



## POUVOIR JUDICIAIRE

C/11951/2017-1

CAPH/147/2020

**ARRÊT****DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 29 JUILLET 2020**

Entre

**A** \_\_\_\_\_ **SA**, sise route \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ (GE), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 4 juillet 2019 (JTPH/252/2019), intimée sur appel joint, comparant par M<sup>e</sup> Magali ULANOWSKI, avocate, rue Céard 13, Case postale 3777, 1211 Genève 3, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

et

**Monsieur B** \_\_\_\_\_, domicilié c/o Mme C \_\_\_\_\_, chemin \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ (GE), intimé et appelant sur appel joint, comparant par M<sup>e</sup> Raphaël ROUX, avocat, boulevard Saint-Georges 72, 1205 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile.

**EN FAIT**

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 30 juillet 2020.

---

- 
- A.** Par jugement JTPH/252/2019 du 4 juillet 2019, notifié aux parties le 5 juillet 2019, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 9 janvier 2018 par B\_\_\_\_\_ contre A\_\_\_\_\_ SA (ch. 1 du dispositif), condamné A\_\_\_\_\_ SA à verser à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 40'084 fr. 55, sous déduction 14'420 fr. (ch. 2), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), condamné A\_\_\_\_\_ SA à verser à B\_\_\_\_\_ la somme nette de 2'635 fr. (ch. 4), condamné A\_\_\_\_\_ SA à délivrer à B\_\_\_\_\_ un certificat de travail conforme aux considérants du jugement (ch. 5), condamné A\_\_\_\_\_ SA à payer aux Services financiers du Pouvoir judiciaire des frais judiciaires de 422 fr. 80 (ch. 6), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 7) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 8).
- B. a.** Par acte expédié au greffe de la Cour de justice le 6 septembre 2019, A\_\_\_\_\_ SA appelle de ce jugement, dont elle sollicite l'annulation.

Principalement, elle conclut à ce qu'il lui soit donné acte de son engagement de payer à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 1'534 fr. 30, sous déduction des prélèvements légaux et sociaux usuels, et la somme nette de 1'224 fr. Elle conclut également à ce qu'il lui soit donné acte de son engagement de remettre à B\_\_\_\_\_ un certificat de travail libellé comme suit:

*"Par la présente, nous certifions que Monsieur B\_\_\_\_\_ a travaillé de manière occasionnelle auprès de notre société dans une période comprise entre janvier 2015 et mars 2016. Il a œuvré comme manœuvre sur divers chantiers de rénovations. Il travaillait de manière polyvalente en effectuant principalement des activités de démolition.*

*Il était également chargé d'apporter les matériaux sur les chantiers, de gérer leur nettoyage et les aller-retours à la déchetterie.*

*Monsieur B\_\_\_\_\_ a effectué les tâches qui lui étaient confiées à satisfaction. Il nous quitte libre de tout engagement à l'exception du secret professionnel auquel il reste tenu."*

et à ce qu'il soit dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens.

- b.** Dans sa réponse, B\_\_\_\_\_ conclut principalement au déboutement de A\_\_\_\_\_ SA de toutes ses conclusions d'appel, avec suite de frais.

Simultanément, il forme un appel joint dirigé contre les chiffres 2 et 4 du dispositif du jugement entrepris, dont il sollicite l'annulation. Il conclut principalement à la condamnation de A\_\_\_\_\_ SA à lui payer la somme brute de 73'642 fr., sous suite de frais, et à la confirmation du jugement entrepris pour le surplus.

A l'appui de ses conclusions, B\_\_\_\_\_ produit deux ordonnances pénales datées du 18 avril 2019 (pièces 1 et 2).

---

c. Dans sa réponse à l'appel joint, A\_\_\_\_\_ SA conclut préalablement à l'irrecevabilité des pièces 1 et 2 produites par B\_\_\_\_\_ et principalement au déboutement de celui-ci de toutes ses conclusions, avec suite de frais.

A\_\_\_\_\_ SA produit deux courriers datés des 12 et 14 novembre 2019.

d. Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions.

e. Elles ont été informées de ce que la cause était gardée à juger par plis du greffe du 17 janvier 2020.

f. Par courrier de son conseil du 2 mars 2020, B\_\_\_\_\_ a adressé deux pièces nouvelles à la Cour.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure:

a. A\_\_\_\_\_ SA est une société sise à D\_\_\_\_\_ (GE) dont le but est les travaux dans le domaine du bâtiment, en particulier le nettoyage, la plâtrerie, la peinture, le carrelage, le revêtement de surfaces et la pose de parquet.

E\_\_\_\_\_ en est l'administrateur, avec signature individuelle, et son frère F\_\_\_\_\_ en est le directeur.

b. Selon une attestation de travail datée du 12 mai 2016, B\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1991, a été employé par A\_\_\_\_\_ SA en qualité d'aide-peintre pour des travaux de manutention sur chantier, du 30 novembre 2015 au 11 décembre 2015.

Selon la fiche de salaire de décembre 2015, le salaire horaire brut était de 24 fr. 90 de l'heure.

c. Ces documents ont été établis par A\_\_\_\_\_ SA à la suite du contrôle de l'un de ses chantiers par la Commission paritaire genevoise du second-œuvre (ci-après CPSO-GE) à la fin du mois de novembre 2015, lors duquel il est apparu que l'activité de B\_\_\_\_\_ n'était pas déclarée aux assurances sociales. A\_\_\_\_\_ SA a alors décidé de déclarer cette activité pour une durée de quinze jours.

Dans les faits, B\_\_\_\_\_ a travaillé de manière plus ou moins régulière pour A\_\_\_\_\_ SA entre le mois de janvier 2015 et le mois de mars 2016. Il se présentait une à deux fois par semaine au commerce tenu par E\_\_\_\_\_ à l'avenue 14\_\_\_\_\_ pour demander du travail; F\_\_\_\_\_ lui indiquait alors s'il pouvait lui en confier ou non. B\_\_\_\_\_ a perçu durant cette période rémunération totale nette de 14'420 fr.

d. Durant la période susvisée, B\_\_\_\_\_ logeait dans un appartement qui lui était sous-loué par un autre frère de E\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_. Il a occupé ce logement

---

d'abord avec un autre employé de A\_\_\_\_\_ SA, H\_\_\_\_\_, puis avec son propre frère, I\_\_\_\_\_.

Cette sous-location a donné lieu à une altercation avec le sous-bailleur à la fin du mois de mars 2016, à l'issue de laquelle B\_\_\_\_\_ a dû quitter le logement susvisé. Une bagarre a notamment éclaté entre plusieurs membres de la fratrie E/F/G\_\_\_\_\_ et les deux frères B/I\_\_\_\_\_, nécessitant l'intervention de la police. Aucune plainte pénale n'a été déposée.

**e.** Au cours de son audition par la police, B\_\_\_\_\_ a notamment déclaré travailler de manière irrégulière pour A\_\_\_\_\_ SA, en fonction des besoins en collaborateurs de l'entreprise. Le jour de son interrogatoire, il n'avait plus déployé d'activité pour A\_\_\_\_\_ SA depuis deux semaines car il n'y avait alors pas de travail. Lorsqu'il y en avait, il travaillait huit à dix heures par jour et percevait entre 100 fr et 120 fr. par jour.

Pour sa part, E\_\_\_\_\_ a déclaré à la police avoir engagé B\_\_\_\_\_ du 30 novembre au 11 décembre 2015, pour un salaire de 24 fr. 90 de l'heure. E\_\_\_\_\_ a remis à la police un contrat de travail daté du 27 novembre 2015 corroborant ses déclarations.

**f.** A la suite de ces événements, A\_\_\_\_\_ SA n'a plus fait appel aux services de B\_\_\_\_\_.

Par ordonnance pénale du 21 octobre 2016, celui-ci a été condamné à une peine de 90 jours-amende avec sursis pour infraction à diverses dispositions de la loi fédérale sur les étrangers pour avoir travaillé en Suisse alors qu'il ne bénéficiait pas des titres de séjours et autorisations nécessaires à cette fin.

Sur plainte de B\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_, ont ultérieurement été condamnés à des peines de vingt et trente jours-amendes, assorties du sursis, pour faux dans les titres. Il leur était reproché d'avoir établi un faux contrat de travail entre A\_\_\_\_\_ SA et B\_\_\_\_\_, dans le but de réduire les obligations de la société découlant du droit du travail.

**g.** Par requête de conciliation déposée à l'office postal le 16 mai 2017, B\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ SA en paiement d'une somme totale de 73'672 fr. et en remise d'un certificat de travail faisant état de la réelle période de travail.

Une première audience de conciliation s'est tenue le 17 juillet 2017, puis une seconde le 2 octobre 2017, sans succès, de sorte qu'à l'issue de celle-ci, l'autorisation de procéder a été délivrée à B\_\_\_\_\_.

**h.** Par demande ordinaire déposée à l'office postal le 9 janvier 2018, B\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ SA en paiement d'une somme totale de 73'642 fr., correspondant

---

à 88'062 fr. sous déduction de 14'420 fr. net déjà perçus. Ladite somme se décomposait comme suit :

- 68'964 fr. à titre de différence de salaire pour la période du 14 janvier 2015 au 30 avril 2016, y compris le délai de congé ;
- 7'337 fr. à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature durant la période du 14 janvier 2015 au 30 avril 2016 ;
- 5'744 fr. à titre de treizième salaire durant la période du 14 janvier 2015 au 30 avril 2016, y compris le délai de congé ;
- 4'573 fr. à titre d'indemnités repas et déplacement, soit 269 jours de travail à 17 fr.;
- 1'444 fr. à titre de salaire correspondant aux déplacements entre Genève et Vaud (58 heures).

B\_\_\_\_\_ a également conclu à la remise d'un certificat de travail faisant état de la réalité de la période travaillée et de l'entière satisfaction de l'employeuse.

A l'appui de ses conclusions, il alléguait avoir travaillé pour A\_\_\_\_\_ SA du 14 janvier 2015 au 15 mars 2016, pour un salaire de 120 fr. par jour. A\_\_\_\_\_ SA n'avait reconnu qu'une partie de cette relation de travail, soit du 30 novembre au 11 décembre 2015 et n'avait établi qu'une seule fiche de salaire au mois de décembre 2015. Or, il avait soigneusement noté tous les jours travaillés pour le compte de A\_\_\_\_\_ SA ainsi que les montants reçus à ce titre.

Il avait ainsi travaillé sur les chantiers suivants :

- à la rue 1\_\_\_\_\_ [GE], pour des travaux de conciergerie une fois par semaine, pendant une année environ;
- à la rue 2\_\_\_\_\_ [GE], sur un chantier au 3<sup>ème</sup> étage de l'immeuble, au mois de janvier 2015;
- à la route 3\_\_\_\_\_ [GE], pour la rénovation d'un appartement, durant quelques semaines en janvier 2015 ;
- à la route 4\_\_\_\_\_, à J\_\_\_\_\_ (VD), sur un chantier de rénovation, au 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> étages, en mars 2015 ;
- à la rue 5\_\_\_\_\_, sur un chantier de rénovation d'un bar en avril 2015 ;
- à la rue 6\_\_\_\_\_, pour la rénovation d'un restaurant, durant environ un mois entre mai et juin 2015 ;

- 
- à la rue 7\_\_\_\_\_ [GE], sur le chantier de cinq appartements, pour la rénovation de la salle de bain, en juin et juillet 2015 ;
  - à l'avenue 8\_\_\_\_\_ [GE], sur un chantier de rénovation au 6<sup>ème</sup> étage, en juillet et août 2015 ;
  - à la rue 9\_\_\_\_\_ [GE], pour monter le matériel au 3<sup>ème</sup> étage, pendant deux mois à la fin de l'année 2015, jusqu'à ce qu'il soit contrôlé par l'inspection du travail ;
  - à la place 10\_\_\_\_\_ [GE], pour des travaux de démontage et de peinture, pendant une semaine en 2015.
  - au chemin 11\_\_\_\_\_ à K\_\_\_\_\_ (GE), sur un chantier de rénovation, en fin d'année 2015 ;
  - à la place 12\_\_\_\_\_, pour le démontage d'une partie du bar, puis sur le chantier au 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> étages, durant les premiers jours de 2016 ;
  - à L\_\_\_\_\_ (VD), pour la rénovation d'un immeuble de trois étages comptant quatre appartements par étage, entre janvier et mars 2016 ;
  - à M\_\_\_\_\_ (VD), en alternance avec le chantier de L\_\_\_\_\_, sur le chantier de deux maisons de deux étages, entre janvier et mars 2016 ;
  - à la rue 13\_\_\_\_\_ [GE], pour le lissage des murs et le placo, pendant une semaine en février 2016 ;
  - au chemin 14\_\_\_\_\_ [GE] à N\_\_\_\_\_ (GE), pour la rénovation d'une villa.

B\_\_\_\_\_ a indiqué avoir travaillé tous les jours ouvrables, soit 211 jours en 2015 et 58 jours en 2016, sans prendre de jours de vacances. Il effectuait également l'inventaire du matériel et le lavage des véhicules de fonction tous les week-ends. Il n'avait jamais été payé pour ses heures supplémentaires et n'avait reçu aucune indemnité pour ses repas et transport. Il avait également dû effectuer, à ses frais, les trajets jusqu'aux chantiers de M\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_, soit une heure par jour.

**i.** A\_\_\_\_\_ SA a conclu principalement au déboutement de B\_\_\_\_\_ de l'entier de ses conclusions, avec suite de frais.

Elle a notamment allégué que B\_\_\_\_\_ n'avait effectué que des heures de manutention sur appel, dans une période comprise entre début 2015 et mars 2016. Ces heures représentaient environ 70 heures de travail, qui avaient été entièrement rémunérées à 25 fr. net de l'heure. B\_\_\_\_\_ n'ayant aucune formation dans le domaine de la construction, il était quasiment toujours intervenu au stade préparatoire sur les chantiers, soit pour le transport du matériel sur place, la

démolition ou le débarras. Il n'avait jamais effectué de tâches impliquant un savoir-faire, notamment la peinture, la pose de carrelage, le revêtement de sol ou la pose de papier-peint. Il avait été rémunéré de la main à la main, sur le principe de la confiance, se qualifiant lui-même de huitième frère de la famille E/F/G/O\_\_\_\_\_. Celle-ci avait été particulièrement généreuse envers B\_\_\_\_\_, en lui mettant à disposition un studio meublé pour un loyer de 1'000 fr. par mois. E\_\_\_\_\_ avait également vendu à B\_\_\_\_\_ un véhicule, pour un montant de 5'000 fr.; un acompte de 500 fr. avait été versé le 18 décembre 2015, mais le solde de 4'500 fr. n'avait jamais été réglé. A\_\_\_\_\_ SA invoquait donc la compensation de cette créance avec toute somme qui serait éventuellement allouée au travailleur. Par ailleurs, le salaire payé incluait les vacances et le treizième salaire.

Par courrier du 25 mai 2018, A\_\_\_\_\_ SA a indiqué qu'une coquille s'était glissée dans son mémoire de réponse, en ce sens que les heures de travail effectuées par B\_\_\_\_\_ et intégralement payées correspondaient à un total de 72 jours et non pas de 72 heures.

**j.** Le Tribunal a notamment prié la CPSO-GE de lui transmettre les dossiers complets de contrôle concernant l'entreprise A\_\_\_\_\_ SA pour la période du 14 janvier 2015 au 20 mars 2016.

La CPSO-GE a produit deux procès-verbaux de contrôle des chantiers pour 2015, dont celui du 30 novembre 2015 impliquant B\_\_\_\_\_. Elle a indiqué que A\_\_\_\_\_ n'avait pas été contrôlée en 2016.

**k.** Par courrier du 19 septembre 2018, B\_\_\_\_\_ a fait parvenir au Tribunal une proposition du certificat de travail dont la teneur est la suivante :

*« Par la présente, nous certifions que Monsieur B\_\_\_\_\_ a été employé par notre société du 14 janvier 2015 au 15 mars 2016.*

*Il a œuvré comme manœuvre sur divers chantiers de rénovations. Il travaillait de manière polyvalente en effectuant des travaux de plâtrier-peintre, de carreleur et plus généralement de manœuvre.*

*Il était également chargé d'apporter les matériaux sur les chantiers, de gérer leur nettoyage, et les allers-retours à la déchetterie.*

*Il a par ailleurs effectué des travaux de conciergerie et de gardiennage pour le compte de notre société.*

*Durant toute la durée des rapports de travail, Monsieur B\_\_\_\_\_ nous a donné pleine et entière [satisfaction] et nous pouvons le recommander à tout futur employeur ».*

A\_\_\_\_\_ SA a, indiqué qu'elle n'était pas d'accord avec la teneur du projet de ce certificat de travail, notamment concernant les fonctions de B\_\_\_\_\_, qui selon elle avait été manœuvre.

---

I. Le Tribunal a procédé à l'audition de plusieurs témoins.

**I.a** La personne chargée du suivi des chantiers pour le compte de A\_\_\_\_\_ a rapporté avoir travaillé avec B\_\_\_\_\_ durant 3 jours sur le chantier de la rue 2\_\_\_\_\_, 4 jours sur celui de la rue 6\_\_\_\_\_, 1 jour à J\_\_\_\_\_, puis 2 jours sur le chantier de L\_\_\_\_\_ et 2 jours sur le chantier de M\_\_\_\_\_. En revanche, B\_\_\_\_\_ n'avait pas travaillé à la rue 7\_\_\_\_\_, où lui-même avait travaillé seul. Avec lui, B\_\_\_\_\_ avait uniquement effectué des travaux de démolition, de réception de matériel et de transport à la déchetterie (tém. O\_\_\_\_\_).

Le concierge de l'immeuble sis \_\_\_\_\_ [no.], route 3\_\_\_\_\_ [GE], a déclaré avoir vu B\_\_\_\_\_ s'y rendre pour travailler pendant environ une semaine, soit 5 jours; il ignorait la nature des travaux effectués par ce dernier, car il n'avait pas pénétré sur le chantier (tém. P\_\_\_\_\_). Un ancien plâtrier-peintre employé par A\_\_\_\_\_ SA a quant à lui déclaré avoir travaillé avec B\_\_\_\_\_ durant 5 jours sur le chantier de l'avenue 8\_\_\_\_\_, pour des travaux de démolition (tém. R\_\_\_\_\_).

Un ancien ouvrier engagé par E\_\_\_\_\_ a déclaré avoir travaillé 3 jours avec B\_\_\_\_\_ sur des chantiers dans le canton de Vaud et 3 jours au chemin des 10\_\_\_\_\_ à K\_\_\_\_\_. A M\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ s'était occupé de la réception du matériel nécessaire au chantier. Ils se rendaient sur les chantiers vaudois en camionnette avec E\_\_\_\_\_ et le frère de celui-ci chargé de suivre les chantiers. L'ouvrier en question avait également vu B\_\_\_\_\_ travailler à la rue 9\_\_\_\_\_, mais lui-même n'était pas présent sur ce chantier lorsque les contrôleurs étaient venus. Ce témoin a ajouté qu'il avait peut-être également travaillé avec B\_\_\_\_\_ sur le chantier de N\_\_\_\_\_, mais il n'en était plus sûr (tém. S\_\_\_\_\_).

Un plâtrier-peintre employé par A\_\_\_\_\_ SA depuis 2014 a quant à lui déclaré n'avoir jamais travaillé avec B\_\_\_\_\_ et avoir notamment travaillé seul sur le chantier du chemin 14\_\_\_\_\_ [GE] à N\_\_\_\_\_, pour le compte de A\_\_\_\_\_ SA (tém. T\_\_\_\_\_). Un autre ouvrier a déclaré avoir travaillé sur le chantier de N\_\_\_\_\_, en remplacement du plâtrier peintre susvisé. Il connaissait B\_\_\_\_\_, mais n'avait jamais travaillé avec lui. A sa connaissance, A\_\_\_\_\_ avait fait appel à B\_\_\_\_\_ pour casser des murs, ce dernier ne sachant rien faire d'autre. Sur le chantier de N\_\_\_\_\_, il n'y avait toutefois rien à casser (tém. U\_\_\_\_\_).

**I.b** Entendu comme témoin, G\_\_\_\_\_ a pour sa part déclaré notamment que B\_\_\_\_\_ n'avait jamais travaillé à la rue 1\_\_\_\_\_, où E\_\_\_\_\_ et parfois lui-même effectuaient des travaux de conciergerie. B\_\_\_\_\_ effectuait du travail de démolition. Il l'avait entendu dire au café qu'il n'avait aucune formation dans le domaine du bâtiment. Il l'avait souvent vu le matin, pour chercher du travail, et le soir au magasin de tabac à la rue 14\_\_\_\_\_ ou dans le café en face. Il ne l'avait personnellement jamais vu travailler et ne savait pas comment il était payé. Il avait sous-loué son appartement à B\_\_\_\_\_ de fin novembre 2015 à mars 2016

---

pour l'aider. Il lui avait dit que, s'il souhaitait le récupérer, il aurait un préavis d'un mois. Toutefois, quand il lui avait effectivement demandé de quitter l'appartement pour y vivre avec son épouse, ce dernier avait refusé. Il ignorait la raison de son refus. Il s'était rendu à l'appartement le jour de l'altercation, mais celle avait déjà eu lieu et la police arrivait. Il n'avait pas vu la bagarre.

**l.c** Egalement entendu en qualité de témoin, le frère de B\_\_\_\_\_ a notamment déclaré que celui-ci avait travaillé pour A\_\_\_\_\_ SA de début 2015 à la date de l'altercation. Il avait travaillé de manière continue et non pas sur appel. Tous les travailleurs notaient leurs heures et il avait vu son frère noter les siennes sur un carnet, ce qu'il faisait chaque soir. Ce dernier notait même ses dépenses. B\_\_\_\_\_ avait travaillé « non-stop » pour A\_\_\_\_\_ SA, sauf un mois où il était venu travailler pour son patron à lui, soit V\_\_\_\_\_. Lui-même avait travaillé quatre ou cinq jours pour A\_\_\_\_\_ SA à la fin de l'année 2015. Il n'avait pas signé de contrat de travail et avait perçu 150 fr. par jour de la main à la main. Il était présent lors de l'altercation à l'appartement. Ils avaient été attaqués par six des E/F/G/O\_\_\_\_\_, lesquels les avaient frappés au visage. Ils s'étaient éloignés de l'appartement et avaient appelé la police. Il avait par la suite essayé de régler le litige à l'amiable, sans en informer son frère. Il avait pris contact avec E\_\_\_\_\_, mais ce dernier lui avait dit de venir à son bureau. Il avait refusé, de peur qu'on l'attaque et cela s'était arrêté là (tém. I\_\_\_\_\_).

**l.d** S'agissant de leur rémunération, trois employés de A\_\_\_\_\_ qui avaient signé un contrat de travail ont indiqué qu'ils percevaient un salaire mensuel fixe, compris entre 4'000 fr. et 5'000 fr. par mois (tém. R\_\_\_\_\_, tém. W\_\_\_\_\_, tém. X\_\_\_\_\_).

Trois autres ouvriers, sans contrat écrit, ont pour leur part rapporté qu'ils étaient payés de la main à la main, percevant respectivement 150 fr., 170 fr. et 200 fr. par jour. Ceux-ci travaillaient respectivement en qualité de peintre, de plâtrier-peintre et de carreleur (tém. Y\_\_\_\_\_, tém. S\_\_\_\_\_ et tém. Z\_\_\_\_\_).

**l.e** A l'audience du 9 octobre 2018, les parties ont persisté à solliciter l'audition du témoin H\_\_\_\_\_, convoqué, mais absent et non excusé à ladite audience. Celui-ci étant également absent et non excusé à l'audience du 27 novembre 2018, à laquelle il avait été régulièrement convoqué, les parties ont déclaré renoncer à son audition.

Par courrier adressé au Tribunal le 29 novembre 2018 H\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il était présent au Tribunal l'avant-veille pour son audition. Toutefois, on lui avait indiqué qu'il serait avisé par F\_\_\_\_\_ dès que son tour viendrait de témoigner. On l'avait informé peu après qu'il n'avait pas besoin de témoigner, de sorte qu'il était rentré chez lui. B\_\_\_\_\_ l'avait contacté, s'étonnant de son absence au Tribunal. Il

avait décrit les faits au conseil de ce dernier, lequel lui avait conseillé d'écrire au Tribunal.

Lors de l'audience du 10 décembre 2018, A\_\_\_\_\_ SA a sollicité notamment la comparution personnelle de E\_\_\_\_\_ et de F\_\_\_\_\_, ainsi que l'audition du témoin H\_\_\_\_\_, au vu du courrier de ce dernier. Elle a également sollicité la production des vidéosurveillances du Tribunal du 29 novembre 2018.

**I.f.** Entendu en qualité de témoin lors de l'audience du 25 février 2019, H\_\_\_\_\_ a notamment déclaré avoir oublié de venir à la première convocation du Tribunal, le 9 octobre 2018. Le 27 novembre 2018, il était arrivé entre 19h et 19h15 au Tribunal. Il avait rencontré AA\_\_\_\_\_ et O\_\_\_\_\_ sur le chemin. Ils étaient de l'autre côté du trottoir. Ils l'avaient appelé et lui avaient dit: « *Attends. Si le Tribunal t'appelle, tu peux venir (dans le Tribunal)* ». AA\_\_\_\_\_ lui avait précisé qu'il était en contact avec F\_\_\_\_\_. Entre la discussion et l'attente, cela avait duré dix minutes environ, puis AA\_\_\_\_\_ lui avait dit « *On n'a plus besoin de toi. La séance est finie* ». Il était vrai qu'il était un peu en retard, ayant été convoqué à 19h. Il avait rédigé la lettre du 29 novembre 2018 avec son avocate, suite à l'entretien téléphonique qu'il avait eu avec B\_\_\_\_\_ et son conseil. Il n'avait jamais été convoqué par le Tribunal auparavant et ignorait comment cela fonctionnait. C'était une amie de son épouse qui avait écrit cette lettre, sur les conseils d'une avocate trouvée sur internet. Il avait signé ce courrier, ne maîtrisant pas la grammaire et l'orthographe allemandes. Il a relu ce courrier à l'audience et confirmé qu'il s'agissait bien de sa signature.

Sur le fond, après avoir été à nouveau exhorté à dire la vérité, H\_\_\_\_\_ a notamment déclaré ne pas se souvenir de tous les chantiers sur lesquels il avait travaillé avec B\_\_\_\_\_. Il lui était arrivé certains mois de travailler entre un et trois jours avec ce dernier et, parfois, une semaine complète, mais pas quinze jours d'affilée. Il lui était également arrivé de ne pas travailler avec ce dernier durant un mois. Lorsqu'il avait cassé du carrelage et évacué les déchets, B\_\_\_\_\_ l'avait aidé dans cette tâche. Il n'avait pas noté ses heures de travail sur un carnet et n'avait pas fait attention aux heures de travail de B\_\_\_\_\_. Il avait vu entre deux et cinq fois ce dernier noter ses heures de travail sur un carnet. Il n'avait pas vu d'autres ouvriers le faire. Il ne savait pas avec précision quand B\_\_\_\_\_ avait travaillé, mais ce n'était pas tous les jours et, parfois, il ne travaillait pas pendant plusieurs jours, semaines ou un mois entier.

**I.g** Egalement entendu en qualité de témoin le 25 février 2019, AA\_\_\_\_\_ a indiqué que le 27 novembre 2018, après sa comparution au Tribunal, il avait fumé une cigarette de l'autre côté de la rue, avec son frère O\_\_\_\_\_. H\_\_\_\_\_ était arrivé sur l'autre trottoir et était venu spontanément vers lui. Il était arrivé en courant et lui avait dit qu'il était en retard. Il avait fumé une cigarette avec lui. Du fait qu'il était en retard, il avait hésité à aller au Tribunal. Ils étaient restés jusqu'à

---

la fin de l'audience vers 19h30 et étaient allés manger ensemble au restaurant. Ils avaient décidé d'y aller spontanément.

Entendu en qualité de représentant de A\_\_\_\_\_ SA, F\_\_\_\_\_ a pour sa part indiqué que le 27 novembre 2018, H\_\_\_\_\_ avait repris la route à la fin du repas, aux alentours de 22h. Ce dernier lui avait téléphoné vers minuit pour lui demander s'il allait avoir des ennuis pour ne pas être allé au Tribunal. Il lui avait répondu que le conseil de B\_\_\_\_\_ avait renoncé à son audition et qu'il n'allait pas avoir d'ennuis. Entre le 28 novembre 2018 et ce jour, il n'avait pas parlé de l'affaire avec AA\_\_\_\_\_.

Le Tribunal a informé les parties que les images de vidéosurveillance du Tribunal étaient effacées automatiquement au bout de sept jours, de sorte que celles du 27 novembre 2018 ne pouvaient plus être visionnées.

**m.** Au cours des débats, A\_\_\_\_\_ SA a indiqué qu'entre fin 2015 et début 2016, elle comptait environ 15 employés. Actuellement, elle comptait environ 30 employés, 35 avec les temporaires. Elle a refusé de répondre à la question de savoir si, durant la période litigieuse, elle employait des personnes non déclarées aux assurances sociales. Suite au contrôle du 30 novembre 2015, B\_\_\_\_\_ avait été déclaré aux assurances sociales et ce, jusqu'au 11 décembre 2015. En 2016, elle avait redonné du travail à ce dernier, mais ne l'avait pas engagé. Il avait travaillé un ou deux jours ponctuellement, pour l'aider financièrement, car il venait « pleurer » tous les jours. Il était payé 25 fr. de l'heure. Il recevait son salaire à la fin de chaque jour. Il était le seul à avoir ce genre de statut. Durant toute la période d'engagement de B\_\_\_\_\_, il n'y avait aucun contrôle des heures de présence des employés car ils étaient très peu. Actuellement, l'entreprise avait mis en place un système de contrôle. Concernant l'altercation de mars 2016, F\_\_\_\_\_ a déclaré ne pas avoir subi de suites pénales. E\_\_\_\_\_ a indiqué avoir reçu une ordonnance pénale, portant uniquement sur des infractions à la loi fédérale sur les étrangers pendant la période du 30 novembre au 11 décembre 2015.

Pour sa part, B\_\_\_\_\_ a confirmé que ses propos tels que protocolés dans le procès-verbal de son audition par la police étaient conformes à la vérité. Il avait travaillé de manière irrégulière: parfois, il avait du travail et parfois il n'y en avait pas. Il avait toujours travaillé pour les E/F/G/O\_\_\_\_\_. Lorsqu'il s'était fait contrôler à la rue 9\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ lui avait indiqué que si cela devait à nouveau être le cas, il devait dire qu'il travaillait pour AB\_\_\_\_\_ SA. Il avait inscrit le nom de cette société sur ses décomptes d'heures personnelles, parce que c'était ce que lui avait dit de faire F\_\_\_\_\_. Il s'était fait contrôler fin 2015. Il avait toujours été payé de la main à la main. C'était son conseil qui avait calculé le montant qui lui était dû, soit 73'000 fr. Il pensait qu'on lui devait 17'500 fr., selon ce qui avait été convenu oralement, soit 120 fr. par jour. Pendant qu'il travaillait chez A\_\_\_\_\_

---

SA, il avait également travaillé pour « AC\_\_\_\_\_ SA » durant sept jours complets en 2015 et un jour en 2016. Cette entreprise n'appartenait pas à la famille E/F/G/O\_\_\_\_\_. C'était la seule autre entreprise pour laquelle il avait travaillé. Il n'y avait pas de travail à cette période pour A\_\_\_\_\_ SA, de sorte qu'il n'avait pas eu besoin de demander d'autorisation à cette dernière pour offrir ses services à une autre entreprise.

**n.** Dans leurs plaidoiries finales écrites adressées au Tribunal le 5 avril 2019, les parties ont persisté dans leurs conclusions.

A réception de ces écritures, le Tribunal a gardé la cause à juger.

- D.** Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré que B\_\_\_\_\_ avait exercé une activité de manœuvre, de sorte que les relations des parties étaient soumises à la Convention collective de travail du Second-Œuvre (ci-après la CCT-SOR). Sur le fond, le prénommé avait admis avoir travaillé sur appel pour sa partie adverse, déclarant notamment avoir travaillé de manière irrégulière et n'avoir parfois pas eu de travail. L'existence d'un contrat de travail sur appel n'était dès lors pas litigieuse. En l'occurrence, il ressortait des témoignages que l'employé avait travaillé sur différents chantiers pendant 35 jours, dont 5 jours à N\_\_\_\_\_ et 2 jours à la rue 9\_\_\_\_\_. Il convenait d'ajouter ces 35 jours aux 120 jours de travail durant lesquels l'employeuse avait rémunéré l'employé à hauteur de 120 fr. par jour (120 jours x 120 fr. = 14'420 fr. effectivement versés), ce qui portait le total de jours travaillés à 155 jours. Dès lors que l'employé avait travaillé en moyenne 10 jours par mois du 14 janvier 2015 au 15 mars 2016, il avait également droit au salaire équivalent à 10 jours de travail durant le délai de congé; le nombre total de jours à rémunérer, y compris le délai de congé, s'élevait donc à 165 jours. L'employé ayant droit au salaire horaire minimum de 24 fr. 90 brut, soit 204 fr. 20 par jour, un salaire total de 33'693 fr. brut lui était dû pour la période du 14 janvier 2015 au 30 avril 2016, sous déduction de la somme nette de 14'420 fr. déjà versée.

L'employé n'avait par ailleurs pas pris de jours de vacances durant la période susvisée et le salaire payé ne comprenait pas d'indemnité pour les vacances. L'employé avait donc droit à 3'584 fr. 95 (10.64 % x 33'693 fr.) à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature. L'employeuse n'avait pas davantage payé le treizième salaire conventionnel et celui-ci n'était pas inclus dans le salaire de base. L'employé avait donc droit à 2'806 fr. 60 (33'693 fr. x 8.33%) à ce titre, portant le total des sommes brutes qui lui étaient dues à 40'084 fr. 55, dont à déduire la rémunération déjà versée. L'employeuse n'avait pas non plus payé l'indemnité conventionnelle forfaitaire de transport professionnel, de repas pris à l'extérieur et d'outillage due à tous les travailleurs, de sorte que l'employé pouvait également prétendre au paiement de 2'635 fr. net (17 fr. x 155 jours) à ce titre. Aucun salaire n'était en revanche dû à l'employé pour les déplacements entre Genève et Vaud, qui ne constituaient pas des heures de travail et que l'employeuse

avait assurés avec la camionnette de l'entreprise. Pour sa part, l'employeuse ne pouvait pas opposer en compensation une créance de 4'500 fr. au titre de la vente d'un véhicule, dès lors qu'il n'était pas établi que le solde du prix n'avait pas été payé et qu'il s'agissait en tout état d'une créance de son administrateur et non de l'employeuse elle-même.

Au vu de l'activité déployée par l'employé, telle que résultant de la procédure, le certificat de travail suivant devait lui être délivré:

*« Par la présente, nous certifions que Monsieur B\_\_\_\_\_ a été employé par notre société du 14 janvier 2015 au 30 avril 2016.*

*Il a œuvré comme manœuvre sur divers chantiers de rénovations. Il travaillait de manière polyvalente en effectuant principalement des activités de démolition.*

*Il était également chargé d'apporter les matériaux sur les chantiers, de gérer leur nettoyage et les allers-retours à la déchetterie.*

*Durant toute la durée des rapports de travail, Monsieur B\_\_\_\_\_ nous a donné pleine et entière satisfaction et nous pouvons le recommander à tout futur employeur ».*

Enfin, il convenait de retenir une responsabilité de la défenderesse dans la nécessité de convoquer le témoin H\_\_\_\_\_ une nouvelle fois, suite à l'audience du 27 novembre 2018. S'étant déplacé deux fois de Zurich, celui-ci avait été indemnisé à hauteur de 845 fr. 60 (604 km x fr. 0.70), de sorte l'employeuse devait supporter la moitié de ces frais, soit 422 fr. 80.

## **EN DROIT**

**1. 1.1** Interjeté contre une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 142 al. 1 et 3, art. 145 al. 1 let. c; art. 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

**1.2** Formé dans la réponse à l'appel (art. 313 al. 1 CPC), dans le respect des formes énoncées ci-dessus, l'appel joint est également recevable.

Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties en appel, l'employeuse sera ci-après désignée en qualité d'appelante et l'employé en qualité d'intimé.

**1.3** La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

- 
2. A titre préalable, l'appelante conteste la recevabilité des pièces produites par l'intimé à l'appui de son appel joint.

**2.1** Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

**2.1.1** En application de la let. a de cette disposition, la partie à l'instance d'appel qui entend se prévaloir de faits ou moyens de preuve nouveaux doit le faire dès que possible, ce qui, la plupart du temps, coïncidera avec l'introduction du mémoire d'appel, respectivement avec le dépôt de la réponse, cas échéant avec la présentation d'un appel joint et de la réponse à ce dernier (JEANDIN, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2<sup>ème</sup> éd., 2019, n. 7 ad art. 317 CPC).

A partir du début des délibérations, les parties ne peuvent plus introduire de novas. La phase des délibérations débute dès la clôture des débats, s'il y en a eu, respectivement dès que l'autorité d'appel a communiqué aux parties que la cause a été gardée à juger (ATF 142 III 413 consid. 2.2.3 à 2.2.6; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_456/2016 du 28 octobre 2016 consid. 4.1.2).

**2.1.2** La condition prévue à l'art. 317 al. 1 let. b CPC ne concerne par définition que les faux novas, à savoir les faits (et moyens de preuve) qui existaient déjà lors de la fixation de l'objet du litige devant la première instance au regard de l'art. 229 CPC (JEANDIN, op. cit. , n. 8 ad art. 317 CPC).

La loi ne précise pas expressément jusqu'à quand des novas, invoqués sans retard au sens de l'art. 229 al. 1 CPC, peuvent être introduits devant le tribunal. En parlant de leur admission « aux débats principaux », cette disposition implique qu'ils peuvent l'être jusqu'à la clôture des plaidoiries finales. Si celles-ci sont remplacées par des plaidoiries écrites, il faut admettre la possibilité d'introduire des novas jusqu'à l'échéance du délai fixé pour déposer de telles plaidoiries. Au-delà, soit en particulier pendant la période entre le début des délibérations du tribunal et la notification de la décision, de tels novas devront être introduits dans le cadre d'un appel, ou à défaut être invoqués comme motif de révision (TAPPY, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2<sup>ème</sup> éd., 2019, n. 11 ad art. 317 CPC).

**2.2** En l'espèce, les pièces nouvelles produites par l'intimé sont des ordonnances pénales datées du 18 avril 2019. Elles constituent de vrais novas, que l'intimé ne pouvait pas produire devant le Tribunal, même en agissant sans retard, puisque le délai fixé aux parties pour déposer leurs plaidoiries finales écrites est venu à échéance le 5 avril 2019.

Les délibérations du Tribunal ont commencé à cette dernière date et, conformément aux principes rappelés ci-dessus, des novae tels que les pièces litigieuses ne pouvaient plus être introduits que dans le cadre d'un appel, voire d'un procès en révision.

Produites en l'occurrence par l'intimé dans sa réponse à l'appel et appel joint, les pièces en question sont recevables et le grief doit être écarté.

**2.3** Pour les mêmes motifs, les pièces produites par l'appelante à l'appui de sa réponse à l'appel joint sont recevables, ce qui n'est pas contesté.

Il n'en va pas de même des pièces que l'intimé a adressées à la Cour par courrier de son conseil du 2 mars 2020, soit après que la Cour a gardé la cause à juger. Conformément aux principes rappelés sous consid. 2.1.1, ces pièces sont irrecevables et leur contenu sera dès lors ignoré.

3. Sur le fond, l'appelante conteste devoir payer à l'intimé un salaire supplémentaire par rapport au montant de 14'420 fr. déjà versé. Pour sa part, l'intimé persiste à réclamer à l'appelante la différence de salaire faisant l'objet de sa demande initiale.

Les deux parties contestent le raisonnement opéré par le Tribunal à propos du travail sur appel.

**3.1** Le contrat individuel de travail est un contrat par lequel le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur, moyennant une rémunération (art. 319 CO).

**3.1.1** Le travail sur appel est une forme d'activité irrégulière où le travailleur prend l'engagement d'exercer l'activité requise chaque fois que l'employeur fait appel à lui (BRUNNER et al., Commentaire du contrat de travail, 2010, p. 409 et 410; AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2e éd. 2012, n. 4 ad art. 324 CO).

En soi, le travail sur appel n'est pas interdit par la loi. Il n'en demeure pas moins que cette forme de travail doit respecter les dispositions légales impératives (art. 361 et 362 CO) et qu'elle peut, le cas échéant, être incompatible avec les clauses normatives d'une convention collective de travail (ATF 125 III 65 consid. 3b; 124 III 249 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_434/2017 du 27 août 2018 consid. 4.1).

L'une des limites au travail sur appel se rencontre en cas de diminution brutale du volume mensuel de travail, laquelle peut notamment vider de sa substance la protection impérative liée au délai de congé fixé à l'art. 335c CO. En effet, même si, par définition, le volume du travail sur appel varie selon les circonstances,

---

l'employeur - qui supporte le risque d'entreprise selon la règle impérative de l'art. 324 al. 1 CO - ne peut pas refuser d'un jour à l'autre les services du travailleur et le priver subitement de toute rémunération (cf. art. 326 CO; ATF 125 III 65 consid. 4b et 5; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_434/2017 du 27 août 2018 consid. 4.1).

La CCT-SOR, dont l'application au cas d'espèce n'est pas contestée, n'interdit pas expressément le travail sur appel. Elle ne prohibe pas non plus le travail à temps partiel (cf. art. 319 al. 2 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_434/2017 cité consid. 4.3).

**3.1.2** En cas de travail sur appel proprement dit, le travailleur ne peut pas refuser les appels de l'employeur et la disponibilité du travailleur doit être rémunérée. Une rémunération plus faible du temps d'attente est possible lorsque le travailleur n'est pas restreint dans ses activités personnelles, mais une suppression totale de l'indemnisation n'est pas licite pour le travail sur appel *stricto sensu*. Jusqu'à l'échéance du délai de congé, le travailleur a en principe droit à son salaire, calculé sur la base de la moyenne des rémunérations perçues pendant une période déterminée équitablement (ATF 125 III 65 consid. 5; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_334/2017 du 4 octobre 2017 consid. 2.3; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4<sup>ème</sup> éd, 2019, p. 62ss).

Si le travailleur n'est pas obligé d'accepter l'appel de l'employeur, l'on n'est pas en présence de travail sur appel *stricto sensu*, mais de travail sur appel improprement dit et aucune rémunération n'est due au titre de l'éventuelle disponibilité (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 65).

Le travail sur appel (proprement ou improprement dit) doit être distingué du travail occasionnel, qui se caractérise par des engagements ponctuels proposés par l'employeur selon ses besoins; chaque engagement constitue un contrat distinct, sans obligation pour l'employeur d'en proposer d'autres et pour le travailleur d'accepter les offres: les parties disposent donc d'une plus grande liberté, le travailleur ne se tenant pas réellement à disposition de l'employeur, avec pour conséquence que l'employeur n'a là non plus aucune obligation de rémunérer le temps d'attente entre deux engagements acceptés par le travailleur (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 65s.).

**2.1** En l'espèce, il est établi que durant la période litigieuse, l'intimé se présentait spontanément auprès de l'appelante pour demander du travail et que celle-ci lui en confiait lorsqu'elle devait effectuer des tâches ne nécessitant pas de qualification particulière. A teneur de la procédure, rien n'indique que l'intimé fût tenu de rester à disposition de l'appelante, ni qu'il fût obligé d'accepter le travail ainsi proposé par celle-ci. L'intimé reconnaît lui-même qu'il a notamment travaillé une fois pour

un autre employeur au cours de la période susvisée, sans en informer l'appelante, dès lors que celle-ci n'avait alors pas de travail à lui proposer.

Il en découle qu'on ne se trouve pas dans un cas de travail sur appel proprement dit, au sens des principes rappelés ci-dessus. L'intimé ne peut dès lors prétendre à une rémunération pour l'ensemble des jours ouvrables de la période concernée, y compris ceux durant lesquels il n'a pas travaillé pour l'appelante parce que celle-ci n'avait pas de travail à lui proposer. Les conclusions de l'intimé tendant au paiement d'une somme brute totale de 73'642 fr., ou de toute autre somme excédant le salaire dû pour les jours effectivement travaillés, seront rejetées pour ce motif.

Contrairement à ce que soutient l'appelante, on ne se trouve pas non plus en présence de travail occasionnel, soit d'une succession de contrats de travail distincts ne générant pas d'autres obligations pour les parties que celles résultant desdits contrats, notamment en termes de délais de congé. La relative régularité avec laquelle l'intimé a travaillé pour l'appelante durant la période concernée, même pour de courtes durées et pour effectuer des tâches peu qualifiées, et l'étroitesse des liens entretenus par l'intimé avec ses dirigeants font que l'intimé pouvait de bonne foi s'attendre à ce que l'appelante lui offre tôt ou tard à nouveau du travail et donc lui assure un certain revenu. De son côté, l'appelante ne pouvait pas recourir aux services de l'intimé sur une base relativement régulière, même par intermittence, sans nouer avec celui-ci une relation durable. Elle ne pouvait notamment pas de bonne foi refuser de manière prolongée les services de l'intimé, ni le priver par-là de toute rémunération. Retenir le contraire reviendrait à vider de sa substance la protection impérative prévue par la loi en matière de délai de congé.

Il faut ainsi admettre que les parties étaient liées par un contrat de travail sur appel improprement dit, tel que défini ci-dessus. Leurs droits et obligations doivent en conséquence être examinés au regard d'une relation contractuelle de cette nature.

4. Les parties s'opposent sur le montant de la rémunération due à l'intimé. Elles contestent en particulier le nombre de jours de travail à rémunérer retenu par le Tribunal.

**4.1** 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.

Lorsque les parties sont soumises, de quelque manière que ce soit, à une convention collective prévoyant des salaires minimums, elles ne sauraient valablement convenir d'un salaire inférieur. Si le salaire convenu par contrat individuel est inférieur à celui prescrit par la convention collective, ce dernier remplace le salaire convenu (art. 322 al. 1 et 357 al. 2 CO; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 185).

---

**4.1.1** L'article 18 ch. 1 CCT-SOR dispose que les travailleurs sont rémunérés selon les classes de salaire suivantes :

- classe A : travailleur qualifié titulaire d'un certificat fédéral de capacité ou d'une attestation équivalente au sens de la Loi fédérale sur la formation professionnelle.
- classe B : travailleur sans certificat fédéral de capacité occupé à des travaux professionnels.
- classe C : manœuvre et travailleur auxiliaire.

Selon l'annexe II CCT-SOR, le salaire horaire brut du travailleur de classe C est de 24 fr. 90.

L'article 12 ch. 1 CCT-SOR dispose que la durée hebdomadaire moyenne de travail est de 41 heures, soit 8.20 heures par jour (41 heures / 5 jours). L'employeur établit un décompte des heures effectuées chaque mois (art. 12 ch. 2 let. i CCT-SOR).

**4.1.2** Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Cette disposition détermine laquelle des parties doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve (ATF 130 III 321 consid. 3.1). Ainsi, le fardeau de la preuve de la réception d'un acte incombe en principe à celui qui entend tirer une conséquence juridique (ATF 122 I 97 consid. 3b).

**4.2** En l'espèce, l'appelante soutient que l'intimé a effectué pour elle l'équivalent de 72 jours de travail, qu'elle a intégralement rémunérés en lui versant la somme nette de 14'420 fr., correspondant à 72 jours à 25 fr. de l'heure. L'appelante n'a toutefois pas établi de décompte mensuel des heures de travail effectuées par l'intimé, contrairement à ce que lui imposait l'art. 12 ch. 2 let. i CCT-SOR. Elle ne peut dès lors être suivie dans ses affirmations, ce d'autant que les seuls documents qu'elle a établis concernant l'intimé, soit le contrat de travail daté du 27 novembre 2015 et attestation de travail datée du 12 mai 2016, se sont avérés être des faux ou ne refléter que partiellement la réalité.

Lorsqu'il a été interrogé par la police avant d'entamer la présente procédure, et tout au long de celle-ci, l'intimé a pour sa part constamment soutenu que l'appelante lui versait la somme de 120 fr. par jour de travail. Comme l'a retenu le Tribunal, ces allégations sont convaincantes, dès lors que les enquêtes ont permis de vérifier que d'autres employés de l'appelante ne disposant pas de contrat de travail, mais possédant – contrairement à l'intimé - des compétences particulières dans le domaine de la construction, étaient respectivement rémunérés entre 150 fr. et 200 fr. par jour. Seuls les employés qualifiés disposant d'un contrat de travail percevaient un salaire mensuel fixe, d'un montant légèrement supérieur. Dans ces

conditions, le Tribunal a correctement retenu que l'intimé, qui ne possédait pas de qualification particulière et pouvait uniquement être affecté à des tâches de démolition ou de manutention, percevait une rémunération de 120 fr. par jour. Il faut en conséquence admettre que l'intimé, qui a perçu une rémunération totale de 14'420 fr., a travaillé pour l'intimée pendant au moins 120 jours pour atteindre une telle somme (120 jours à 120 fr. en chiffres ronds).

Le cas échéant, il incombait à l'intimé de prouver qu'il avait travaillé durant un nombre de jours supérieur au chiffre susvisé. A ce propos, les relevés produits par l'intimé n'ont pas plus de valeur probante que ses propres allégués. Les enquêtes n'ont notamment pas permis de vérifier que l'établissement de tels relevés était une pratique courante parmi les employés de l'appelante, seul le frère de l'intimé ayant confirmé le recours à cette pratique; on ne peut dès lors exclure que les relevés de l'intimé aient été établis pour les besoins de la cause. Au surplus, les enquêtes n'ont permis de confirmer la présence de l'intimé sur les chantiers de l'appelante que durant une trentaine de jours, soit un nombre largement inférieur à celui de 120 jours établi ci-dessus, et ce que l'on y inclue ou non cinq jours sur le chantier de N\_\_\_\_\_ ou un deuxième jour à la rue 9\_\_\_\_\_. Or, comme le relève à juste titre l'appelante, il faut dans ces conditions admettre que les jours de travail confirmés au cours des enquêtes sont intégralement compris dans le total de 120 jours portés au crédit de l'intimé. Le raisonnement du Tribunal ne peut être suivi en tant qu'il a simplement ajouté cette trentaine de jours au total de 120 jours susvisé, et il convient dès lors de réformer le jugement entrepris dans cette mesure.

**4.3** S'agissant du salaire dû pour les jours de travail effectués, le Tribunal a correctement retenu qu'en application des dispositions la CCT-SOR, l'intimé avait droit au salaire horaire minimum de 24 fr. 90 brut, soit à un salaire journalier de 204 fr. 20 (24 fr. 90 x 8.20 heures). Appliqué à 120 jours de travail, c'est ainsi un salaire total de 24'504 fr. brut qui était dû à l'intimé, hors salaire éventuellement dû pendant le délai de congé, treizième salaire conventionnel et/ou indemnités pour jours de vacances non pris en nature.

Ces questions seront examinées successivement ci-dessous, pour déterminer les sommes encore dues à l'intimé.

- 5.** L'appelante conteste qu'une rémunération soit lui due pendant le délai de congé. Dans l'hypothèse où une relation contractuelle unique doit être retenue, elle soutient en effet avoir licencié l'intimé avec effet immédiat pour justes motifs à la suite de l'altercation survenue à fin mars 2016.

**5.1** Selon l'article 8 ch. 1 CCT-SOR, après le temps d'essai, le contrat individuel de travail peut être résilié par écrit par les parties, moyennant le respect des délais

de congé d'un mois pour la fin d'un mois pour la première et la deuxième année de service.

**5.1.1** Selon l'art. 9 CCT-SOR, l'employeur peut licencier avec effet immédiat le travailleur qui, malgré un avertissement écrit, enfreint gravement les dispositions de la convention (ch. 1). L'avertissement écrit doit préciser que le travailleur sera licencié avec effet immédiat en cas de récidive (ch. 2).

Dans les cas graves, si selon les règles de la bonne foi, l'on ne peut pas exiger de la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail, l'avertissement écrit n'est pas requis (art. 9 ch. 3 CCT-SOR). Au surplus, les art. 337ss CO demeurent applicables (ch. 4).

**5.1.2** Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur sans avertissement préalable. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2; 130 III 213 consid. 3.1).

Un acte agressif, une menace, voire des insultes, peuvent, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.3; 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6 et 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4).

**5.1.3** Lorsque la résiliation immédiate du contrat de travail est injustifiée, la résiliation déploie néanmoins son effet en mettant fin au contrat immédiatement, mais le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé (art. 337c al. 1 CO).

**5.2** En l'espèce, l'appelante n'a plus recouru aux services de l'intimé après l'altercation survenue à fin mars 2016, mettant *de facto* fin avec effet immédiat aux rapports de travail.

En l'absence de plainte et de décision pénale en force, les responsabilités dans cette altercation ne sont pas établies, étant observé que les membres de la fratrie dirigeant l'intimée se sont rendus au domicile de l'intimé et du frère de celui-ci en

---

nette supériorité numérique, afin vraisemblablement de s'en prendre physiquement à ceux-ci. Il est dans ces conditions douteux que l'intimé soit à l'origine de l'altercation susvisée et les déclarations du sous-bailleur de l'intimé, frère du principal animateur de l'appelante, selon lesquelles le litige aurait eu pour origine le refus de l'intimé de lui restituer le bien loué dans le délai convenu, doivent être appréciées avec circonspection.

Quoi qu'il en soit, l'appelante ne conteste pas que le différend à la base de cette altercation ait eu trait aux relations entre l'intimé et son bailleur, et qu'il n'est pas survenu dans le cadre de leurs relations de travail. On ne saurait dès lors y voir un juste motif de résilier avec effet immédiat les rapports de travail, imputable à l'intimé.

Il s'ensuit que le Tribunal a considéré à bon droit que l'intimé avait également droit à son salaire pendant le délai de congé. En l'occurrence, l'intimé a travaillé en moyenne 8 jours par mois durant la période du 14 janvier 2015 au 15 mars 2016 (120 jours / 15 mois), de sorte qu'il a droit au salaire équivalent à 8 jours de travail durant le délai de congé. Le nombre de jours à rémunérer, comprenant le délai de congé, s'élève donc à 128 jours (120 jours + 8 jours), ce qui représente un salaire brut total de 26'137 fr. 60 (204 fr. 20 x 128 jours).

6. En soutenant qu'elle ne doit pas de rémunération supplémentaire à l'intimé, l'appelante conteste également que celui-ci puisse prétendre à un treizième salaire, ou qu'il puisse être indemnisé pour les jours de vacances non pris en nature.

**6.1** Aux termes de l'article 19 CCT-SOR, le travailleur a droit à un treizième salaire correspondant à une somme égale à 8.33 % de son salaire annuel brut soumis AVS (ch. 1). En principe, le treizième salaire est versé en fin d'année (ch. 2). Le travailleur quittant l'employeur en cours d'année a droit, au moment de son départ, à sa part du treizième salaire, au prorata du salaire réalisé chez cet employeur (ch. 3). Le droit au treizième salaire prend naissance dès le premier jour de travail chez l'employeur (ch. 4). Le travailleur n'a pas droit au treizième salaire s'il est congédié pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (ch. 5 let. c). Le treizième salaire ne donne pas droit à des vacances (ch. 6).

Aux termes de l'article 20 CCT-SOR, jusqu'à l'âge de 50 ans, le travailleur a droit à 25 jours ouvrables de vacances (ch. 1). Le salaire afférent aux vacances s'élève à 10.64 % du salaire de base selon l'horaire moyen des heures effectivement travaillées, y compris les heures supplémentaires, sans prise en compte des suppléments (ch. 2).

**6.2** En l'espèce, l'appelante ne conteste pas le droit de l'intimé à un treizième salaire pour d'autres motifs que le fait que celui-ci aurait été un travailleur occasionnel et qu'il aurait en tout état été licencié avec effet immédiat pour justes motifs. Or il découle des considérants ci-dessus qui ni l'une ni l'autre de ces

---

hypothèses ne sont en l'espèce réalisées. Il en découle que l'intimé a droit à un treizième salaire, dont le taux de 8.33% du salaire brut n'est à juste titre pas contesté par l'appelante. En l'occurrence, un montant brut de 2'177 fr. 25 (26'137 fr. 60 x 8.33%) est dû à l'intimé à ce titre.

De même, l'appelante ne conteste pas que l'intimé n'ait pas eu l'occasion de prendre des vacances durant les rapports de travail; elle ne s'oppose pas au paiement de l'indemnité fixée par le premier juge à ce titre pour d'autres motifs que le montant du salaire brut auquel le taux conventionnel de 10.64%, correspondant à cinq semaines de vacances, doit être appliqué. En l'occurrence, ce salaire brut (hors treizième salaire) s'élève à 26'137 fr. 60, ce qui détermine à 2'781 fr. 05 (26'137 fr. 60 x 10.64%) le montant de l'indemnité due pour les jours de vacances non pris en nature.

**6.3** Au total, les sommes brutes dues à l'intimé s'élèvent ainsi à 31'095 fr. 90 (26'137 fr. 60 + 2'177 fr. 25 + 2'781 fr. 05). Le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera réformé en ce sens que l'appelante sera condamnée à payer à l'intimé la somme de 31'095 fr. 90, sous déduction des cotisations sociales applicables et sous déduction de la somme nette de 14'420 fr. déjà versée.

7. L'appelante reproche au Tribunal de l'avoir condamné à payer à l'intimé des indemnités journalières forfaitaires totalisant 2'635 fr. net en sus de son salaire. L'intimé persiste pour sa part à réclamer une rémunération à l'appelante pour ses déplacements entre les cantons de Genève et de Vaud.

**7.1** Aux termes de l'art. 23 ch. 1 let. a CCT-SOR, les déplacements de l'atelier aux chantiers occasionnant des frais supplémentaires pour le travailleur donnent droit aux indemnités suivantes:

- 17 fr. pour le fait de ne pouvoir prendre le repas de midi à son domicile;
- remboursement des frais de transport pour l'utilisation de son véhicule privé;
- remboursement des frais de voyage, de nourriture et de logement s'il ne peut regagner son domicile chaque soir.

Le remboursement des frais de transport et des indemnités ci-dessus n'est pas dû lorsque l'employeur ou le maître d'ouvrage organise lui-même le transport du travailleur ou lui fournit le repas de midi ou la chambre et la pension (art. 23 ch. 1 let. b CCT-SOR).

Le temps de transport est indemnisé selon le tarif horaire sans supplément dans la mesure où il dépasse une demi-heure par jour à compter de l'heure de rassemblement à celle du début du travail et de l'heure de la fin du travail à celle du retour sur le lieu de rassemblement. Ce temps de transport indemnisé compte comme temps de travail (art. 23 ch. 1 let. c CCT-SOR).

**7.2** Selon l'art. 23 ch. 2 CCT-SOR, dans le canton de Genève uniquement, une indemnité forfaitaire de transport professionnel, de repas pris à l'extérieur et d'outillage de 17 fr. par jour de travail est due à tous les travailleurs (art. 23 ch. 2 let. a). Cette indemnité est destinée à couvrir totalement ou partiellement les frais subis par les travailleurs (let. c).

**7.3** En l'espèce, l'intimé a travaillé majoritairement à Genève et l'appelante, qui n'allègue notamment pas avoir fourni à celui-ci des repas, ne conteste pas que celui-ci soit fondé, sur le principe, à percevoir l'indemnité journalière de 17 fr. prévue à l'art. 23 ch. 2 CCT-SOR. Seul le nombre de jours à indemniser reste litigieux.

A ce propos, il est établi que l'intimé a travaillé pendant certaines périodes sur le canton de Vaud. L'intimé n'établit cependant pas avoir encouru de frais supplémentaires durant ces périodes, étant observé qu'il ressort des enquêtes que les transports sur Vaud étaient effectués par l'appelante au moyen du véhicule de l'entreprise. A supposer que l'indemnité doit être fixée selon l'art. 23 ch. 1 CCT-SOR pour ces périodes de travail en terre vaudoise, l'intimé ne peut dès lors prétendre qu'au paiement des frais de repas de 17 fr. par jour prévus à la let. a de cette disposition.

Il faut ainsi admettre qu'une indemnité de 17 fr. est due à l'intimé pour l'ensemble des jours effectivement travaillés, ce qui représente en l'espèce un total de 2'040 fr. net pour les 120 jours de travail effectifs retenus ci-dessus. Le chiffre 4 du dispositif du jugement entrepris sera réformé en conséquence.

Pour le surplus, l'intimé ne démontre ni la durée effective des trajets journaliers effectués sur Vaud, ni le nombre exact de jours concernés, et les enquêtes n'ont pas davantage permis de vérifier ces points. Par conséquent, c'est à bon droit que les premiers juges l'ont débouté de ses conclusions en paiement d'un salaire en application de l'art. 23 ch. 1 let. c CCT-SOR. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

**8.** L'appelante conteste également la teneur du certificat de travail que le Tribunal l'a condamnée à remettre à l'intimé.

**8.1** En vertu de l'art. 330a 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 (al. 1). A sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2).

Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou

---

ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

Dans le cadre de l'action en justice, il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation. Le travailleur qui n'établit pas avoir fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne ne peut prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a œuvré "*à notre entière satisfaction*" (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_117/2007 cité consid. 7.1).

**8.2** En l'espèce, le Tribunal a condamné l'appelante à remettre à l'intimé un certificat de travail pratiquement conforme à celui proposé par celui-ci, en limitant seulement ses fonctions à celles de manœuvre affecté principalement à des travaux de démolition, conformément aux témoignages recueillis.

L'appelante conteste principalement que ce certificat puisse faire état de sa "*pleine et entière satisfaction*" des services de l'intimé; elle requiert de ne mentionner que sa "*satisfaction*", sans autre précision. Avec l'appelante, il faut admettre que la procédure et plus particulièrement les enquêtes n'ont pas permis de vérifier que l'intimé avait fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne; en l'absence d'autres éléments, celles-ci doivent seulement être considérées comme satisfaisantes. Partant, il sera fait droit aux conclusions de l'appelante sur ce point.

L'appelante sollicite également que le certificat mentionne que l'intimé reste tenu au secret professionnel, plutôt que d'indiquer qu'elle le recommande à tout futur employeur. L'appelante n'explique cependant pas de quel point de vue ou sur quels aspects de son activité il serait important que l'intimé conserve un secret professionnel spécifique – dans la mesure où il en existerait un en l'occurrence allant au-delà de l'obligation de diligence et de fidélité prévue à l'article 321a al. 4 CO, qui s'applique à tout travailleur – ce d'autant que l'intimé était employé comme simple manœuvre. La responsabilité de l'intimé dans l'altercation qui a conduit à la résiliation des rapports de travail n'est par ailleurs pas établie et, à défaut, ces événements ne sauraient faire obstacle à que l'appelante recommande les services de l'intimé à de futurs employeurs. L'appelante sera en conséquence déboutée de ses conclusions sur ce point.

---

Elle sera ainsi condamnée à remettre à l'intimé un certificat de travail ayant la teneur suivante:

*« Par la présente, nous certifions que Monsieur B\_\_\_\_\_ a été employé par notre société du 14 janvier 2015 au 30 avril 2016.*

*Il a œuvré comme manœuvre sur divers chantiers de rénovation. Il travaillait de manière polyvalente en effectuant principalement des activités de démolition.*

*Il était également chargé d'apporter les matériaux sur les chantiers, de gérer leur nettoyage et les allers-retours à la déchetterie.*

*Durant toute la durée des rapports de travail, Monsieur B\_\_\_\_\_ nous a donné satisfaction et nous pouvons le recommander à tout futur employeur. »*

9. L'appelante reproche enfin au Tribunal de l'avoir condamnée à supporter la moitié des frais d'audition du témoin H\_\_\_\_\_.

**9.1** Dans les litiges portant sur un contrat de travail présentant une valeur litigieuse inférieure à 75'000 fr., la procédure devant le Tribunal est gratuite (art. 19 al. 3 let. c LaCC *a contrario*).

Même dans les procédures gratuites, les frais judiciaires peuvent être mis à la charge de la partie qui a procédé de façon téméraire ou de mauvaise foi (art. 115 CPC).

La jurisprudence ne distingue en pratique guère témérité et mauvaise foi. Le premier terme se réfère cependant plutôt à une absence manifeste de chances de succès, alors que le second permet davantage de tenir compte d'un élément subjectif impliquant une faute ou un comportement déloyal de l'intéressé. Un simple manquement aux convenances ne suffit cependant pas (ATF 127 III 178 consid. 2, JdT 2001 II 50; TAPPY, op. cit., n. 5 ad art. 115 CPC). Le juge appliquera cette disposition avec retenue (RÜEGG, BSK ZPO, 2013, n. 2 ad art. 115 CPC).

**9.2** En l'espèce, il est établi que le témoin H\_\_\_\_\_ a rencontré AA\_\_\_\_\_ sur le trottoir lors de son arrivée au Tribunal le 27 novembre 2018. Dans son courrier du 29 novembre 2018 et dans son témoignage ultérieur, H\_\_\_\_\_ a expliqué que AA\_\_\_\_\_ lui avait alors indiqué être en contact avec F\_\_\_\_\_, représentant de l'appelante, ce que ni ce dernier, ni AA\_\_\_\_\_ n'ont contredit lors de leurs dépositions respectives. Ceux-ci ont alors signifié au témoin H\_\_\_\_\_ qu'il serait averti lorsque son tout viendrait de témoigner, puis qu'il n'était plus nécessaire de se présenter au Tribunal.

Dans ces conditions, le Tribunal a retenu à juste titre que l'appelante portait une part de responsabilité dans la non-comparution du témoin H\_\_\_\_\_ à l'audience,

dès lors que par le biais de son représentant F\_\_\_\_\_ et de AA\_\_\_\_\_, celle-ci a tenté de dissuader ledit témoin de se présenter devant le Tribunal. Au cours de son audition ultérieure, H\_\_\_\_\_ a certes reconnu qu'il était arrivé légèrement en retard au Tribunal, soit entre 19h00 et 19h15 alors qu'il était convoqué à 19h00. Il appartenait cependant au Tribunal, et non à l'appelante, de décider alors s'il lui était possible d'entendre ledit témoin nonobstant ce léger retard.

Dans ces conditions, il faut admettre que l'appelante a adopté un comportement contraire aux règles de la loyauté, au sens des dispositions et principes rappelés ci-dessus, et que le Tribunal l'a condamnée à bon droit à supporter les frais liés à la nécessité de convoquer à nouveau le témoin en question, en application de ces mêmes dispositions et principes. La quotité desdits frais – découlant de la domiciliation du témoin à Zurich – n'est au surplus pas contestée par l'appelante, de sorte que le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

- 10.** La valeur litigieuse en appel étant inférieure à 50'000 fr. (art. 94 al. 1 CPC), il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, RTFMC).

Il n'est pas alloué de dépens d'appel ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté le 6 septembre 2019 par A\_\_\_\_\_ SA contre le jugement JTPH/252/2016 prononcé par le Tribunal des prud'hommes le 4 juillet 2019.

Déclare recevable l'appel joint formé par B\_\_\_\_\_ contre ce même jugement.

**Au fond :**

Annule les ch. 2, 4 et 5 du dispositif du jugement entrepris et, statuant à nouveau:

Condamne A\_\_\_\_\_ SA à payer à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 31'095 fr. 90 (trente et un mille nonante-cinq franc et nonante centimes), sous déduction de la somme nette de 14'420 fr. (quatorze mille quatre cent vingt francs) déjà payée.

Condamne A\_\_\_\_\_ SA à payer à B\_\_\_\_\_ la somme nette de 2'040 fr. (deux mille quarante francs).

Condamne A\_\_\_\_\_ SA à remettre à B\_\_\_\_\_ un certificat de travail conforme aux considérants 8.2 en droit du présent arrêt.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

**Sur les frais :**

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens.

**Siégeant :**

Monsieur Jean REYMOND, président; Monsieur Christian PITTET, 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.