

# **VD\_GERICHTE PT19.047845 vom 27. September 2022**

VD Tribunal cantonal, 2022-09-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_PT19.047845](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT19.047845)

FR: VD\_GERICHTE PT19.047845 du 27 septembre 2022

IT: VD\_GERICHTE PT19.047845 del 27 settembre 2022

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Par acte du 14 avril 2022, P. \_\_\_\_\_ SA (ci-après : l'appelante) a fait appel de ce jugement, concluant, avec suite de frais de première et deuxième instances, à sa réforme en ce sens que les conclusions prises par Z. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'intimé) dans sa demande du 28 octobre 2019

- 4 - soient intégralement rejetées. Subsidairement, elle a conclu à l'annulation du jugement entrepris et au renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants. L'intimé n'a pas été invité à procéder.

#### **E. 1.1**

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation, si la décision a été rendue en procédure ordinaire ou simplifiée (art. 311 al. 1 et 314 al. 1 a contrario CPC).

#### **E. 1.2**

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance en lien avec des prétentions patrimoniales dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (ATF 138 III 378 consid. 4.3.1 ; TF 4A\_168/2022 du 10 juin 2022 consid. 5.2 et 6 ; Jeandin, in Bohnet et al. [éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile, 2e éd., 2019 [ci-après : CR-CPC], nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A\_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2). Compte tenu de ce pouvoir, le juge d'appel est libre de porter une autre appréciation que l'autorité de première instance sans avoir à justifier de motifs particuliers (TF 4D\_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2). Dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé, il doit indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge. La Cour de céans n'est ainsi pas tenue

d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles

- 18 - ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle ; sa mission se limite à contrôler le bien-fondé de la décision rendue en première instance, et les griefs des parties constituent le programme de l'examen qu'elle doit accomplir (ATF 144 III 394 consid. 4.1.4, JdT 2019 II 147 ; TF 4A\_502/2021 du 17 juin 2022 consid. 4.1 ; TF 4A\_245/2021 du 26 octobre 2021 consid. 4.1 ; TF 4A\_40/2021 du 10 juin 2021 consid. 3.2). 3. L'appelante reproche à l'autorité précédente d'avoir retenu que l'intimé était chef de chantier, ce du fait d'une appréciation arbitraire des preuves et en conséquence de constats inexacts des faits. Elle aurait en outre mal appliqué la CN.

## **E. 2**

a) En octobre 2008, l'intimé a été engagé par l'entreprise individuelle W. \_\_\_\_\_, en qualité d'ouvrier temporaire dans le domaine de la construction. Le 3 juin 2010, l'intimé, en qualité de manœuvre, et "W. \_\_\_\_\_", en qualité d'employeur, ont conclu un contrat de travail de durée indéterminée dès le 21 juin 2010, prévoyant un salaire horaire de 25 fr. 35 brut, vacances et treizième salaire non compris. Le salaire horaire de l'intimé était fixé en tenant compte des salaires de base déterminés par la CN et par la CCT. Plus précisément, le salaire avait été fixé en fonction de la classe salariale C, correspondant aux travailleurs de la construction sans connaissances professionnelles. Le contrat de travail prévoyait en outre que toutes éventuelles adaptations du salaire prévues par la CN et la CCT seraient appliquées au tarif horaire prévu par ce contrat. Les parties ne contestent pas la reprise des droits et obligations découlant de ce contrat de travail par S. \_\_\_\_\_ SA, devenue P. \_\_\_\_\_ SA, fait qui sera en conséquence retenu ici.

- 6 - b) De janvier 2013 à août 2017 à tout le moins, l'intimé a été rémunéré sur la base de décomptes mensuels remis par l'appelante que l'intimé devait remplir de manière manuscrite en y inscrivant notamment les heures effectuées par chantier, les frais de téléphone et le nombre de repas. En outre, les décomptes manuscrits précités contiennent la mention suivante en bas de page : « N.B. : Les heures de travail comprennent le temps de déplacement ». c) Le 9 juillet 2014, l'intimé s'est inscrit auprès de l'école de la construction de la Fédération vaudoise des entrepreneurs en vue d'obtenir le certificat fédéral de capacité de maçon selon l'art. 32 OFPr (Ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle ; RS 412.101). Bien qu'entamée, l'intimé n'a pas achevé cette formation au vu des faibles résultats obtenus. Une facture de 800 fr. a été émise par l'école précitée et a été payée le 30 décembre 2014 d'après une pièce produite par l'appelante. Cette pièce mentionne « Z. \_\_\_\_\_ » sous la rubrique « débiteur » mais n'indique toutefois pas qui a réglé le montant. Le 17 mai 2017, S. \_\_\_\_\_ SA et l'intimé ont conclu deux conventions « de formation » afin de régler les modalités de financement des formations de conducteur de grue et de conducteur de machine ainsi que les conséquences d'une résiliation anticipée des rapports de travail. La première convention du 17 mai 2017 prévoit ce qui suit : « Pour la bonne compréhension de la présente convention, les parties exposent préliminairement ce qui suit : - par contrat de travail, S. \_\_\_\_\_ SA a engagé M. Z. \_\_\_\_\_ le 26 juin 2010 comme ouvrier ; - En mai 2017, le travailleur a émis le souhait de suivre une formation de grutier visant à obtenir le titre de conducteur de grue (type K2, cat. B permis SUVA). Cette formation est dispensée par l'Ecole de la construction à [...] ainsi qu'en entreprise ; - cette formation est planifiée de février 2016 (date du 1er cours non connues (sic) à ce jour)

jusqu'à l'obtention du permis SUVA définitif ; - les frais engendrés par cette formation sont entièrement financé (sic) par S. \_\_\_\_\_SA.

- 7 - - par la présente convention, les parties souhaitent régler les modalités de financement de cette formation ainsi que les conséquences d'une résiliation anticipée des rapports de travail. Cela étant exposé, les parties conviennent de ce qui suit : I.- Engagement M. Z. \_\_\_\_\_ s'engage, après l'obtention de son diplôme, à rester dans l'entreprise pour une durée minimale de 5 ans. Si M. Z. \_\_\_\_\_ décidait de quitter l'entreprise avant la fin de la période citée sous ch. I, le remboursement de CHF 5'000.00 à titre de financement de la formation lui sera exigé. II.- Abandon en cours de formation ou échec aux examens En cas d'abandon en cours de formation ou d'échec aux examens finaux, M. Z. \_\_\_\_\_ s'engage à rembourser 75% des frais déjà engagés dans sa formation. III.- Licenciement pour justes motifs S. \_\_\_\_\_SA se réserve le droit d'exiger le remboursement des frais déjà engagés dans la formation en cas de renvoi pour justes motifs. IV.- Licenciement pour raisons économiques Si pour des raisons économiques S. \_\_\_\_\_SA était dans l'obligation de résilier le contrat de travail de M. Z. \_\_\_\_\_, cette convention deviendrait caduque. » La deuxième convention du 17 mai 2017 prévoit ce qui suit : « Pour la bonne compréhension de la présente convention, les parties exposent préliminairement ce qui suit : - par contrat de travail, S. \_\_\_\_\_SA a engagé M. Z. \_\_\_\_\_ le 26 juin 2010 comme ouvrier ; - En mai 2017, le travailleur a émis le souhait de suivre une formation de grutier visant à obtenir le titre de conducteur de machine (type M2, cat. B permis SUVA). Cette formation est dispensée par l'Ecole de la construction à [...] ainsi qu'en entreprise ; - cette formation est planifiée de février 2016 (date du 1er cours non connues (sic) à ce jour) jusqu'à l'obtention du permis SUVA définitif ; - les frais engendrés par cette formation sont entièrement financé (sic) par S. \_\_\_\_\_SA. - par la présente convention, les parties souhaitent régler les modalités de financement de cette formation ainsi que les conséquences d'une résiliation anticipée des rapports de travail. Cela étant exposé, les parties conviennent de ce qui suit : I.- Engagement M. Z. \_\_\_\_\_ s'engage, après l'obtention de son diplôme, à rester dans l'entreprise pour une durée minimale de 5 ans. Si M. Z. \_\_\_\_\_ décidait de quitter l'entreprise avant la fin de la période citée sous ch. I, le remboursement de CHF 5'000.00 à titre de financement de la formation lui sera exigé.

- 8 - II.- Abandon en cours de formation ou échec aux examens En cas d'abandon en cours de formation ou d'échec aux examens finaux, M. Z. \_\_\_\_\_ s'engage à rembourser 75% des frais déjà engagés dans sa formation. III.- Licenciement pour justes motifs S. \_\_\_\_\_SA se réserve le droit d'exiger le remboursement des frais déjà engagés dans la formation en cas de renvoi pour justes motifs. IV.- Licenciement pour raisons économiques Si pour des raisons économiques S. \_\_\_\_\_SA était dans l'obligation de résilier le contrat de travail de M. Z. \_\_\_\_\_, cette convention deviendrait caduque. » d) Par courrier du 23 juin 2017, l'intimé a résilié son contrat de travail avec effet au 31 août 2017. L'intimé a suivi un cours de prévention des accidents pour conducteurs d'engins de terrassement (GMP9/17) du 26 au 28 juin 2017 auprès de l'Ecole de la construction de la Fédération vaudoise des entrepreneurs. Par courrier du 28 juin 2017, l'école précitée a informé l'intimé qu'il avait réussi le test du cours susmentionné. L'appelante a établi un certificat de travail le 11 septembre 2017, dont la teneur est la suivante : « Madame, Monsieur, Par la présente, nous certifions que M. Z. \_\_\_\_\_, né le 5 avril 1986, originaire du Kosovo, a travaillé au sein de notre société du 26 juin 2010 au 31 août 2017, cela en qualité d'ouvrier du bâtiment. Durant cette période, M. Z. \_\_\_\_\_ a en particulier consolidé ses connaissances

professionnelles au sein de diverses équipes de travail et sur plusieurs types de chantiers, principalement dans le domaine du bâtiment. Collaborateur fiable et attentif, M. Z. \_\_\_\_\_ s'est toujours acquitté des différentes tâches qui lui ont été confiées à notre entière satisfaction. M. Z. \_\_\_\_\_ nous quitte de son plein gré et est libre de tout engagement envers notre société, hormis l'obligation du secret professionnel. Nous le remercions sincèrement pour sa collaboration et le travail accompli et lui souhaitons plein succès pour son avenir, tant professionnel que personnel. »

- 9 - Le 20 septembre 2017, l'intimé a rempli un formulaire de demande de prestations à la contribution de solidarité professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction (CSP-IVC) adressé à l'Ecole de la construction de la Fédération vaudoise des entrepreneurs en vue d'obtenir une indemnité perte de gain pour le cours de prévention des accidents du 26 au 28 juin 2017. Une indemnité de 450 fr. a ensuite été versée à l'appelante le 25 octobre 2017 par l'école précitée. L'intimé a obtenu un permis pour machines de chantiers et grues le 16 décembre 2019.

### **E. 3**

L'intimé a fait notifier à l'appelante le 31 janvier 2018 un commandement de payer dans la poursuite n° [...] de l'Office des poursuites du district de la Broye-Vully pour la somme de 50'000 fr. avec intérêts à 5 % dès le 1er février 2013, indiquant comme titre de la créance ou cause de l'obligation « POURSUITE INTERRUPTIVE DE PRESCRIPTION / Prétentions salariales ». Les frais de poursuite s'élevaient à 103 fr. 30. Le 31 janvier 2018, l'appelante a formé opposition totale au commandement de payer.

#### **E. 3.1**

Aux termes de l'art. 42 al. 1 let. c CN, de portée obligatoire pour toute la Suisse en vertu de l'art. 2 al. 3 de l'arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse du 10 novembre 1998, ultérieurement modifié et dans sa teneur au 1er octobre 2008, les conditions pour être considéré comme tombant dans la classe de salaire de chef d'équipe sont « Travailleur qualifié ayant suivi avec succès une école de chef d'équipe reconnue par la CPPS [réd. : Commission professionnelle paritaire suisse, cf. art. 13 CN] ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur ».

#### **E. 3.2**

L'autorité précédente a retenu que bien que l'intimé n'ait pas eu de qualifications formelles pour être considéré comme chef d'équipe au sens de l'art. 42 CN, il l'avait été dans les faits et de par la volonté de son employeur dès le 1er janvier 2013. Elle a constaté que dès l'année 2013 déjà le nom de l'intimé figurait systématiquement dans les listes des numéros de téléphone des employés de l'appelante dans une section regroupant les chefs d'équipe. De même, dans les plannings journaliers, le nom de l'intimé apparaissait dans une section distincte des noms d'ouvriers. Par ailleurs, l'intimé remplissait systématiquement ses propres décomptes d'heures ainsi que ceux de ses hommes à tout le moins depuis

- 19 - le 1er janvier 2013, alors que cette tâche relevait de la compétence de chef d'équipe. Dès l'année 2012, il remplissait des rapports de chantier quotidien en signant sous la rubrique "le chef de chantier", tandis que les procès-verbaux des années 2013 à 2017 mentionnaient "responsable", "chef d'équipe-maçonnerie", "[...]" ou "contremaître" à côté du nom de l'intimé. L'autorité précédente s'est également fondée tant sur les photographies

produites par l'appelante montrant l'intimé aux côtés des autres chefs d'équipe, vêtus d'un polo bleu qui différenciait, selon le témoin J. \_\_\_\_\_, les chefs d'équipes des ouvriers, que sur des témoignages concordants de M. \_\_\_\_\_, Q. \_\_\_\_\_, R. \_\_\_\_\_, S. \_\_\_\_\_, J. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_, selon lesquels l'intimé était considéré comme chef d'équipe ou avait travaillé en cette qualité.

### **E. 3.2.1**

A l'encontre de cette appréciation, l'appelante conteste tout d'abord que le nom de l'intimé fût inclus dans la liste des numéros de téléphone des employés dans une section regroupant les chefs d'équipe. Elle invoque à cet égard que les employés [...] et I. \_\_\_\_\_, figurant également dans ces listes (pièce 4), n'étaient pas chefs d'équipe. Contrairement à ce que soutient l'appelante, ces listes démontrent de manière incontestable que l'appelante regroupait les noms et numéros de ses employés en trois groupes différents. Le premier, vu les noms indiqués et les extraits du Registre du commerce, est celui de la direction et la technique, ce qu'a d'ailleurs confirmé le témoin J. \_\_\_\_\_ qui y figure par ailleurs à ce dernier titre. Le troisième, selon ce témoin, est celui regroupant les employés affectés au dépôt, apprentis et ouvriers. La longueur de ce troisième groupe est un indice qui va dans ce sens. Reste le deuxième groupe, ce témoin - dont rien ne permet de douter de la crédibilité de ses déclarations, a indiqué qu'il s'agissait des chefs d'équipe. Le témoin B. \_\_\_\_\_ a d'ailleurs confirmé de manière tout à fait étayée que les différents chefs d'équipe, dont une partie était diplômée, étaient regroupés dans les listes de téléphone et que l'intimé était clairement, de fait, chef d'équipe. Or on ne voit pas que les chefs d'équipe, pour les raisons qui précèdent, puissent être regroupés sous un autre groupe que le deuxième.

- 20 - A cet égard, les déclarations du témoin I. \_\_\_\_\_, qui a soutenu que ces trois rubriques, répétées à travers les années, n'auraient correspondu « à rien », ne sont absolument pas crédibles, ce déjà car les personnes listées l'étaient par ordre alphabétique en recommençant pour chaque rubrique par le début de l'alphabet. Une telle organisation n'aurait eu aucun sens si le regroupement en trois groupes ne correspondait « à rien ». De telles déclarations imposent de dénier toute valeur probante à ce témoignage qui, manifestement, s'écarte de la réalité. Le témoin I. \_\_\_\_\_ se trouvait par ailleurs lors de son audition dans un conflit d'intérêts évident dès lors qu'il avait travaillé pendant onze ans pour l'appelante et travaillait au moment de son audition au sein d'une autre société - [...], proche de l'appelante. En effet, cette société était administrée par les personnes qui avaient administré, à elles deux, selon l'extrait du Registre du commerce (cf. let. C/ch. 1 supra), l'appelante pendant plus de dix ans jusqu'à un an avant l'audition. L'administrateur-président de [...], H. \_\_\_\_\_, avait de plus représenté seul l'appelante notamment lors de l'audience du 8 mars 2021, avant d'être appelé comme témoin et d'indiquer être « administrateur du groupe [...] ». On ajoutera encore que les déclarations du témoin I. \_\_\_\_\_ selon lesquelles il aurait été en formation interne au sein de l'appelante pour devenir chef d'équipe « de 2010 à 2018 » et ne le serait devenu - opportunément - qu'en 2018, ne sont pas non plus crédibles, le témoin J. \_\_\_\_\_, technicien, ayant au demeurant indiqué, ce qui semble beaucoup plus crédible, qu'une telle formation de chef d'équipe pouvait avoir une certaine durée « mais pas pendant 2-3 ans », encore moins huit ans comme l'a affirmé le témoin I. \_\_\_\_\_. Si celui-ci a admis avoir été en formation pour devenir chef d'équipe dès 2010, force est de constater qu'il avait fini sa formation en 2013 - 2014 au plus tard. Or il était indiqué dans les listes de téléphones pour ces années dans le deuxième groupe, ce qui conforte le fait que l'intimé, également listé dans ce groupe, était

considéré par son employeur comme chef d'équipe. A cet égard encore, l'appelante invoque que [...] n'était pas chef d'équipe. Faute pour elle de se référer à une preuve le démontrant,

- 21 - ce fait ne saurait être ici retenu, les seules déclarations de H. \_\_\_\_\_, au vu des éléments qui précèdent, n'étant à cet égard pas à elles seules probantes, s'écartant clairement, pour les besoins de la cause, d'évidences, ainsi lorsqu'il a affirmé qu'il n'y aurait pas eu de couleur attirée aux habits de travail correspondant à des catégories d'employés spécifiques. A l'instar des listes de téléphones, il n'est pas crédible que de telles différences, organisées par l'employeur et dûment photographiées (pièce 5), n'en aient eu aucune signification.

### **E. 3.2.2**

L'appelante soulève une critique similaire s'agissant des plannings journaliers. Il fait valoir que I. \_\_\_\_\_ se trouvant dans la même catégorie que l'intimé, le premier n'étant pas chef d'équipe, le second ne pouvait l'être non plus. Pour les motifs qui précèdent, une telle appréciation de la pièce 43 n'est pas soutenable et l'inscription de l'intimé dans la catégorie distincte de chefs d'équipe démontre encore une fois que l'appelante le considérait, avant qu'il ne soulève des prétentions salariales, comme un chef d'équipe.

### **E. 3.2.3**

S'agissant des décomptes d'heures, l'appelante invoque que selon le témoin B. \_\_\_\_\_, l'intimé n'aurait pas rempli ces décomptes seul, comme l'aurait fait un chef d'équipe, mais sous la supervision d'un technicien. Or le témoin B. \_\_\_\_\_ a répété durant son audition que l'intimé avait les fonctions et était traité comme un chef d'équipe par tous et il est vain de tenter d'en tirer le contraire. Au demeurant, la référence évoquée par l'appelante a trait non pas au décompte d'heures mais aux formulaires de repas (all. 84), dont on comprend qu'ils puissent être validés par un technicien, sans que cela n'enlève rien à la qualité de chef d'équipe de l'intimé.

### **E. 3.2.4**

Toujours au sujet des preuves retenues, l'appelante conteste ensuite la déduction tirée du fait que l'intimé signait les rapports quotidiens des travaux effectués sur les chantiers sous la mention « chef d'équipe » dès 2012 déjà. L'appelante rappelle, sans prendre le soin de se référer à aucune preuve, qu'il était en formation interne et était surveillé par ses supérieurs, notamment par J. \_\_\_\_\_.

- 22 - La prétendue formation interne invoquée par l'appelante n'est étayée par aucun élément, celle-ci pouvant prétendument durer, selon les besoins de l'employeur, jusqu'à huit ans. Il est pour le surplus normal dans une entreprise hiérarchisée qu'un employé soit surveillé par ses supérieurs, cela n'empêchant pas cet employé d'être, par exemple, lui-même chef d'équipe. Le témoin J. \_\_\_\_\_, invoqué par l'appelante, a d'ailleurs clairement affirmé lors de son audition que l'intimé avait la fonction de chef d'équipe lorsqu'il était lui-même arrivé dans l'entreprise en 2013. S'agissant de la question de l'habillement, on ne peut que se référer au témoignage de J. \_\_\_\_\_ qui a indiqué que les photographies produites par l'appelante montraient des pulls d'hiver donnés à tous (pièce 112) et non des polos d'entreprise aux manches courtes apparaissant sur la photographie d'entreprise produite en pièce 5. Effectivement cela n'a rien à voir et l'appelante, en tentant ainsi d'induire la cour de céans en erreur, fait preuve de témérité. Quant au témoignage de I. \_\_\_\_\_ qui a soutenu que les différences entre les polos n'auraient aucun sens, il n'a

pas plus de valeur probante que ses autres déclarations vu les éléments mentionnés à son sujet ci-dessus. Cela étant, c'est le lieu ici de constater que les personnes crédibles entendues considéraient toutes l'intimé, depuis l'année 2013 au moins, comme le chef d'équipe, qu'il s'agisse d'ouvriers, d'autres chefs d'équipe, de supérieurs de l'intimé ou encore de clients de l'appelante. Celle-ci l'incluait d'ailleurs elle-même dans le groupe des chefs d'équipes, que cela soit au niveau de l'habillement distinct ou des listes de téléphone. Elle n'ignorait en outre pas que les rapports quotidiens portant sur les chantiers qu'elle avait acceptés avec des tiers étaient remplis et signés par l'intimé. Dans ces conditions, en venant contester la fonction de fait donnée à l'intimé durant des années, parce que celui-ci réclamait le salaire en découlant, l'appelante fait preuve de mauvaise foi, laquelle ne saurait être protégée (art. 2 al. 2 CC).

- 23 -

### **E. 3.2.5**

L'appelante se réfère encore au témoin N. \_\_\_\_\_ qui a indiqué que « d'après lui » l'intimé n'était pas chef d'équipe « à ce moment-là ». Ce témoignage n'est pas non plus probant sur ce point, dès lors que, d'une part, le témoin connaissait bien H. \_\_\_\_\_, ce qui justifie d'apprécier son témoignage avec réserve et que d'autre part et surtout, le témoin s'est basé sur un oui-dire. Il semblait déduire que l'intimé n'était pas chef d'équipe du fait qu'on lui avait dit qu'il était en formation. Le témoin estimait également que l'intimé ne pouvait être contremaître, malgré sa signature à ce titre sur les documents de chantier, dès lors qu'il avait adjugé les travaux à B. \_\_\_\_\_. Le témoin semblait ici confondre plusieurs choses, de sorte que son appréciation sur les fonctions dévolues à l'intimé n'apparaît pas probante, encore moins propre à renverser les nombreuses preuves établissant la qualité de chef d'équipe de l'intimé.

### **E. 3.2.6**

L'appelante reproche également à l'autorité précédente de n'avoir pas tenu compte du témoignage de I. \_\_\_\_\_. Pour les raisons qui précèdent, ce témoignage n'a aucune valeur probante, à tout le moins n'est pas propre à écarter les nombreux témoignages qui indiquent que l'intimé était chef de chantier et que l'appelante ne remet pas valablement en question. S'agissant du témoignage de B. \_\_\_\_\_, membre de la direction de l'appelante, il a clairement indiqué, lors de son audition comme lors de son attestation écrite du 23 septembre 2016, que l'intimé exerçait la fonction de chef d'équipe. Lors de son audition, il a d'ailleurs ajouté que l'intimé était présenté comme tel aux architectes, soit par ses supérieurs. On ne voit pas ce que l'appelante veut tirer de ce témoignage en sa faveur.

### **E. 3.2.7**

L'appelante relève encore qu'il est « curieux » que l'intimé soit considéré comme chef d'équipe en 2013 déjà « ceci moins de trois ans avant le début de son engagement. Un travailleur qui suit une formation, tel un CFC, met plus de temps à devenir chef d'équipe ». L'appelante rappelle que l'intimé aurait échoué dans toutes les formations entreprises alors qu'il travaillait pour l'appelante.

- 24 - La question ici n'est pas de savoir si l'intimé avait toutes les qualifications formelles pour être chef d'équipe, mais s'il a été considéré comme tel par son employeur, qui lui confiait en conséquence toute la charge y afférant. Or au vu des pièces et témoignages récoltés, l'employeur lui a fait assumer cette fonction. Il ne saurait ensuite invoquer que

cela n'aurait pas dû avoir lieu car l'intimé n'aurait pas réussi des formations, celle qu'il a manquée en 2014 n'étant au demeurant pas en lien direct avec les qualités nécessaires pour être, notamment aux yeux de son employeur, chef d'équipe, et n'ayant pas empêché son employeur de continuer à l'employer comme chef d'équipe. Pour le surplus, l'appelante feint d'oublier qu'en 2013, l'intimé travaillait déjà depuis l'année 2008 pour l'entreprise individuelle W. \_\_\_\_\_ en qualité d'ouvrier (all. 1 admis), entreprise dont les actifs et passifs ont été apportés en nature lors de la constitution de l'appelante (cf. let. C/ch. 1 et 2 supra). C'est dire qu'en 2013, l'intimé travaillait déjà pour l'appelante ou son prédécesseur depuis plus de quatre ans. Devenir chef d'équipe après une telle période n'a donc rien de hâtif.

### **E. 3.2.8**

L'appelante se réfère au courrier du 11 juillet 2016 (pièce 128) de l'intimé dans lequel il déclare travailler comme maçon. Ce courrier, envoyé en recommandé à l'appelante, visait exclusivement à rappeler à celle-ci ses devoirs en cas d'accident, non à qualifier les fonctions de l'intimé, qui n'étaient alors pas en question. On ne saurait y voir à cet égard un aveu de l'intimé propre à remettre en cause le fait que ce dernier œuvrait pour l'appelante, dès 2013, en qualité de chef d'équipe, fait établi par de nombreuses preuves concordantes. Quant à la pièce 129, elle a été établie par H. \_\_\_\_\_ et en outre date d'octobre 2012. Elle est impropre pour ces deux raisons à infirmer que l'intimé occupait les fonctions de chef d'équipe en 2013. Les pièces 109 et 110 portent également sur une période antérieure à 2013. S'agissant de la pièce 111, elle date certes de 2016, mais n'indique pas la fonction de l'intimé. Le grief est vain.

- 25 -

### **E. 3.2.9**

Au final, force est de constater que l'appelante échoue à démontrer que l'autorité précédente aurait mal apprécié les preuves et aurait constaté inexactement que l'intimé a été considéré par son employeur comme chef d'équipe depuis 2013 jusqu'à son départ. Une fois encore, l'intimé a exercé les fonctions d'un chef d'équipe, a été reconnu comme tel aussi bien par ses supérieurs, ses collègues, que par les ouvriers qu'il dirigeait, ou encore par des clients de l'appelante. Il était en outre distingué comme tel par l'appelante tant par sa tenue vestimentaire sur les photos d'entreprise que sur les listes de téléphone établies annuellement. Dans ces conditions, il est évident que l'intimé occupait, au su de son employeur, cette charge de chef d'équipe. Venir soutenir que « l'employeur n'aurait pas indiqué à qui que ce soit que ce dernier avait un rôle de chef d'équipe » relève donc de la mauvaise foi et n'est clairement pas déterminant.

### **E. 4**

L'appelante semble ensuite invoquer une « violation manifeste du droit » en faisant référence à l'art. 42 CN. A l'appui de ce grief, elle se borne toutefois à reprendre ses griefs de contestation de la valeur des différentes preuves au dossier, ce qui n'est pas plus convaincant, pour les motifs exposés ci-dessus, que son grief préalable. Le moyen est infondé.

### **E. 5**

L'appelante se plaint par ailleurs que l'autorité précédente ait tenu compte, s'agissant des heures de travail, des heures non payées mais non des heures payées en trop, ceci sans

aucune justification. Elle reprend ensuite les heures qu'elle estime avoir payées en trop. L'appelante adopte ici encore une position contradictoire. Assistée, elle relève elle-même que l'autorité précédente n'a tenu compte des heures payées en trop que dans la mesure alléguée par les parties. L'autorité précédente a donc justifié la non prise en compte d'heures prétendument trop payées. Dans ces conditions, l'appelante ne pouvait se borner dans son appel à invoquer les heures qu'elle estime avoir payées en trop mais devait indiquer où de tels faits avaient été allégués en première instance de sorte que l'autorité précédente aurait pu et dû en

- 26 - tenir compte. Faute pour elle de l'avoir fait, son grief est irrecevable. C'est le lieu de rappeler que l'appelante avait, en première instance, la charge d'alléguer les faits pertinents (art. 55 al. 1 CPC) et, en deuxième instance, l'obligation de motiver son appel conformément aux exigences prévues par l'art. 311 al. 1 CPC (cf. consid. 2 supra). Au demeurant, l'appelante est sur ce point d'autant plus contradictoire qu'elle invoque avoir trop payé l'intimé, tout en rappelant qu'elle avait allégué l'avoir payé correctement. Pour les mêmes motifs, le reproche de l'appelante fait à l'autorité précédente de n'avoir pas tenu compte de frais de repas ou de téléphone, prétendument payés en trop, s'avère également irrecevable.

#### **E. 6**

Le grief portant sur le tarif horaire appliqué par l'autorité précédente - celui de chef d'équipe - ne peut quant à lui qu'être rejeté attendu qu'il repose sur la prémisse erronée que l'intimé n'était pas chef d'équipe. Il en va de même s'agissant de la modification du certificat de travail, l'appelante reprochant à l'autorité précédente de l'avoir astreinte à délivrer un certificat de travail attestant que l'intimé était chef d'équipe.

#### **E. 7**

Vu ce qui précède, l'appel doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité, selon le mode procédural prévu à l'art. 312 al. 1 i.f. CPC et le jugement attaqué confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 749 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et qui en a déjà fait l'avance. Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à procéder.

- 27 -

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