

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 14 mars 2023

Composition : Mme GIROUD WALTHER, juge président
Mmes Crittin Dayen et Cherpillod, juges
Greffier : Mme Umulisa Musaby

* * * * *

Art. 322 al. 2 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **J._____SA** (anciennement N._____ SA), à Fribourg, défenderesse, contre le jugement rendu le 15 septembre 2022 par le Tribunal civil de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec **P._____**, à Fribourg, demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement directement motivé du 15 septembre 2022, le Tribunal civil de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a dit que la défenderesse J. _____ SA (anciennement N. _____ SA) devait payer au demandeur P. _____ un montant brut de 25'247 fr. 50, sous déduction des charges sociales, avec intérêts à 5% l'an dès le 12 juillet 2018 (I), ainsi qu'un montant de 663 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 12 juillet 2018 (II), a prononcé la mainlevée définitive de l'opposition formée au commandement de payer dans la poursuite n° 8'577'452 de l'Office des poursuites du district de la Broye-Vully à concurrence de 25'910 fr. 50, plus intérêts à 5% l'an dès le 12 juillet 2018 (III), a donné ordre à la défenderesse de délivrer un certificat de travail précisant que le demandeur avait travaillé comme chef d'équipe dès le 1^{er} avril 2014, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision de l'autorité (IV), a dit qu'à défaut d'exécution du chiffre IV ci-dessus dans les 10 jours dès le jugement définitif et exécutoire, la défenderesse serait condamnée à une amende d'ordre de 500 fr. par jour d'inexécution (V), a statué sur les frais judiciaires et les dépens (VI à VIII) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IX).

Le tribunal a constaté que le demandeur avait commencé à travailler pour la défenderesse au mois de mars 2013 en qualité d'ouvrier temporaire dans le domaine de la construction. Par contrat de travail signé le 16 juillet 2013 et régi notamment par les dispositions de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse de 2008 (ci-après : CN) et celles de la Convention complémentaire vaudoise de la maçonnerie et du génie civil de 2006 (ci-après : CCT), le demandeur avait été engagé en qualité d'ouvrier dès le 19 août 2013, contrat qu'il a par la suite résilié le 28 mars 2017 avec effet au 31 mai 2017. Le tribunal a considéré qu'il résultait de nombreux témoignages et pièces au dossier que dès le 1^{er} avril 2014, le demandeur avait été promu à la fonction de chef d'équipe au sens de l'art. 42 CN. Il a par conséquent déterminé le

salaire qu'il aurait dû recevoir s'il avait été rémunéré en cette qualité et non comme ouvrier, voire comme ouvrier qualifié. Il a condamné la défenderesse à lui verser la somme de 25'247 fr. 50, vacances et treizième salaire compris, correspondant à la différence entre le salaire horaire reçu et le salaire horaire dû. Le tribunal a ensuite examiné les conclusions du demandeur relatives, d'une part, aux frais de déplacement entre la place de travail et les chantiers, et, d'autre part, aux indemnités dues pour les repas de midi. Il a rejeté les premières prétentions, considérant qu'il y avait lieu de se conformer à la mention figurant dans les décomptes d'heures. Les 180 heures de déplacement alléguées avaient en réalité été comptabilisées dans les heures de travail et intégralement rémunérées. Le tribunal a en revanche condamné la défenderesse à payer un montant de 663 fr. (39 repas à 17 fr. l'unité), représentant les frais de repas prouvés et non remboursés pour la période du 1^{er} février 2016 au 31 mai 2017. Il a définitivement levé l'opposition de la défenderesse à concurrence des montants alloués et condamné la défenderesse à délivrer un nouveau certificat de travail mentionnant que le demandeur avait œuvré comme chef d'équipe à partir du 1^{er} avril 2014.

B. Par acte du 17 octobre 2022, J._____SA (ci-après : l'appelante) a interjeté appel, concluant, avec suite de frais de première et deuxième instances, principalement, à la réforme de ce jugement en ce sens que les conclusions prises par P._____ (ci-après : l'intimé) dans sa demande du 27 novembre 2020 soient intégralement rejetées. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation 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.

C. La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement entrepris, complété par les pièces du dossier :

1. a) N._____ était une entreprise en raison individuelle inscrite le 27 avril 2007 au Registre du commerce du canton de Vaud et dont B.L._____ était titulaire, avec signature individuelle. Elle avait pour but l'exploitation d'une entreprise dans le domaine du génie civil et bâtiment. Cette entreprise individuelle a par la suite cessé ses activités, lesquelles ont été reprises par la société N._____SA, inscrite au Registre du commerce le 19 août 2010 et dont le siège était à [...]. B.L._____ en a été administrateur unique, avec signature individuelle, jusqu'au 29 juin 2011. Après cette date, il en était l'administrateur président, et A.L._____, l'administratrice secrétaire, chacun avec signature individuelle. Les deux administrateurs précités font également partie du conseil d'administration de la société B.L._____, inscrite au Registre du commerce le 31 janvier 2019, en qualité d'administrateur-président, respectivement administrateur, chacun avec signature individuelle.

Le 27 octobre 2020, N._____SA a changé de raison sociale pour devenir J._____SA et a transféré son siège à [...]. Depuis cette dernière date, [...] en est l'administrateur unique, avec signature individuelle.

b) L'intimé est ressortissant portugais. Au moment de son arrivée en Suisse, il ne parlait pas le français ni n'était en mesure de justifier l'obtention d'une formation dans son pays d'origine.

2. Dans le courant du mois de mars 2013, l'intimé a travaillé pour l'appelante en qualité d'ouvrier temporaire dans le domaine de la construction.

Le 16 juillet 2013, les parties ont conclu un contrat de travail de durée indéterminée, prévoyant l'engagement de l'intimé en qualité d'ouvrier dès le 19 août 2013 pour un salaire horaire brut de 28 fr. 95, vacances et treizième salaire non compris.

La clause 7 de ce contrat de travail stipule que les rapports de travail sont régis par les dispositions de la CCT, de la CN et, en dernier

lieu, du Code des obligations, pour tout ce qui n'est pas expressément réglé par le contrat.

L'art. 42 CN distingue les classes de salaire suivantes :

Classes de salaire		Conditions
a) Ouvriers de la construction		
C	Ouvrier de la construction	Travailleur de la construction sans connaissances professionnelles
B	Ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles	Travailleur de la construction avec connaissances professionnelles mais sans certificat professionnel, qui, du fait de sa bonne qualification selon l'art. 44, al. 1, a été promu par l'employeur de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. La règle est que cette promotion intervient au plus tard après trois ans (36 mois ; base de calcul : emploi à 100%) d'activité d'ouvrier de la construction dans la classe de salaire C (y compris les engagements dans des entreprises bailleresse de services). En cas de changement d'emploi, la promotion peut être accordée, en sus du délai mentionné, après une année d'activité (12 mois, base de calcul : emploi à 100 %) dans la nouvelle entreprise. L'employeur peut dans tous les cas refuser cette promotion même après l'expiration de ces délais ainsi que les années suivantes, en cas de qualification insuffisante selon l'art. 44, al. 1, moyennant information à la commission professionnelle paritaire compétente. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise. Des exceptions selon art. 45, al. 1, lettre d, restent réservées.
b) Ouvriers qualifiés de la construction		
A	Ouvrier qualifié de la construction	Travailleur ayant achevé la formation d'aide-maçon AFP/ assistant-constructeur de routes AFP. Travailleur qualifié de la construction sans certificat professionnel : 1. en possession d'une attestation de cours reconnue par la CPSA ou 2. reconnu expressément comme tel par l'employeur. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise ou 3. avec un certificat de capacité étranger non reconnu par la CPSA comme donnant droit à l'attribution à la classe de salaire Q.
Q	Ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel	Travailleur qualifié de la construction tel que maçon, constructeur de voies de communication (constructeur de routes), etc. en possession d'un certificat professionnel reconnu par la CPSA (certificat fédéral de capacité ou certificat de capacité étranger équivalent) et ayant travaillé trois ans sur des chantiers (l'apprentissage comptant comme activité).
c) Chefs d'équipe		
CE	Chef d'équipe	Travailleur qualifié ayant suivi avec succès une école de chef d'équipe reconnue par la CPSA ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur.

Le salaire horaire brut de 28 fr. 95 était celui de la classe salariale B figurant à l'art. 42 ci-dessus. L'appelante a admis que la classe salariale B s'obtenait notamment lorsque le travailleur était promu par l'employeur du fait de sa bonne qualification.

La clause 5.4 du contrat de travail stipule que "les éventuelles adaptations du salaire sont celles que prévoient les partenaires sociaux de la CCT et de la CN. A cet égard, l'employeur peut tenir compte d'éventuelles augmentations de salaire qu'il a accordées unilatéralement".

Selon l'art. 28 de la CCT (aCCT de 2006 et CCT révisée de 2016), l'employeur doit mettre à disposition de l'employé, à ses frais, un repas chaud à midi et à défaut, les employés ont droit au remboursement de leurs frais pour le repas de midi à hauteur de 16 fr. par repas du mois d'août 2013 au 31 janvier 2016 et de 17 fr. dès le 1^{er} février 2016.

3. Du 19 août 2013 au 31 janvier 2014, l'intimé a été rémunéré au tarif horaire de 28 fr. 95 et a effectué 807 heures et 30 minutes.

Du mois de février 2014 au mois de mars 2015, son salaire horaire a été augmenté à 29 fr. 05, ensuite de l'entrée en vigueur de la modification de la CN au 13 janvier 2014. Durant cette période, il a effectué 2'245 heures et 15 minutes.

Dès le mois d'avril 2015 et jusqu'à la fin des rapports de travail, soit le 31 mai 2017 (cf. *infra* let. C/ch. 7), son salaire horaire a été augmenté à 32 fr. et correspondait à la classe salariale Q selon la CN et la CCT en vigueur. Durant cette période, il a effectué 4'123 heures et 15 minutes.

4. L'intimé conduisait parfois les ouvriers lors des déplacements entre le lieu de rassemblement, soit le siège de la société appelante à [...], et les différents chantiers et *vice versa*. L'intimé a estimé le temps de déplacement pour la période comprise entre avril 2014 et mai 2017 à 180 heures selon le décompte qu'il a produit en pièce 11, établi par ses soins.

Il est inscrit au pied des décomptes d'heures que l'intimé a remplis pour les mois de septembre et octobre 2013, puis pour la période allant de mai 2014 à mai 2017 : « **N.B. : Les heures de travail comprennent le temps de déplacement** ».

5. Entre le mois d'août 2013 et le mois de janvier 2016, l'appelante a versé à l'intimé 420 indemnités repas à 16 fr. l'unité, correspondant aux frais de repas pris hors domicile. Entre février 2016 et mai 2017, elle a versé 4 indemnités à 17 francs.

6. L'appelante a reconnu que les tâches suivantes listées à l'allégué 15 de la demande étaient effectuées par les chefs d'équipe :

- " - Superviser le travail effectué par l'équipe d'ouvriers œuvrant sur le chantier.
- Evaluer les qualifications du personnel œuvrant sur le chantier.
- Encadrer une équipe d'ouvriers dans le secteur de la maçonnerie en particulier, en prenant les mesures nécessaires à l'organisation et à la réalisation des tâches à effectuer par son équipe, telles que :
 - o La lecture des plans en vue de la distribution des tâches aux ouvriers ;
 - o L'organisation des plannings des journées avec les techniciens, directeurs, magasiniers, etc. ;
 - o Le contrôle des délais, ainsi que des travaux effectués par les ouvriers ;
 - o Le contrôle et l'approbation des décomptes d'heures effectuées par les ouvriers temporaires avant l'envoi pour confirmation et paiement des salaires ;
 - o Le contrôle des mesures de sécurité du personnel.
- Préparer les chantiers, en organisant les tâches à effectuer et en commandant le matériel nécessaire.
- Assurer le suivi des travaux, en participant notamment aux séances de chantiers organisées avec les maîtres d'ouvrage et autres intervenants et en rédigeant les rapports journaliers des travaux effectués.
- Assurer la coordination de l'entreprise avec les autres intervenants."

7. Par courrier du 28 mars 2017, l'intimé a résilié son contrat de travail avec effet au 31 mai 2017.

8. L'appelante a établi un certificat de travail le 31 mai 2017 en faveur de l'intimé, dont la teneur est la suivante :

"Madame, Monsieur,

Par la présente, nous certifions que M. P. _____, né le 9 juin 1972, originaire du Portugal, a travaillé au sein de notre société du 19 août 2013 au 31 mai 2017, cela en qualité d'ouvrier de la construction.

Durant cette période, M. P. _____ a en particulier :

- Consolidé ses connaissances professionnelles au sein de diverses équipes de travail et sur plusieurs types de chantiers (villas, immeubles, ...)
- Acquis de nouvelles connaissances. Il a notamment eu la possibilité de commencer à gérer de petites équipes et s'est perfectionné dans la lecture de plans.

Collaborateur fiable et attentif, M. P. _____ s'est toujours acquitté des différentes tâches qui lui ont été confiées à notre entière satisfaction.

M. P. _____ 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 11 juillet 2018, l'intimé a fait notifier à l'appelante un commandement de payer dans la poursuite n° 8'800'830 de l'Office des poursuites du district de la Broye-Vully à concurrence de 60'000 fr., avec intérêts à 5% dès le 1^{er} août 2013, portant 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 11 juillet 2018, l'appelante a formé opposition totale.

10. Le 6 juillet 2020, l'intimé a déposé une requête de conciliation à l'encontre de l'appelante. La conciliation n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder a été délivrée le 25 août 2020.

11. a) Par demande du 27 novembre 2020, l'intimé a pris, avec suite de frais judiciaires et dépens, les conclusions suivantes à l'encontre de l'appelante :

" **I.-** N. _____ SA est la débitrice d'P. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme brute de **CHF 40'142.15** (quarante mille cent quarante-deux francs et quinze centimes), sous déduction des charges sociales, avec intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 31 mars 2015 (échéance moyenne).

- II.-** N. _____ SA est la débitrice d’P. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de **CHF 5'741.30** (cinq mille sept cent quarante-et-un francs et trente centimes), avec intérêts moratoires à 5% l’an à compter du 31 mars 2015 (échéance moyenne).
- III.-** L’opposition formée par N. _____ SA au commandement de payer notifié le 11 juillet 2018, dans la poursuite n° 8800830 de l’Office des poursuites du district de la Broye-Vully, est provisoirement levée à hauteur de CHF 60'000.00 au maximum.
- IV.-** Ordre est donné à N. _____ SA de rectifier le certificat de travail en faveur d’P. _____, en s’inspirant très largement du projet produit sous pièce 14 de l’onglet de pièces sous bordereau à l’appui de la présente requête, sous la menace de la peine d’amende prévue par l’art. 292 CP qui réprime l’insoumission à une décision de l’autorité.
- V.-** Faute d’exécution du chiffre IV.- ci-dessus dans les dix jours dès l’entrée en force de la décision, N. _____ SA sera condamnée, sur requête d’P. _____, à une amende d’ordre de CHF 500.- pour chaque jour d’inexécution."

A l'appui de ses conclusions, l'intimé a produit notamment les pièces suivantes :

- des listes de numéros de téléphones des collaborateurs de l'appelante (pièce 4) ;
- une copie de deux photographies des années 2015 et 2016 du personnel de l'appelante (pièce 5) ;
- des fiches de qualification du personnel (pièce 6) ;
- un procès-verbal d'un entretien que l'intimé, accompagné de B. _____ pour la traduction, a eu avec la SUVA (pièce 6 bis) ;
- un avis de l'appelante adressé au personnel, daté du 26 août 2015 et dans lequel il est mentionné «Equipe P. _____» (pièce 7) ;
- des circulaires de l'appelante des 12 juillet 2014 et 8 décembre 2014 destinés aux contremaîtres et chefs d'équipe sur lesquels il est inscrit manuscritement le prénom de «P. _____» (pièce 7bis).

b) Par réponse du 13 avril 2021, l'appelante a conclu, sous suite de frais, au rejet des conclusions de l'intimé dans la mesure où elles étaient recevables. L'appelante a soulevé l'exception de prescription

relative aux frais de repas et de déplacements réclamés. L'appelante a notamment produit les pièces suivantes :

- un lot de photographies de son personnel (pièce 105) ;
- la Convention complémentaire de la maçonnerie et du génie civil de 2006 et la Convention complémentaire vaudoise éponyme de 2016.

Les parties se sont à nouveau exprimées lors d'un second échange d'écritures. A l'appui de sa réplique, l'intimé a en particulier produit des rapports de chantier qu'il avait remplis entre 2014 et 2017 (pièces 21 et 22).

c) L'audience de plaidoiries finales s'est tenue le 2 mai 2022. A cette occasion, C._____, H._____, B._____, S._____, Z._____, U._____, G._____ et B.L._____ ont été entendus en qualité de témoins. Ce dernier a également été entendu en qualité de partie pour l'appelante.

aa) B.L._____, entendu en qualité de témoin, a déclaré que l'intimé n'était pas considéré comme chef d'équipe, mais qu'il était en formation pour le devenir, formation qu'il n'avait pas achevée. Cette formation était de durée indéterminée ; elle dépendait de l'employé et des cas concrets expérimentés en pratique. Pendant cette formation, l'employé pressenti était formé « sur le tas » par un supérieur qui lui expliquait les tâches à faire, les lui montrait et le surveillait. L'intimé a été supervisé par plusieurs employés, notamment «M. [...], M. B._____, peut-être aussi M. Z._____». Il a ajouté que «lors du dernier chantier, il a fait la maison à l'envers par rapport au plan. Lorsque je le lui ai fait remarquer, il m'a dit que c'était son responsable qui avait fait comme ça. Il n'a pas assumé son erreur, donc il ne se considérait pas comme chef d'équipe». Interrogé sur les fiches de chantiers signées par l'intimé en septembre 2013, il a déclaré que cette tâche faisait partie de la formation de chef d'équipe, avant de rectifier – ne se souvenant pas si en septembre 2013 l'intimé était en formation – en disant que n'importe quel manœuvre

était en mesure de remplir les documents produits sous pièce 8 (fiches d'heures d'employés). Interrogé sur les allégués 13, 123 et 124, il a exposé que les noms du personnel de l'appelante étaient inscrit au hasard sur la liste des numéros de téléphones (cf. pièce 4). Ceux qui apparaissaient en haut de la liste étaient chef d'équipe ou en formation. Il en était «peut-être» ainsi de G._____. Le nom de l'intimé se trouvait dans le groupe de personnes que l'on contactait souvent. S'agissant des allégués 14 et 125-128, il a nié que les deux photographies produites sous pièce 5 - dont il ressort qu'un certain nombre d'employés revêtent un haut orange et d'autres, une minorité, un haut bleu, tandis que l'intimé y figure en pull-over bleu - démontrent que l'intimé portait l'habillement des chefs d'équipe. Toujours selon B.L._____, sur ces photographies, les employés ne portaient pas d'habits correspondant à une fonction spécifique dans l'entreprise ; les habits étaient faits pour tout le monde qu'il s'agisse de polos ou de pulls. Il a par ailleurs contesté le contenu de l'allégué 26, selon lequel c'était en raison de sa qualité de chef d'équipe que l'intimé avait été défrayé pour les frais de téléphone. Il a expliqué que tous les employés qui utilisaient leur téléphone pour l'entreprise étaient indemnisés pour cela.

bb) Le témoin C._____ a déclaré qu'il était grutier de formation et qu'il avait travaillé pour J._____SA de février 2013 à 2017. Il a affirmé avoir connu l'intimé en tant que chef d'équipe et avoir travaillé avec lui alors qu'il avait cette fonction. Selon le témoin, il contrôlait tout le personnel, faisait le traçage et prenait le contrôle du chantier. Interrogé sur l'allégué 11, selon lequel l'intimé avait fonctionné comme chef d'équipe durant la période comprise entre le mois d'août 2013 et le mois de mai 2017, le témoin a répondu qu'il ne savait pas exactement depuis quand, mais que lorsque le témoin avait commencé à travailler dans le bâtiment, environ en 2015, l'intimé avait déjà cette fonction. Auparavant, le témoin travaillait dans le domaine du génie civil. Il avait travaillé avec l'intimé sur deux chantiers «à partir de 2015, par-là autour». L'intimé dirigeait des équipes de 3-4 personnes, voire plus. Le témoin avait travaillé sur un chantier pour lequel l'intimé avait dirigé une équipe de 5 personnes. Il était sûr que l'intimé n'avait pas de supérieur hiérarchique

sur les chantiers. A son avis, les autres employés le considéraient aussi comme chef d'équipe. Répondant à la question du conseil de l'appelante, le témoin a déclaré ce qui suit : "(...). Je n'ai pas discuté de ce dossier avec M. P._____. Aucun supérieur ni membre de la direction ne m'a dit que M. P._____ était chef d'équipe. Je ne connais pas exactement la différence entre ouvrier qualifié ou chef d'équipe. Pour moi un chef d'équipe est quelqu'un qui gère le chantier et dirige une petite équipe. Vous me demandez qui étaient les chefs d'équipe dans la construction entre 2013 et 2015, je vous réponds qu'il y avait M. P._____, un monsieur [...]. Je connaissais un autre petit gros avec des lunettes et un monsieur [...]. Vous m'interrogez sur la liste des tâches qui m'a été soumise à l'allégué 15, je peux confirmer les tâches depuis que j'ai commencé à travailler dans la construction en 2015. Pour la période antérieure, j'en ai entendu parler. Depuis 2015, il n'y avait que lui sur le chantier et le technicien qui passait pour discuter avec lui. Le technicien conduisait les travaux, il ne contrôlait pas M. P._____ mais discutait avec lui de l'avancement des chantiers. Je suis sûr qu'il n'y avait pas de supérieur à M. P._____ sur les chantiers. Je n'ai jamais entendu parler d'un chantier en 2017 sur lequel M. P._____ se serait totalement trompé. J'ai travaillé sur un chantier à quelques centaines de mètre du domicile de M. B.L._____. On a fait aussi un chantier à [...] pour [...]. A part ces deux chantiers, j'étais avec d'autres équipes et d'autres chefs. Ce sont les deux seuls chantiers sur lesquels j'ai travaillé avec M. P._____. Je confirme que pour ces deux chantiers, M. P._____ a effectué les tâches figurant à l'allégué 15. Vous me montrez à nouveau la pièce 8, je confirme que je n'ai jamais rempli ce genre de document, c'était le rôle du chef d'équipe."

cc) Le témoin H._____ a été l'un des clients de l'appelante pour un chantier qui a duré un mois et s'est terminé en novembre 2015. Il a expliqué que l'intimé avait dirigé son chantier. C'était lui qui décidait et donnait des ordres aux employés dont le nombre variait selon les jours. Le témoin a confirmé la teneur de l'allégué 24, selon lequel en sa qualité de chef d'équipe, l'intimé avait assisté à de nombreuses séances de chantier, précisant qu'il arrivait que d'autres personnes de «B.L.____» viennent sur le chantier. Répondant au conseil de l'appelante, le témoin a ajouté ce qui

suit "je ne me rappelle pas qui venait sur le chantier. Je me rappelle juste qu'il avait une BMW blanche. Lorsqu'il venait, il ne supervisait pas la séance mais venait juste prendre des renseignements. Sur le chantier c'est toujours P. _____ qui décidait. Je ne sais pas s'il devait rendre des comptes à un supérieur. J'ajoute que pour moi c'est clair que sur mon chantier, P. _____ était le chef. Pour moi, il a fait du bon boulot. Je n'ai pas discuté du dossier avec P. _____, je ne l'ai jamais revu depuis mon chantier."

dd) Le témoin B. _____ a été employé de l'appelante d'avril 2013 à juin 2017. Il a indiqué que le chef d'équipe était la personne qui était physiquement sur le chantier toute la journée, qui coordonnait des travaux avec d'autres corps de métier durant le chantier et qui gérait les ouvriers et passait les commandes dont il avait besoin pour la semaine. Il devait faire des rapports et remplir des fiches d'heures de travail. Il a affirmé avoir supervisé le travail de l'intimé. Celui-ci avait accompli toutes les tâches dévolues aux chefs d'équipes (cf. *supra* let. C/ch. 3). Le témoin a catégoriquement nié l'existence d'une formation interne pour devenir chef d'équipe. On pouvait devenir chef d'équipe par la formation, soit un CFC puis une formation spécifique de chef d'équipe. On pouvait également le devenir par l'expérience ou par la connaissance. Il a confirmé que les propriétaires, architectes et autres maîtres d'état s'adressaient directement à l'intimé pour les demandes relatives aux chantiers confiés par l'appelante aux équipes d'ouvriers dirigées par l'intimé. L'intimé avait des équipes de 4 à 6 ouvriers, parfois un peu plus en présence des sous-traitants. Il participait aux séances de chantiers, alors que les ouvriers qui n'étaient pas chefs d'équipe y prenaient part dans des cas particuliers, par exemple en présence des machinistes. Il remplissait des rapports de chantiers et des fiches d'heures des employés ; les ouvriers ne remplissaient pas eux-mêmes leurs fiches d'heures.

ee) Le témoin S. _____ a travaillé pour l'appelante de mars 2013 à 2018. Il a déclaré qu'il avait été dirigé par l'intimé quand il travaillait avec lui. Pour le témoin, l'intimé "a été chef d'équipe pendant toute la période durant laquelle il a travaillé dans l'entreprise." L'intimé

dirigeait des ouvriers et remplissait leurs fiches d'heures. Toujours selon le témoin, tous les autres employés considéraient l'intimé comme chef d'équipe. Il a ajouté qu'il y avait des formations au sein de l'entreprise pour devenir chef d'équipe, qu'il pensait que l'intimé avait suivi sa formation mais ignorait si quelqu'un l'avait formé au sein de l'entreprise pour devenir chef d'équipe. Un technicien surveillait le travail de l'intimé.

ff) Le témoin Z. _____ a été directeur technique de 2008 à fin septembre 2016 d'abord chez N. _____, puis chez N. _____ SA. Il a déclaré que l'intimé avait été supervisé en premier lieu par un technicien, en deuxième lieu par le témoin puis éventuellement par le «patron». Les chefs d'équipe étaient en général supervisés par ces personnes-là. L'intimé avait exercé la fonction de chef d'équipe depuis que le témoin l'avait connu. Pour lui, «quand M. P. _____ a été engagé, il était directement chef d'équipe». Il avait rempli toutes les tâches dévolues aux chefs d'équipe (cf. *supra* let. C/ch. 3), hormis l'évaluation des qualifications du personnel, tâche pour laquelle le témoin a émis une réserve. C'était B.L. _____ ou le témoin qui procédait à l'évaluation du personnel en fonction des retours de l'intimé. Si celui-ci participait aux évaluations, il n'en était pas le seul responsable. L'intimé étant chef d'équipe «autodidacte», en ce sens qu'il ne parlait pas bien le français, n'avait pas de «papier» et avait appris sur le «tas», il était possible qu'il n'ait pas correctement rempli l'une des rubriques figurant sur les rapports de chantier dans lequel on mentionnait ce qui sortait du cadre du chantier. Le témoin a catégoriquement nié l'existence d'une formation interne de chef d'équipe. Il a par ailleurs indiqué que *"On ne m'a pas dit que M. P. _____ a été engagé comme chef d'équipe. M. U. _____ était aussi chef d'équipe autodidacte. Mais pour moi il était supérieur à M. P. _____ en ce sens qu'il avait plus d'expérience. Il maîtrisait mieux la langue française que M. P. _____ et pouvait s'occuper [de] plus de chantier que ce dernier."*

gg) U. _____ a travaillé pour N. _____ depuis l'année 2007 et au moment de son audition il était employé de R. _____ et chef d'équipe depuis 2018-2019 seulement, selon lui grâce «aux efforts et au

soutien du patron». Le témoin a indiqué que *"la société N. _____ SA n'avait pas mis en place une formation pour devenir chef d'équipe. C'était selon notre volonté (...). La formation qui m'a été donnée par M. B.L. _____ ne remplace pas celle qu'on peut suivre à l'école. Pour cette entreprise, j'ai le titre de chef d'équipe comme si j'avais fait l'école mais pour une autre entreprise, je n'ai pas de papier de chef d'équipe"*. Répondant au conseil de l'appelante, le témoin a ajouté ce qui suit : *"à partir de 2018 ou 2019 M. B.L. _____ m'a donné l'opportunité de passer chef d'équipe. Pendant ma formation, c'est M. B.L. _____ qui me surveillait. Pendant ces années de formation, j'étais toujours maçon. Je ne prenais pas de décision, c'est M. B.L. _____ qui les prenait toutes. Je ne gérais pas des chantiers, c'est lui qui s'en occupait, mais quand il n'était pas là, j'essayais de le remplacer et de faire au mieux. (...). Au sein de l'entreprise, je savais que M. P. _____ était maçon. Je ne savais pas s'il suivait une formation"*. Durant sa prétendue formation, le témoin n'avait assisté qu'à des séances auxquelles tous les employés étaient conviés, soit des séances «internes». Interpellé sur la pièce 4, il a dit qu'il figurait dans le même tableau que l'intimé mais qu'en 2014, le témoin n'était pas chef d'équipe mais maçon.

hh) Le témoin G. _____ a travaillé pour «N. _____» depuis environ 2010 et était, au moment de son audition, employé de R. _____, en qualité de chef d'équipe. Il a affirmé avoir suivi une formation interne à cet effet, qui avait duré quelques années et qui était équivalente à celle qu'on pouvait suivre à l'école. Il a déclaré ce qui suit en lien avec l'allégué 26bis : *"actuellement, je suis chef d'équipe depuis début 2022. Pour devenir chef d'équipe, j'ai commencé petit à petit à travailler sur les chantiers. Le chef était toujours derrière moi, soit M. [...]. Ensuite j'ai voulu arrêter en 2018 pour être machiniste, cela ne m'a pas plu et j'ai voulu revenir à la formation de chef d'équipe. Le patron était d'accord. La formation a pris quelques années pour devenir chef d'équipe. Ce n'était pas l'école. Pendant la formation j'étais toujours suivi par M. [...], c'était lui le chef et pas moi. Pendant la formation, je ne donnais pas vraiment d'ordre, il pouvait arriver que je demande à un autre ouvrier de m'aider. Il m'arrivait de remplir les feuilles d'heures des ouvriers lorsque j'étais en*

formation pour apprendre, ensuite M. [...] les contrôlait". Il ne savait pas si l'intimé avait suivi la même formation que lui. Interpellé sur la pièce 4, il a dit ignorer le critère du regroupement des noms du personnel dans un rectangle, précisant que son nom figurait dans le même tableau que celui d'[...], qui était chef d'équipe, et ceux des autres employés, qui, à l'instar du témoin, étaient en formation en 2014. Enfin, le témoin a indiqué ce qui suit : "Vous me montrez la pièce 7 et me demandez pourquoi mon nom est inscrit sur une équipe, mon équipe c'était moi ainsi qu'un ouvrier qui m'aidait, nous deux étant sous la responsabilité de M. [...]. S'agissant des autres noms sur la liste, je sais que M. [...] était en formation. Les autres je ne sais pas."

ii) Entendu en qualité de partie, l'intimé a notamment déclaré que s'agissant des documents produits sous pièce 6, il ne les signait pas et les transmettait à Z._____ et B._____, soit les techniciens du chantier. Quant à ceux produits sous pièce 7bis, il a dit que la mention manuscrite de son prénom sur ces documents émanait des deux techniciens précités.

jj) Entendu également en qualité de représentant de la partie défenderesse, B.L._____ a déclaré n'avoir jamais reçu les fiches produites sous pièce 6, qu'il était le seul compétent pour réaliser les évaluations du personnel et qu'il n'était pas au courant de la procédure «interne» entre l'intimé et Z._____. Celui-ci lui donnait des renseignements qu'il examinait et procédait ensuite à l'évaluation des employés.

En droit :

1.

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).

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 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 ; 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 en premier lieu à l'autorité précédente d'avoir constaté que l'intimé était chef d'équipe depuis le mois d'avril 2014.

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 1^{er} 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 ».

Il n'est pas contesté que l'intimé n'a suivi aucune école de chef d'équipe. La question est donc de savoir s'il a été considéré comme chef d'équipe par son employeur.

3.2 A cet égard, les premiers juges se sont fondés de manière convaincante et dûment motivée sur les témoignages de deux supérieurs hiérarchiques de l'intimé (B._____ et Z._____) qui ont affirmé de manière péremptoire, sous une petite réserve de la part de Z._____, que l'intimé avait le statut de chef d'équipe et confirmé qu'il assumait l'ensemble du cahier des charges propre à cette fonction. Deux collègues (S._____ et C._____) ont également témoigné que l'intimé était chef d'équipe, ainsi que l'un des clients de l'appelante (H._____). B._____ a corroboré la version de l'intimé selon laquelle des clients comme des

architectes et autres maîtres d'état avec qui l'intimé était en contact le considéraient comme chef d'équipe, tandis que H. _____ a confirmé qu'il s'adressait à l'intimé pour son propre chantier. Le tribunal s'est également appuyé sur les courriers de la direction de l'appelante à l'attention des chefs d'équipe, relevant qu'ils étaient personnellement adressés à l'intimé, qu'une équipe lui avait été attribuée et qu'il apparaissait sur les photographies du personnel vêtu de la couleur des chefs d'équipe. Les premiers juges ont également relevé que l'appelante avait soutenu que l'intimé était en formation, sans toutefois établir qu'une telle formation existât à l'interne ni que l'intimé l'avait suivie. Les supérieurs de l'intimé ont au contraire indiqué que l'intimé n'était pas supervisé dans son travail comme l'étaient des chefs d'équipe en formation. En particulier il gérait seul les ouvriers sur les chantiers, remplissait et signait seul les fiches d'heures des ouvriers ainsi que les rapports de chantier. Les premiers juges ont en conséquence considéré que l'intimé devait être considéré comme chef d'équipe par son employeur au sens de l'art. 42 CN, à tout le moins de manière tacite. Soutenir le contraire conduirait à des abus, dès lors qu'il suffirait à l'employeur de nier la qualité de chef d'équipe, alors même que son employé exerce concrètement l'ensemble des tâches d'un chef d'équipe et est reconnu comme tel par ses collègues et par les acteurs externes, pour éviter de le rémunérer en conséquence.

3.3 A l'encontre de cette appréciation, l'appelante conteste la valeur probante donnée aux témoignages de B. _____, Z. _____ et C. _____.

Elle invoque tout d'abord qu'il s'agissait d'anciens employés de l'appelante. Qu'il s'agisse d'anciens employés n'enlève toutefois rien à la valeur probante de leurs témoignages, d'autant que l'appelante ne soutient pas qu'ils seraient partis en mauvais termes de l'entreprise. Leurs souvenirs ne sauraient en outre être considérés comme vagues et donc non probants au seul motif que l'un d'eux, C. _____, interrogé en mai 2022 sur le nom d'autres chefs de chantier, soit cinq ans après les faits, n'ait pu donner le nom complet que de l'un deux. On relèvera pour la bonne forme que lors de leurs auditions, G. _____ et U. _____, s'ils

travaillaient toujours pour une société détenue par B.L._____, représentant de l'appelante, ne travaillaient plus non plus pour elle et étaient donc eux aussi des « anciens employés » de l'appelante.

L'appelante invoque ensuite que les témoins B._____ et Z._____ ne se fonderaient sur aucun élément objectif permettant d'affirmer que l'intimé était chef d'équipe. C'est oublier ici que ces témoins ont été interrogés sur la question de savoir si l'intimé effectuait une série de tâches (cf. all. 15 et *supra* let. C/ch. 6) reconnues par l'appelante pour être des tâches accomplies par des chefs d'équipe et que les deux témoins, sous une réserve émise par Z._____, ont affirmé de manière claire que l'intimé assumait l'ensemble de ces tâches, ce qu'ils savaient précisément dès lors qu'ils étaient les supérieurs hiérarchiques directs de l'intimé. C._____ a également affirmé que l'intimé avait assumé l'ensemble des charges listées à l'allégué 15 et qu'il n'avait jamais eu de supérieur sur les chantiers. Dans ces conditions, considérer que ces témoignages permettaient de retenir que l'intimé avait occupé les fonctions de chef d'équipe ne prête pas le flanc à la critique et ne saurait procéder d'une appréciation inexacte des preuves.

S'agissant de la réserve émise par Z._____, elle portait sur la tâche d'évaluation du personnel qui, en principe, selon la liste des tâches d'un chef d'équipe incombait à ce dernier. L'appelante en fait grand cas dans son appel. Cela étant, B.L._____, lors de son interrogatoire en tant que représentant de l'appelante, a toutefois indiqué avoir décidé qu'il « était le seul compétent pour évaluer le personnel » (PV audition, p. 31 i. f). Cette tâche, au sein de l'appelante, n'était ainsi pas attribuée aux chefs d'équipe, de sorte qu'on ne saurait dénier à l'intimé la qualité de chef d'équipe au motif qu'il n'aurait pas évalué le personnel, sauf à refuser cette qualité à tous les chefs d'équipe de l'appelante.

Quant au témoignage de C._____, l'appelante fait encore grand cas de la déclaration de ce témoin qu' « aucun supérieur ni membre de la direction ne m'a dit que M. P._____ était chef d'équipe ». Cette déclaration faite à la suite d'une question expresse du conseil de

l'appelante ne change rien à la présente cause : il n'était en effet pas nécessaire que les membres de la direction disent à un grutier que l'intimé était chef d'équipe pour qu'il le soit. Il suffisait qu'il en ait les fonctions dans les faits et qu'il soit considéré comme tel au sein de l'entreprise. Or le témoin a été limpide sur ce point. Il a été formel sur le fait qu'il avait lui-même vu l'intimé diriger des équipes sur deux chantiers. Est également sans incidence la déclaration de ce témoin selon laquelle il ignorait la différence entre un ouvrier qualifié et un chef d'équipe. Ici aussi, ce qui est déterminant ce sont les constatations personnelles de ce témoin sur les tâches effectuées par l'intimé. Or ces constatations permettent de qualifier - question qui relève de l'appréciation du juge - la fonction de l'intimé de chef d'équipe au sein de l'appelante.

3.4 L'appelante reproche ensuite aux premiers juges de ne pas avoir retenu le « témoignage » de B.L._____ qui « affirme tout simplement » que l'intimé n'était pas chef d'équipe. La critique est vaine : B.L._____ était l'administrateur président de l'appelante jusqu'au 27 octobre 2020, selon l'extrait du Registre du commerce qui constitue un fait notoire. Alors que l'autorisation de procéder a été délivrée le 25 août 2020 et qu'il n'avait plus de pouvoirs dans la société dès le 28 octobre 2020, c'est toutefois lui qui a été mis, le 5 novembre 2020, au bénéfice d'une procuration générale pour représenter l'appelante (pièce 104). Nonobstant sa radiation au Registre du commerce, il continuait donc à occuper, lors de son témoignage comme aujourd'hui - la procuration précitée ayant été reproduite en appel - un rôle central au sein de l'appelante, débitrice potentielle des prétentions de l'intimé. C'est d'ailleurs lui qui, après avoir déposé en qualité de «témoin», a été interrogé ensuite en qualité de représentant de l'appelante. Son témoignage ne saurait dès lors à lui seul infirmer les déclarations claires et concordantes des témoins précités qui, eux, n'apparaissent pas avoir d'intérêt au sort de la cause.

3.5 L'appelante reproche aux premiers juges de n'avoir pas retenu les témoignages des « employés actuels », à savoir ceux de U._____ et G._____.

Le premier travaillait lors de son audition non pas pour l'appelante mais pour la société R._____ dont l'administrateur-président est B.L._____. Il a en substance indiqué tout devoir à B.L._____ qui l'aurait formé. Ces éléments démontrent que le témoin se trouvait dans un conflit d'intérêts évident qui rend peu probantes ses déclarations. Au demeurant, son témoignage apporte peu en faveur de la thèse de l'appelante dès lors qu'interrogé sur le fait que l'intimé aurait suivi une formation interne pour devenir chef d'équipe, comme la formation qu'il prétend avoir suivie, le témoin ne répond pas «non» à cette question mais prétend ne pas savoir. C'est dire qu'il n'était à tout le moins pas très informé sur ce que faisait l'intimé au sein de l'appelante. Le témoin, qui a commencé à travailler dans l'entreprise prédécesseuse de l'appelante en 2007 - et sans qu'on sache jusqu'à quand - indique n'être devenu chef d'équipe, après une formation de « plusieurs années », qu'en 2018-2019. Ces faits et notamment le fait que le témoin ne soit devenu chef d'équipe qu'en 2018-2019 ne sont toutefois corroborés par aucun élément et son témoignage ne saurait suffire à cet égard pour les motifs qui précèdent.

Le témoin G._____ était quant à lui aussi employé au moment de son audition non par l'appelante mais par R._____. Lui aussi dit avoir suivi, grâce à B.L._____, une formation interne, mais ne pas savoir si l'intimé, l'aurait suivie. Il prétend lui aussi n'avoir pas été chef d'équipe avant l'année 2022, cela sans qu'aucun élément ne vienne le corroborer.

Ces témoignages, vu le conflit d'intérêts évident dans lequel se trouvaient les témoins ne sauraient avoir une quelconque valeur probante, sauf à être appuyés par des éléments probants du dossier, ce qui n'est pas le cas.

3.6 L'appelante conteste également la valeur probante donnée au témoignage de S._____, dès lors qu'il aurait affirmé que l'intimé était chef d'équipe pendant toute la période durant laquelle il avait travaillé dans l'entreprise.

Sur ce point, le tribunal a effectivement relevé que le témoin S._____, qui avait commencé à travailler pour la défenderesse en mars 2013, avait affirmé avoir toujours connu le demandeur comme chef d'équipe. Il a observé que les témoignages divergeaient sur la date à partir de laquelle l'intimé avait débuté sa fonction de chef d'équipe. Considérant que les témoignages étaient peu fiables à cet égard, il s'est basé sur les rapports de chantiers remplis par l'intimé (pièce 22). Le premier de ces rapports étant daté du 14 avril 2014, il a retenu que la prise de fonction de chef d'équipe était intervenue le 1^{er} avril 2014. Ainsi, dans la mesure où le tribunal lui-même n'a pas tenu pour probante la déclaration du témoin S._____ en ce qui concerne le début de la fonction de chef d'équipe, le grief de l'appelante est sans pertinence. Au surplus, il est infondé : ce n'est en effet pas parce que le témoin aurait affirmé que l'intimé était chef d'équipe pour une période plus importante que celle admise par les premiers juges que la valeur probante de son témoignage pour la période admise devrait être niée.

3.7 L'appelante critique également la valeur probante du témoignage de C._____, invoquant que ce témoin se contredirait « constamment ». Elle donne pour seul exemple le fait que le témoin ait indiqué que l'intimé était « chef d'équipe lorsqu'il a commencé à travailler « environ en 2015 », tout en précisant avoir été employé de février 2013 à 2017.

Le grief est téméraire. Le témoin a indiqué qu'il avait travaillé de février 2013 à 2017 pour l'appelante, mais qu'il avait « commencé à travailler dans le bâtiment, environ en 2015 », « auparavant [il] travaillai[t] dans le génie civil ». Ces deux activités différentes permettent d'expliquer pourquoi le témoin n'aurait pas remarqué, alors qu'il ne travaillait pas dans le bâtiment où travaillait l'intimé avant 2015, que celui-ci ait été dans cette activité chef d'équipe avant 2015.

3.8 L'appelante, de manière totalement téméraire, conteste également la valeur à donner au témoignage de H._____, qui a affirmé

que l'intimé avait géré seul son chantier. Elle se prévaut à cet égard de la déclaration de ce témoin selon lequel un individu venait sur le chantier dans une BMW blanche et en déduit qu'il s'agissait forcément d'un supérieur qui venait se renseigner sur la manière de travailler de l'intimé. Cela ne prouve rien surtout que le témoin a indiqué que son conducteur ne supervisait pas la séance et que sur le chantier c'était toujours l'intimé qui dirigeait. Au demeurant, on ignore totalement qui était le propriétaire de la BMW de sorte que pour ce motif également le grief apparaît incongru.

3.9 L'appelante revient encore sur la portée à donner aux courriers des 12 juillet et 8 décembre 2014, destinés « aux contremaîtres » et « chefs d'équipe », et le document du 26 août 2015 mentionnant « Equipe P. _____ ». Il conteste que l'annotation sur ces documents du prénom « [...] » appuie, encore, le fait que l'intimé ait été chef d'équipe.

Son argument est peu compréhensible. Dire que si l'intimé avait été réellement chef d'équipe, son nom aurait été inscrit directement en tant que tel sur ces documents, n'a aucun sens, dès lors qu'il s'agissait des formulaires adressés notamment aux « chefs d'équipe » sans aucun nom. L'indication « P. _____ » signifiait donc qu'il s'agissait de l'exemplaire remis à l'intimé et que donc celui-ci était, l'appelante n'ayant pas invoqué qu'il était « contremaître », un chef d'équipe. L'appelante ajoute qu'il « est par exemple tout à fait possible que, dans le cadre de la formation afin de devenir chef d'équipe, ce genre de document mentionne [le nom de l'intimé] ». Cet argument n'a aucun sens compréhensible. Il est en outre vain dès lors que l'existence d'une formation interne, qui plus est suivie par l'intimé, n'a pas été établie, ses deux supérieurs hiérarchiques directs, les plus à même de confirmer que l'intimé a suivi une telle formation, l'ayant catégoriquement nié.

3.10 A cet égard, l'appelante revient encore sur cette prétendue formation interne de chef d'équipe. On l'a vu les témoignages des deux employés de la nouvelle société du représentant de l'appelante, G. _____ et U. _____, ne sauraient prévaloir, pour les motifs indiqués, sur ceux des deux anciens supérieurs hiérarchiques directs de l'intimé (cf. *supra*

consid. 3.5). Outre que ces derniers n'ont pas de conflit d'intérêts contrairement aux premiers cités, ils étaient particulièrement bien placés pour savoir si les personnes sous leurs ordres, et notamment l'intimé, suivaient ou non une formation pour devenir chef d'équipe ou étaient chefs d'équipe. Or ils ont été catégoriques sur ce point. Quant au témoignage de S._____, celui-ci est maçon et non l'ancien supérieur hiérarchique de l'intimé. S'il a déclaré qu'il y « avait des formations au sein de l'entreprise pour devenir chef d'équipe », il a néanmoins admis ne pas savoir si l'intimé l'avait suivie ou était suivi par quelqu'un. L'appelante ne peut dès lors rien tirer d'un tel témoignage en sa faveur. Ce d'autant plus que ce dernier témoin a indiqué sans réserve que l'intimé était déjà chef d'équipe et notamment dirigeait le chantier « pendant toute la période où il l'a connu » et que c'était l'intimé, à nouveau, qui lui « disait quoi faire ». Ici encore un tel témoignage ne permet pas de retenir que l'intimé, au sein de l'appelante, aurait été quelqu'un d'autre qu'un chef d'équipe. S'agissant encore des formations que l'appelante invoque si souvent, on relèvera qu'outre les témoignages des actuels employés du représentant de l'appelante et de ce dernier, l'appelante ne se réfère à aucune preuve qui aurait établi l'existence d'une formation interne qui, si elle avait réellement existé, aurait certainement pu être attestée par des documents.

C'est ainsi à juste titre que les premiers juges n'ont pas retenu l'existence d'une telle formation interne ni, *a fortiori*, le fait que l'intimé l'aurait suivie entre 2014 et 2017.

3.11 Il résulte de ce qui précède, que les premiers juges, en se fondant sur les preuves versées au dossier et notamment les deux témoignages concordants des deux supérieurs hiérarchiques directs de l'intimé, appuyés par d'autres témoignages, ont constaté à juste titre que l'intimé avait été, d'avril 2014 à la fin de son contrat de travail au mois de mai 2017, considéré comme chef d'équipe au sein de l'entreprise de l'appelante.

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 au considérant 3, que son grief préalable. Le moyen est infondé.

5. L'appelante fait ensuite valoir une violation des art. 322 CO et 327c CO.

5.1 Elle explique tout d'abord pour quel motif les prétentions de l'intimé en remboursement de ses frais de déplacement ont été rejetées par les premiers juges. On ne comprend pas bien l'utilité et l'intérêt au sens de l'art. 59 al. 2 let. a CPC d'une telle réflexion.

5.2 L'appelante indique ensuite avoir correctement rémunéré les indemnités de repas dues à l'intimé. Sur ce point, le tribunal a considéré qu'il résultait de la pièce 8 que pour la période du 1^{er} février 2016 au 31 mai 2017 l'intimé avait inscrit 43 repas, mais que seuls 4 avaient été indemnisés, et qu'en conséquence 39 ne l'avaient pas été et devaient l'être. Faute de s'en prendre à l'appréciation de l'autorité précédente, le grief de l'appelante, insuffisamment motivé, est sur ce point irrecevable (cf. consid. 2 *supra*).

5.3 Enfin, dès lors que l'intimé était chef d'équipe d'avril 2014 à la fin de son contrat, l'autorité précédente a retenu à juste titre que le tarif horaire utilisé par l'appelante était incorrect.

6. L'appelante se plaint également d'avoir été astreinte à délivrer à l'intimé un nouveau certificat indiquant que l'intimé avait œuvré comme chef d'équipe dès le 1^{er} avril 2014.

Dès lors qu'on a vu que cela correspondait à la réalité, le grief ne peut qu'être rejeté, comme la violation invoquée de l'art. 330a CO.

7. Vu ce qui précède, l'appel manifestement mal fondé, doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC, et le jugement attaqué confirmé.

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 430 fr. (art. 62 al. 1 et 76 al. 5 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 d'allouer des dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à procéder.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 430 fr. (quatre cent trente francs), sont mis à la charge de l'appelante J. _____ SA.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière:

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Stefano Fabbro, avocat (pour J. _____ SA)
- Me Yann Jaillet, avocat (pour P. _____)

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- M. le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière: