention collective lui soit appliquée et qu'il a accepté, après avoir refusé une première proposition de contrat prévoyant le versement d'un treizième salaire à la fin de l'année, de

signer le contrat du 16 juillet 2018 et de se voir verser ledit treizième salaire par mensualités. La démarche de l'appelant principal, tendant à invoquer un droit au treizième salaire après avoir accepté, en pleine connaissance de cause, de percevoir un treizième salaire mensualisé, procèderait de l'abus de droit. Cette position est combattue par l'appelant principal, qui relève qu'il avait le statut de partie faible au contrat. Il fait valoir que, sachant qu'il n'obtiendrait pas le respect de ses droits, il s'était résolu à accepter la moins intolérable des solutions. En signant le contrat du 16 juillet 2018, l'appelant principal n'aurait acquis aucun droit de façon déloyale, mais simplement cherché à préserver, de bonne foi, ses droits face à un employeur qui tentait de le piéger.

E. 3.2.1

Aux termes de l'art. 35.1 CCNT 2014-2018, dont le champ d'application a été étendu (cf. supra ch. 2a), les parties contractantes fixent les salaires minimums pour les travailleurs soumis à la convention, lesdits salaires ne s'appliquant toutefois pas aux jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans. Selon l'art. 35.4 de la convention, sont notamment fixés les salaires minimums dus à un « Electricien de montage CFC avec certificat fédéral de capacité » (let. b). Les salaires minimums fixés par les parties contractantes de la convention sont annoncés comme annexe 8 à la convention. L'annexe 8.1 à la CCNT 2014-2018, tel qu'étendu par arrêté du Conseil fédéral du 12 février 2015 (cf. supra ch. 2a), prévoit qu'un « Electricien de montage CFC avec certificat fédéral de capacité » sans expérience professionnelle a droit à un salaire minimum de 3'950 fr. brut par mois. L'art. 37 CCNT 2014-2018, intitulé « indemnité de fin d'année (13 e mois de salaire) » et dont le champ d'application a été étendu par arrêté du Conseil fédéral du 30 octobre 2014, prévoit en outre que le travailleur touche une « indemnité de fin d'année » correspondant à 100 % du salaire mensuel moyen (37.1), versée au mois de décembre ou au moment de la dissolution des rapports de travail, l'indemnité pouvant en outre être versée en deux temps, à savoir au milieu et à la fin de l'année (37.2). Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, dite indemnité est versée prorata temporis (37.3). L'art. 18 CCNT 2020-2023, au champ d'application étendu par arrêté du Conseil fédéral du 15 septembre 2020, prévoit quant à lui que le travailleur touche un treizième salaire correspondant à 100 % du salaire mensuel moyen de l'année civile correspondante (art. 18.1), versé en décembre au plus tard ou au moment de la cessation des rapports de travail, pro rata temporis ; selon accord bilatéral, il peut aussi être payé mensuellement (art. 18.2).

E. 3.2.2

L'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO). Sauf disposition contraire de la convention collective de travail, les clauses relatives à la conclusion, au contenu et à l'extinction des contrats individuels de travail – soit notamment celles relatives au salaire (ATF 139 III 60 consid. 5.1) – ont, pour la durée de la convention, un effet direct et impératif envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient (art. 357 al. 1 CO), c'est-à-dire les employeurs qui sont personnellement parties à la convention, les employeurs et les travailleurs qui sont membres d'une association contractante (art. 356 al. 1 CO), ou encore les employeurs et les travailleurs qui ont déclaré se soumettre individuellement à la convention (art. 356b al. 1 CO) ; en outre, le champ d'application de la convention collective peut être étendu par décision d'une autorité cantonale ou fédérale (art. 1 LECCT [loi permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail du 28 septembre 1956 ; RS 221.215.311]), auquel cas les clauses conventionnelles

s'appliquent également aux employeurs et travailleurs auxquels elle est étendue. En tant qu'ils dérogent à de telles clauses, les accords entre employeurs et travailleurs liés par la convention sont nuls et remplacés par ces clauses, les dérogations stipulées en faveur des travailleurs étant toutefois valables (art. 357 al. 2 CO). Les clauses visées à l'art. 357 CO, dites clauses normatives, doivent être interprétées de la même manière qu'une loi (ATF 136 III 283 consid. 2.3.1 et les références citées ; TF 4A_557/2021 du 7 juin 2022 consid. 4.1). D'après la jurisprudence, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre. On peut cependant s'écarter de cette interprétation s'il y a des raisons sérieuses de penser que le texte de la loi ne reflète pas la volonté réelle du législateur ; de tels motifs peuvent découler des travaux préparatoires, du but et du sens de la disposition, ainsi que de la systématique de la loi. Lorsque plusieurs interprétations sont possibles, il convient de rechercher quelle est la véritable portée de la norme, en la dégagant de tous les éléments à considérer, soit notamment des travaux préparatoires, du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose ou encore de sa relation avec d'autres dispositions ; le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique. Dans le domaine de l'interprétation des dispositions normatives d'une convention collective, il ne faut pas exagérer la distinction entre les règles sur l'interprétation des lois et les règles sur l'interprétation des contrats ; la volonté des cocontractants et ce que l'on peut comprendre selon le principe de la bonne foi constituent également des moyens d'interprétation (ATF 136 III 283 consid. 2.3.1 et les références citées ; TF 4A_557/2021, déjà cité, loc. cit.).

E. 3.2.3

A teneur de l'art. 2 al. 2 CC, l'abus manifeste d'un droit n'est pas protégé par la loi. La règle prohibant l'abus de droit permet au juge de corriger les effets de la loi dans certains cas où l'exercice d'un droit allégué créerait une injustice manifeste. L'existence d'un abus de droit se détermine selon les circonstances concrètes du cas, en s'inspirant des diverses catégories mises en évidence par la jurisprudence et la doctrine ; l'emploi dans le texte légal du qualificatif « manifeste » démontre que l'abus de droit doit être admis restrictivement (ATF 143 III 666 consid. 4.2 ; ATF 143 III 279 consid. 3.1 ; 140 III 583 consid. 3.2.4 ; 139 III 24 consid. 3.3). Il incombe à la partie qui se prévaut d'un abus de droit d'établir les circonstances particulières qui autorisent à retenir cette exception (ATF 135 III 162 consid. 3.3.1 ; 133 III 61 consid. 5.1). Les cas typiques d'abus de droit sont l'absence d'intérêt à l'exercice d'un droit, l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but, la disproportion manifeste des intérêts en présence, l'exercice d'un droit sans ménagement ou l'attitude contradictoire (ATF 143 III 279 consid. 3.1 ; ATF 140 III 583 consid. 3.2.4 ; ATF 137 III 625 consid. 4.3 ; ATF 135 III 162 consid. 3.3.1). Ne commet pas d'abus de droit l'employé qui invoque la nullité de la prolongation du temps d'essai qu'il avait acceptée (ATF 109 II 449 consid. 2b). N'abuse de même pas de son droit l'employé qui réclame un salaire conforme au contrat-type de travail applicable, ce nonobstant la signature par l'intéressé d'une remise de dette à cet égard (TF 4A_493/2019 du 19 mai 2020 consid. 4.3).

E. 3.3.1

Appelé à statuer sur la conclusion relative au salaire minimum réclamé par l'appelant principal pour la période de septembre 2018 à juillet 2020, le tribunal a retenu que la CCNT 2014-2018 – applicable jusqu'au 31 décembre 2019 – ne prévoyait aucun salaire minimum pour les apprentis. L'appelant principal ne pouvait donc pas, vu son statut d'apprenti « passerelliste », prétendre à un tel salaire fondé sur la convention. Pour la période courant

dès le 1^{er} janvier 2020, les premiers juges ont rappelé que les rapports de travail des parties étaient partiellement soumis à la CCNT 2020-2023, selon son art. 3.4.2 ; or, cette disposition ne soumettait pas le salaire des apprentis à l'art. 17 la convention collective, régissant les salaires minimums. L'art. 17.1 CCNT 2020-2023 prévoyait au reste que les salaires minimums ne s'appliquaient ni aux jeunes travailleurs sans CFC de la branche jusqu'à l'âge de 19 ans ni aux apprentis âgés de 19 ans révolus. Partant, l'appelant principal ne pouvait pas non plus prétendre au versement d'un quelconque salaire minimum pour la période postérieure au 1^{er} janvier 2020. Selon les premiers juges, seule l'application des normes indicatives de l'[...] – de nature purement dispositives au demeurant – entrainait en ligne de compte pour l'appelant principal ; or, celui-ci avait perçu une rémunération globale supérieure à celle prévue par lesdites normes durant la période litigieuse, l'appelant principal n'ayant au reste pas contesté le salaire de 969 fr. 20 perçu pour le mois d'août 2019. En définitive, les prétentions de l'intéressé en lien avec la quotité de son salaire devaient être rejetées. S'agissant de la prétention de l'appelant principal en versement d'un treizième salaire pour la période de mars 2017 à fin décembre 2019, le tribunal a relevé que les apprentis étaient expressément exclus du champ d'application de la CCNT 2014-2018, mais que cette réserve n'était pas opposable aux membres des syndicats Unia et Syna (cf. art. 3.4.1 in initio CCNT 2014-2018). Les premiers juges ont ainsi retenu que les rapports de travail entre les parties étaient soumis à la convention précitée pour la période susmentionnée, l'appelant principal étant affilié au syndicat Unia depuis le 22 juin 2016. La soumission des rapports contractuels des parties pour la période précitée à la CCNT 2014-2018 avait pour conséquence que l'intimée et appelante par voie de jonction aurait dû, conformément à l'art. 37 de la convention, verser à l'appelant principal un treizième salaire. S'agissant de la quotité de ce treizième salaire, les premiers juges l'ont arrêtée à 926 fr. 69 en lien avec le premier contrat ayant lié les parties, soit pour la période du 1^{er} mars 2017 au 31 juillet 2018, le tribunal ayant considéré qu'il n'y avait pas lieu de revenir sur la déduction de 149 fr., opérée sur le salaire de l'appelant principal au mois de juin 2017 (cf. supra ch. 3e in fine). Quant au second contrat conclu par les parties, plus précisément pour la période du 1^{er} septembre 2018 au 31 décembre 2019, le tribunal a arrêté, après avoir rappelé que l'appelant principal ne pouvait prétendre à un quelconque salaire minimum fondé sur la convention collective, la créance en treizième salaire de l'intéressé à 3'815 fr.15 ($([3'000 \text{ fr.} \times 8,33 \text{ \%}] \times 11 \text{ mois}) + ([3'200 \text{ fr.} \times 8,33 \text{ \%}] \times 4 \text{ mois})$). Le tribunal a enfin considéré que l'appelant principal avait perçu un montant net de 843 fr. 79 en trop par rapport à la rémunération à laquelle il avait droit pour le suivi de cours interentreprises. L'intimée et appelante par voie de jonction était ainsi en droit d'invoquer la compensation à hauteur de ce montant et l'appelant principal devait se laisser imputer cette somme, invoquée en compensation par l'intimée et appelante par voie de jonction, sur sa créance totale de 4'771 fr. 85 (926 fr. 69 + 3'815 fr.15).

E. 3.3.2.1

On relèvera à titre liminaire que si la période postérieure au 1^{er} janvier 2020 était initialement litigieuse s'agissant du salaire minimum réclamé par l'appelant principal, seule la période comprise entre le 1^{er} septembre 2018 et le 31 décembre 2019 le demeure en appel. Partant, seule entre en ligne de compte l'éventuelle application de la CCNT 2014-2018, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2019. Il n'est pas contesté que la CCNT 2014-2018, singulièrement ses clauses étendues, s'applique en principe aux relations contractuelles entre l'intimée et appelante par voie de jonction et ses employés durant la période de validité de la convention. Les parties sont toutefois divisées sur la question de

savoir si le salaire minimum instauré par l'art. 35 CCNT 2014-2018 – respectivement par l'annexe 8 à la convention – pour les électriciens de montage avec CFC s'applique également à ces électriciens qui décident, après l'obtention de leur diplôme, de compléter leur formation par un apprentissage effectué sur deux ans en vue d'obtenir un CFC d'installateur électricien. L'intimée et appelante par voie de jonction considère par ailleurs avoir d'ores et déjà versé à l'appelant principal, dans le cadre de l'exécution du contrat du 16 juillet 2018, un treizième salaire au sens de l'art. 37 CCNT 2014-2018 sous une forme mensualisée, impliquant de retenir que le versement d'un tel treizième salaire mensualisé est conforme à cette disposition. Il convient donc de procéder à l'interprétation des dispositions susmentionnées, lesquelles constituent des clauses normatives (cf. supra consid. 3.2.2 in initio), selon les principes rappelés plus haut.

E. 3.3.2.2

S'agissant des prétentions en versement d'un salaire minimum de l'appelant principal, on ne discerne aucun motif justifiant de s'écarter de la lettre de l'art. 35 CCNT 2014-2018, ce qui est du reste admis par l'intimée et appelante par voie de jonction. Contrairement à ce que celle-ci soutient dans sa réponse, une interprétation littérale de cette disposition ne conduit pas à exclure l'appelant principal de son champ d'application. Pour rappel, l'art. 35.1 CCNT 2014-2018 prévoit que les parties contractantes fixent les salaires minimums pour les travailleurs soumis à la convention, lesdits salaires ne s'appliquant pas aux jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans, et l'art. 35.4 let. b précise que doivent notamment être prévus des salaires minimums pour les « Electricien [s] de montage CFC avec certificat fédéral de capacité », l'annexe 8 à la convention dans sa version ici applicable (annexe 8.1) précisant qu'un « Electricien de montage CFC avec certificat fédéral de capacité » sans expérience professionnelle a droit à un salaire minimum de 3'950 fr. brut par mois. Or, nonobstant son statut d'apprenti, l'appelant principal, âgé de 21 ans lors de la conclusion du contrat du 16 juillet 2018 et affilié au syndicat Unia depuis 2016, était soumis à la CCNT 2014-2018 pour la période considérée, vu le texte clair de l'art. 3.4.1 de la convention, lequel dispose que les apprentis membres des syndicats Unia et Syna sont soumis à la convention. L'intéressé faisait ainsi partie des « travailleurs » mentionnés à l'art. 35.1 CCNT 2014-2018, aucun élément de la lettre de cette disposition, laquelle définit le cercle des personnes pour qui des salaires minimaux doivent être prévus, ne permettant de retenir que l'intention des parties contractantes était de déroger à l'art. 3.4.1 CCNT 2014-2018. C'est le lieu de relever que la démonstration des premiers juges est contradictoire, ceux-ci ayant tenu compte de l'affiliation syndicale de l'appelant principal pour retenir – par le jeu de l'art. 3.4.1 précité – que l'art. 37 CCNT 2014-2018 lui était applicable sans en faire de même au moment d'examiner les prétentions de l'intéressé fondées sur l'art. 35 CCNT 2014-2018, cette différence de raisonnement n'étant pas motivée. Le simple fait que l'art. 35.4 CCNT 2014-2018 ne fixe aucun salaire minimum pour les apprentis n'est en tout cas pas déterminant. L'appelant principal n'a en effet jamais prétendu à un salaire minimum en sa qualité d'apprenti, mais de titulaire d'un CFC d'électricien de montage ; or ce titre, obtenu le 30 juin 2018 par l'appelant principal, l'autorise à porter le titre légalement protégé d'« électricien de montage CFC » (art. 25 al. 2 de l'ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale d'électricienne de montage/électricien de montage avec certificat fédéral de capacité (CFC) du 27 avril 2015), pour lequel l'art. 35.4 let. b CCNT 2014-2018 – respectivement l'annexe 8.1 à la convention – prévoit précisément des salaires minimums selon le niveau d'expérience professionnelle. L'interprétation donnée par le tribunal au texte de l'art. 35 CCNT 2014-2018 se révèle d'autant moins justifiée que la convention

collective dans sa nouvelle version, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020 (CCNT 2020-2023), prévoit en son art. 3.4.2 que la disposition relative aux salaires minimaux (art. 17) n'est pas applicable aux apprentis, l'art. 17.1 de cette convention disposant en outre que les salaires minimums ne s'appliquent ni aux jeunes travailleurs sans CFC jusqu'à l'âge de 19 ans ni aux apprentis âgés de 19 ans révolus ; cette modification de la convention collective tend à démontrer qu'une exclusion générale de tous les apprentis n'était pas possible sous l'empire de la CCNT 2014-2018. Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que l'art. 35 CCNT 2014-2018 était bel et bien applicable à l'appelant principal. La prise en compte de ce salaire se justifie d'autant plus qu'il ressort du témoignage – non critiqué par l'intimée et appelante par voie de jonction – de C. _____ que les électriciens de montage avec CFC « passerellistes », tels l'appelant principal, avaient le même cahier des charges que les électriciens de montage « non passerellistes », augmenté d'autres responsabilités qui plus est ; ce témoin, qui a également effectué la « passerelle » pour obtenir un CFC d'installateur électricien, avait ainsi un apprenti et des électriciens de montage sous ses ordres, au point d'être considéré comme un chef d'équipe. Le témoin L. _____, dont les déclarations ne sont pas contestées par l'intimée et appelante par voie de jonction, « passerelliste » en même temps que l'appelant principal, a en outre confirmé que celui-ci participait aux séances de chantier avec le chef de projet et qu'il s'était occupé des calculs, des métrés et de la planification du chantier. Les normes indicatives de l' [...], invoquées par le tribunal, n'ont qu'une valeur dispositives ; l'intimée et appelante par voie de jonction s'est du reste affranchie de ces normes en prévoyant, dans le contrat du 16 juillet 2018, un salaire allant au-delà de celui recommandé par celles-ci. S'il ressort certes du témoignage de T. _____ que le salaire des apprentis n'était pas régi par la CCNT 2014-2018 mais par les normes précitées, il n'infirme pas qu'une exception était prévue dans cette convention pour les membres des syndicats Unia et Syna. Quoi qu'il en soit, ces normes ne sauraient trouver application ici, dès lors qu'elles prévoient un salaire inférieur aux salaires minimums découlant de l'art. 35 CCNT 2014-2018 et l'annexe 8.1 à la convention et qu'elles dérogent ainsi à la disposition normative précitée au détriment de l'employé (cf. art. 357 al. 2 CO). Il convient encore de se demander si le fait que le contrat litigieux ait été approuvé par la DGEP a pour effet de rendre impératives les conditions contractuelles ainsi avalisées comme le soutient l'intimée et appelante par voie de jonction. Il convient d'y répondre par la négative. En effet, à ce jour, aucune analogie n'a encore été faite avec la jurisprudence rendue en matière d'autorisation de séjour. Si le contrat d'apprentissage doit certes être approuvé par l'autorité cantonale (art. 14 al. 3 LFPr [loi sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 ; RS 412.10]), on ne voit pas qu'une telle approbation empêche l'employé de faire valoir un droit découlant d'une norme impérative, respectivement empêche le juge de procéder à un contrôle de la licéité du contrat, l'intimée et appelante par voie de jonction se contentant d'affirmer le contraire sans autre précision. C'est le lieu de rappeler que les dispositions du CO s'appliquent à tous les contrats d'apprentissage, qu'ils se fondent ou non sur des prescriptions de formation de droit public (Aide-mémoire 301 Contrat d'apprentissage et contrat individuel de travail « ordinaire », mai 2017, p. 2/12). En définitive, l'appelant principal est en droit de prétendre, en application de l'art. 35 CCNT 2014-2018, au salaire minimum fixé à l'annexe 8.1 à la convention pour un « électricien de montage CFC » sans expérience professionnelle, soit 3'950 fr. brut par mois – et non 4'050 fr. brut comme allégué par l'appelant principal. Il sera tenu compte du taux d'activité de 83 % avancé par l'appelant principal lui-même – et non contesté – afin de tenir compte du fait que celui-ci suivait un jour de cours hebdomadaire à

raison de dix mois par année – ce qui n’est, ici encore, pas contesté. L’appelant principal a ainsi droit à un rattrapage correspondant à la différence entre le salaire qu’il a effectivement perçu du 1^{er} septembre 2018 au 31 décembre 2019, soit 46'769 fr. 20 (cf. supra consid. 3.1.1), et la rémunération qu’aurait été la sienne pour cette période s’il s’était vu verser un salaire mensuel de 3'950 fr. brut à 83 % – étant rappelé que le salaire du mois d’août 2019 n’est pas contesté –, soit 50'146 fr. 70 ([3'278 fr. 50 x 15 mois] + 969 fr. 20 pour le mois d’août 2019), portant le rattrapage salarial dû à l’appelant principal à 3'377 fr. 50 (50'146 fr. 70 - 46'769 fr. 20). On l’a vu, l’appelant principal conclut à ce que le treizième salaire qui lui a été reconnu par le tribunal soit adapté au salaire minimum auquel il a droit, pour la période susmentionnée – le treizième salaire qui lui a été alloué par les premiers juges pour la période du 1^{er} mars 2017 au 31 juillet 2018 n’étant pas contesté. Le droit au treizième salaire de l’appelant principal devant être confirmé (cf. infra consid. 3.3.2.3), l’adaptation requise par l’intéressé est justifiée. S’ajoute ainsi à la somme de 3'377 fr. 50 susmentionnée un montant arrondi de 5'103 fr. 90 (([8,33 % de 3'278 fr. 50] x 15 mois) + (8,33 % de 969 fr. 20 pour le mois d’août 2019) + 926 fr. 69 pour la période du 1^{er} mars 2017 au 31 juillet 2018) à titre de treizième salaire, portant la créance totale de l’appelant principal à 8'481 fr. 40 brut en chiffres ronds. L’appelant principal ne critiquant pas la compensation opérée à hauteur de 843 fr. 79 net par les premiers juges, le montant susmentionné sera dû sous déduction de cette dernière somme.

E. 3.3.2.3

S’agissant du droit à un treizième salaire de l’appelant principal, on constate d’emblée que l’intimée et appelante par voie de jonction ne revient pas, dans la motivation de son appel joint, sur le droit au treizième salaire reconnu à l’appelant principal pour la période courant de mars 2017 à fin juillet 2018. Elle se limite pour le surplus à soutenir que le salaire mensuel convenu selon le contrat du 16 juillet 2018 comportait d’ores et déjà un treizième salaire mensualisé ; ce faisant, elle ne s’en prend pas réellement au raisonnement des premiers juges selon lequel l’appelant principal pouvait prétendre à l’application de l’art. 37 CCNT 2014-2018 vu son affiliation au syndicat Unia (cf. art. 3.4.1 CCNT 2014-2018). De son invocation des recommandations du 12 juin 2017 de l’[…], on comprend toutefois que l’intimée et appelante par voie de jonction s’aligne sur l’interprétation figurant dans ces recommandations, selon laquelle les apprentis syndiqués n’ont pas droit au versement d’un treizième salaire fondé sur la CCNT 2014-2018. Cela étant, la lettre de l’art. 3.4.1 précité est claire et il y a lieu de considérer qu’il permet à l’appelant principal de prétendre au versement d’un treizième salaire fondé sur l’art. 37 CCNT 2014-2018 ; le simple fait que l’[...] considère, dans ses recommandations, que l’art. 3.4.1 in initio ne permet pas d’inclure les apprentis affiliés auprès des syndicats concernés dans les travailleurs soumis à la convention collective n’y change rien. D’une part, le texte de la convention est limpide et rien ne justifie de s’en écarter, l’intimée et appelante par voie de jonction ne prétendant pas le contraire. D’autre part, la position adoptée par l’[...] dans ses recommandations n’est aucunement motivée ; on ne saurait en tout cas rien tirer de l’inégalité de traitement entre apprentis relevée dans lesdites recommandations, l’art. 3.4.1 in initio CCNT 2014-2018 visant précisément à avantager les membres des syndicats Unia et Syna en prévoyant que ceux-ci ne sont pas exclus du champ d’application de la convention collective, ce nonobstant le fait qu’ils entrent dans l’une des catégories de travailleurs listées aux let. a à e de la disposition. L’art. 37 CCNT 2014-2018 étant applicable pour la période litigieuse – soit du 1^{er} septembre 2018 au 31 décembre 2019 –, l’intimée et appelante par voie de jonction n’était pas autorisée à verser un treizième salaire mensualisé à l’appelant principal.

En effet, il ressort de la lettre de cette disposition, dont il n'y a pas lieu de s'écarter, que celle-ci ne permet pas la ventilation sur douze mois du treizième salaire, puisqu'il y est bien question d'« indemnité de fin d'année », le versement devant avoir lieu en décembre ou en deux parts, versées en milieu d'année pour l'une et en fin d'année pour l'autre (cf. art. 37.2). Les modalités de paiement du treizième salaire autorisées par la CCNT 2014-2018 sont ainsi limpides, aucune mensualisation n'étant envisageable – à l'inverse de ce que prévoit désormais clairement la CCNT 2020-2023. A l'instar de ce qui a déjà été vu ci-dessus en lien avec les normes indicatives de l'[...] relativement au droit à un salaire minimum pour les apprentis « passerellistes », il ne saurait être dérogé à une disposition normative d'une convention collective par simples recommandations émises par une organisation patronale, qui plus est au détriment de l'employé (cf. art. 357 al. 2 CO) ; en effet, à bien lire les recommandations en question, on comprend qu'il s'agit de prévoir un « treizième salaire déguisé », la masse salariale étant la même qu'il y ait ou non un treizième salaire versé à la fin de l'année, ladite masse étant simplement ventilée sur treize mois au lieu de douze. C'est ainsi à bon droit que les premiers juges ont considéré que l'art. 37 CCNT 2014-2018 était applicable aux relations entre les parties jusqu'au 31 décembre 2019 et que cette disposition obligeait l'intimée et appelante par voie de jonction à verser un treizième salaire, sous forme d'indemnité de fin d'année, à l'intéressé. On relèvera enfin que l'appelant principal ne commet pas un abus en exerçant son droit à un salaire conforme à la CCNT 2014-2018, malgré le fait qu'il ait accepté de se contenter, après discussion, du salaire convenu dans le contrat litigieux. Certes, un comportement contradictoire peut être abusif (cf. ATF 143 III 666 déjà cité). Mais des circonstances particulières sont requises en sus d'un comportement contradictoire, lorsqu'une partie revient sur son consentement à un contrat dont elle conteste ensuite la validité au motif qu'il contrevient au droit impératif. Sans cette exigence supplémentaire, on en viendrait, par le biais de l'art. 2 CC, à priver le travailleur de la protection conférée par le droit impératif (ATF 129 III 493 consid. 5.1 p. 497, 618 consid. 5.2 ; ATF 126 III 337 consid. 7 ; ATF 110 II 168 consid. 3c). En l'occurrence, l'intimée et appelante par voie de jonction, à qui cette démonstration incombait pourtant, n'invoque – ni a fortiori ne prouve – l'existence d'aucune circonstance qui justifierait de ne pas tenir compte du fait que le salaire convenu dans le contrat du 16 juillet 2018 ne prévoit pas le versement du treizième salaire auquel l'appelant principal avait pourtant droit en vertu de l'art. 37 CCNT 2014-2018. Il ressort quoi qu'il en soit de la jurisprudence rappelée plus haut – qu'il y a lieu d'appliquer au cas d'espèce – qu'un employé réclamant le versement d'un salaire conforme à un contrat-type de travail ne saurait être taxé d'abus de droit, ce nonobstant la signature d'une remise de dette à cet égard. Partant, le moyen tiré de l'abus de droit ne peut être que rejeté. S'ensuit le rejet de l'appel joint.

E. 4.1

Dans un second grief, l'appelant principal reproche aux premiers juges d'avoir considéré que, lorsque sa journée de travail débutait sur un chantier, la durée supplémentaire de trajet en résultant par rapport à une journée débutant au lieu habituel de travail – soit les locaux de l'intimée et appelante par voie de jonction, à Lausanne – n'avait pas à être rémunérée comme du temps de travail, tant et aussi longtemps que le chantier concerné se trouvait dans un rayon de 10 km du lieu habituel de travail. Ce serait à tort que les premiers juges auraient retenu que le règlement d'entreprise sur lequel ils ont fondé leur raisonnement (cf. supra ch. 3c) avait été approuvé par les employés de l'intimée et appelante par voie de jonction. Faute pour une telle approbation du règlement d'être établie, l'art. 24.5 let. b

CCNT 2014-2018 – lequel dispose que si le travail débute à l'extérieur de l'entreprise employeuse, la différence de temps dépassant le trajet entre le domicile du travailleur et l'entreprise est considéré comme du temps travail, ce indépendamment de la distance séparant le chantier du lieu habituel de travail – serait pleinement applicable. L'appelant principal se plaint encore du fait que le tribunal ait confondu le remboursement des frais de transport au sens de l'art. 327a CO, intervenu à hauteur de 1'796 fr. 90 (cf. supra ch. 4h), avec le paiement de la durée de ses déplacements sur des chantiers en qualité de temps de travail. Au vu de ces considérations, les prétentions de l'intéressé en rémunération de la durée supplémentaire de ses trajets pour se rendre au travail, à chaque fois que celui-ci a débuté sur un chantier entre les mois de mars 2017 et novembre 2019, auraient dû être admises.

E. 4.2.1

L'art. 24.5 CCNT 2014-2018 a la teneur suivante : « La fixation du lieu de début du travail (domicile de l'entreprise ou chantier) incombe à l'employeur. a) Si le travail commence dans l'entreprise (atelier), est considéré comme temps de travail non pas le trajet entre domicile et lieu de travail, mais le trajet entre l'entreprise et le poste de travail. b) Si le travail commence à l'extérieur (par exemple au chantier), est considéré comme temps de travail la différence de temps dépassant le trajet entre le domicile du travailleur et l'entreprise ou l'atelier. c) Après entente avec les travailleurs, les entreprises sont autorisées, au sens de l'art. 24.5, let. b, CCT, à fixer un rayon dans lequel le trajet pour se rendre au travail et en revenir n'est pas considéré comme temps de travail lorsque le travail commence sur le chantier ». Il découle de cette disposition qu'en l'absence d'accord contraire avec les travailleurs, ceux-ci sont, même si l'employeur leur demande de débiter leur journée de travail sur un chantier, impérativement réputés la commencer dans les locaux de l'entreprise et doivent par conséquent, si le chantier est plus éloigné de leur domicile que l'entreprise ou l'atelier, être rémunérés pour la différence de temps, correspondant à du temps de travail, entre la durée de leur déplacement depuis leur domicile au chantier et la durée (inférieure) qui aurait été celle de leur déplacement depuis leur domicile jusqu'à l'entreprise ou son atelier.

E. 4.2.2

L'autorité d'appel peut renvoyer la cause au juge de première instance, comme l'art. 318 al. 1 let. c ch. 2 CPC l'y autorise, lorsque l'instruction à laquelle le premier juge a procédé est incomplète sur des points essentiels (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; TF 5A_939/2012 du 8 mars 2013 consid. 4.2.1). Un tel renvoi au premier juge se justifie si ce dernier a omis certaines allégations, en a considéré à tort certaines comme non pertinentes ou encore s'il a déclaré erronément des allégations non contestées ou notoires, ce qui l'a amené à procéder à une administration incomplète des moyens de preuves (TF 4A_417/2013 du 25 février 2014 consid. 5.2). Lorsque le juge d'appel exerce son pouvoir d'appréciation pour décider d'un renvoi de la cause, les règles applicables sont en principe les mêmes qu'en cas de violation du droit d'être entendu : il n'y a pas lieu de renvoyer la cause si et dans la mesure où ce renvoi représenterait une vaine formalité (TF 5A_645/2021 du 2 février 2022 consid. 3.1).

E. 4.2.3

Aux termes de l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Le juge apprécie librement la force probante des preuves en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre

un schéma précis (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2 ; ATF 133 I 33 consid. 2.1 ; TF 5A_250/2012 du 18 mai 2012 consid. 7.4.1). De simples allégations de partie – fussent-elles même plausibles – ne suffisent pas à prouver un fait, faute d'être corroborées par des pièces qui accréditent la thèse soutenue (TF 5A_95/2013 du 18 avril 2013 consid. 4.2 ; TF 5A_12/2013 du 8 mars 2013 consid. 5.2). Les documents librement confectionnés par l'une des parties au procès sont sujets à caution et n'ont a priori pas plus de valeur que de simples allégations de cette partie (TF 4A_578/2011 du 12 janvier 2012 consid. 4). Le simple fait que l'attestation litigieuse ait été établie par la partie antérieurement à l'introduction de la procédure n'y change rien (TF 5A_797/2019 du 1^{er} mai 2020 consid. 5.2). La maxime inquisitoire sociale prévue à l'art. 247 al. 2 CPC n'impose pas au juge de prévenir le justiciable assisté d'un conseil que les preuves administrées n'emportent pas sa conviction et qu'il est nécessaire d'en produire d'autres (TF 5A_300/2016 du 14 octobre 2016 consid. 5.1, in *Revue suisse de procédure civile* [RSPC] 2017 p. 77 ; TF 4A_705/2014 du 8 mai 2015 consid. 3.3). Puisque le tribunal ne doit interroger la partie pour s'assurer que ses allégués de fait et ses offres de preuves sont complets que s'il a des motifs objectifs d'éprouver des doutes sur ce point, cela ne signifie pas qu'il doit lui signaler que ses offres de preuves en soi complètes sont insuffisantes pour fonder son point de vue et entraîner la reconnaissance de son droit. Il ne faut en effet pas confondre la lacune dans les pièces produites et la pertinence de celles-ci (ATF 141 III 569 consid. 3.1). La maxime inquisitoire sociale n'impose pas au juge de prévenir le justiciable assisté que les preuves administrées n'emportent pas sa conviction et qu'il est nécessaire d'en offrir d'autres (TF 4A_705/2014 du 8 mai 2015 consid. 3.3).

E. 4.3.1

Le tribunal a retenu que le règlement d'entreprise litigieux avait été approuvé par les collaborateurs de l'intimée et appelante par voie de jonction, conformément à l'art. 24.5 let. c CCNT 2014-2018. Le règlement n'était en outre pas contraire à l'art. 13 al. 2 OLT1 (ordonnance 1 relative à la loi sur le travail du 10 mai 2000 ; RS 822.111) ; il y avait en effet lieu d'admettre que le trajet d'un travailleur pour se rendre au travail n'était pas rallongé lorsque celui-ci était effectué sur un chantier situé dans un rayon de 10 km autour de l'entreprise. Partant, le règlement d'entreprise querellé était applicable. Sur cette base, les premiers juges ont en substance considéré, à juste titre, que l'éventuelle durée de trajet supplémentaire effectuée par l'appelant principal pour se rendre à l'EPFL, à Malley et à Renges (Ecublens), soit dans un rayon de 10 km des locaux de l'intimée et appelante par voie de jonction, n'avait pas été considérée comme du temps de travail par celle-ci. En revanche, le temps de trajet supplémentaire relatif au déplacement de l'appelant principal à Cottens, soit une localité située en dehors du rayon précité, devait être indemnisé conformément au règlement. L'appelant principal avait enfin été dûment indemnisé pour ses déplacements à Mézières, Tolochenaz et Payerne. Le tribunal a en outre retenu que l'intimée et appelante par voie de jonction avait versé à l'appelant principal un montant total de 1'796 fr. 90 net à titre de frais de déplacement entre le 1^{er} mars 2017 et le 30 juin 2020, en sus des indemnités prévues dans son règlement. Aucun montant ne paraissait donc être dû à l'appelant principal en lien avec ses déplacements professionnels. L'intimée et appelante par voie de jonction ayant toutefois reconnu devoir le montant net total de 182 fr. 95 à l'appelant principal à ce titre pour les années 2018 et 2019 (pièces 113 à 115 produites par l'intéressée), il y avait lieu de la condamner à verser cette somme à l'intéressé, dont la prétention était rejetée pour le surplus.

E. 4.3.2.1

En l'espèce, la question de savoir si le règlement d'entreprise litigieux a été soumis à l'approbation des employés de l'intimée et appelante par voie de jonction et s'il est donc applicable au présent cas peut demeurer ouverte. En effet, à supposer que le règlement en question n'ait pas été approuvé et que l'art. 24.5 let. b CCNT 2014-2018 soit applicable sans restriction comme le plaide l'appelant principal, il n'en demeurerait pas moins que la somme de 996 fr. 25 réclamée par celui-ci n'est pas compréhensible au regard des faits retenus par le tribunal s'agissant des déplacements professionnels de l'intéressé (cf. supra ch. 3d et 4g), point sur lequel le jugement n'est pas remis en cause. On ignore comment l'appelant principal est parvenu au montant précité et il n'appartient pas à l'autorité de céans de rechercher dans le dossier les informations qui permettraient d'éventuellement le comprendre ; l'appelant principal ne renvoie même pas aux moyens de preuve instruits en première instance, étant relevé qu'un tel renvoi ne serait de toute manière pas suffisant au regard du devoir de motivation de l'appel consacré à l'art. 311 al. 1 CPC (Jeandin, in Bohnet et al., Commentaire romand, Code de procédure civile, 2 e éd., Bâle 2019, n. 3 ad art. 311 CPC).

E. 4.3.2.2

Un renvoi de la cause aux premiers juges pour complément d'instruction au sens de l'art. 318 al. 1 let. c ch. 2 CPC ne saurait être envisagé ; outre l'absence de toute conclusion en annulation du jugement prise au pied de l'appel, un tel renvoi relèverait de la pure formalité. On ne voit en effet qu'elle mesure d'instruction complémentaire pourrait être ordonnée par le tribunal. Dans sa demande, l'appelant principal a allégué qu'il avait travaillé sur divers chantiers du canton au service de l'intimée et appelante par voie de jonction et qu'une application « [...] » permettait l'enregistrement des lieux de travail et des heures effectuées par les employés de l'intimée et appelante par voie de jonction. A l'appui de ces allégations, il a produit des décomptes mensuels remplis manuscritement, censés recenser les jours de travail passés sur des chantiers et la durée des trajets effectués pour s'y rendre et en revenir (pièce 7), ainsi qu'un tableau établi par ses soins, censé récapituler ses heures de déplacements sur les chantiers en question demeurées impayées, selon un comparatif entre la prétendue durée des trajets précités et celle du trajet entre le domicile de l'appelant et les locaux de l'employeuse (pièce 11). Ces pièces ne sont ni datées ni signées – que ce soit par l'appelant ou un représentant de l'intimée et appelante par voie de jonction – et font état de déplacements à [...]. On constate à la lecture du jugement entrepris que les premiers juges n'ont pas suivi la version des faits présentée par l'appelant principal s'agissant en particulier de la différence de durée des trajets et qu'ils ont nié toute force probante aux pièces précitées. Cette appréciation des preuves ne prête pas le flanc à la critique au regard de l'art. 157 CPC, puisque les documents créés par une partie sont réputés avoir la même valeur que de simples allégations. Cela est d'autant plus valable en l'espèce qu'on ne sait même pas quand les pièces en question ont été établies ; l'appelant principal ne critique au demeurant pas le jugement en tant qu'il ne retient pas la version des faits présentée dans sa demande. L'intéressé n'a offert aucun autre moyen de preuve pour établir l'existence, le nombre et la durée des déplacements professionnels qu'il est censé avoir entrepris ; il n'a en particulier pas produit, respectivement requis la production en mains de l'intimée et appelante par voie de jonction des enregistrements le concernant répertoriés dans l'application « [...] » à laquelle il se réfère dans sa demande. Bien que la maxime inquisitoire sociale gouverne la présente cause (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC), il n'appartenait pas au

tribunal, de même qu'il n'appartient pas à l'autorité de céans, de combler les manquements procéduraux précités en interpellant l'appelant principal à cet égard, ce d'autant plus qu'il est assisté depuis le début de la procédure d'un mandataire professionnellement qualifié au sens de l'art. 68 al. 2 let. d CPC, versé dans la représentation de travailleurs devant les juridictions prud'homales. Au vu de ce qui précède, un renvoi de la cause en première instance pour complément d'instruction serait dénué de portée. Mal fondé, le grief est rejeté dans la mesure de sa recevabilité.

E. 5

Le jugement n'étant pas critiqué outre mesure, il sera confirmé pour le surplus.

E. 6.1

En définitive, l'appel principal doit être partiellement admis et le jugement réformé dans le sens du consid. 3.3.2.2 in fine ci-dessus, l'appel joint étant rejeté.

E. 6.2

Les frais, lesquels comprennent les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC), sont mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 in initio CPC). Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). La procédure étant gratuite, l'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de première et deuxième instances (art. 114 let. c et CPC). Vu le sort de la cause, l'appelant principal a droit à des dépens réduits (cf. CACI 6 mai 2021/223 consid. 10.2). Pour la première instance, ceux-ci peuvent être arrêtés à 1'500 fr. (art. 5, respectivement

E. 7

TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6] par analogie) ; le chiffre IV du dispositif du jugement attaqué sera réformé en ce sens. Des dépens réduits de deuxième instance, arrêtés à 800 fr. (art. 10, respectivement 12 TDC par analogie), seront en outre alloués à l'appelant principal.

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