

**CHAMBRE DES RECOURS CIVILE**

---

---

Arrêt du 10 avril 2019

---

Composition : M. SAUTEREL, président  
Mmes Merkli et Giroud Walther, juges  
Greffière : Mme Spitz

\*\*\*\*\*

**Art. 18 et 329d CO**

Statuant à huis clos sur le recours interjeté par **H.**\_\_\_\_\_, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 11 juillet 2018 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause en conflit du travail divisant le recourant d'avec **L.**\_\_\_\_\_, à [...], défendeur, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal considère :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 11 juillet 2018, dont la motivation a été envoyée pour notification aux parties le 19 novembre 2018, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal) a dit que L.\_\_\_\_\_ était le débiteur et devait immédiat paiement à H.\_\_\_\_\_ du \_\_\_\_\_ montant \_\_\_\_\_ de 91 fr. 10 brut à titre de solde de salaires, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2017, dont à déduire les charges sociales légales, conventionnelles et contractuelles à verser aux institutions concernées (I), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II) et a rendu le jugement sans frais ni dépens (III).

En droit, les premiers juges ont notamment retenu que L.\_\_\_\_\_ incluait le treizième salaire et les jours fériés dans le salaire horaire, qui était ainsi de 25 fr., voire même de 25 fr. 15, indemnités de vacances également comprises. Ils ont considéré que ce salaire était supérieur au salaire horaire de 24 fr. 10, indemnités de vacances, treizième salaire et jours fériés compris, auquel aurait droit H.\_\_\_\_\_ en application de la Convention collective de travail du secteur du nettoyage pour la Suisse romande du 8 octobre 2012 (ci-après : CCT), étendue selon l'arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la Convention collective de travail du secteur du nettoyage pour la Suisse romande du 13 février 2014, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2014 avec effet au 31 décembre 2018 (ci-après : arrêté fédéral), applicable en l'espèce. Selon le jugement, si l'on ajoutait au salaire horaire de 25 fr., effectivement payé par L.\_\_\_\_\_, le treizième salaire et les jours fériés, le salaire avoisinerait 28 fr. 01, serait supérieur de presque 4 fr. au salaire dû conformément à la CCT et correspondrait à un supplément de 16% ; le salaire ainsi obtenu serait également nettement supérieur à celui que percevait H.\_\_\_\_\_ dans son précédent emploi alors qu'il y travaillait de nuit. Le tribunal a ainsi retenu que le salaire versé de 25 fr. incluait les indemnités de vacances, jours fériés et treizième salaire, aucun élément au dossier ne permettant d'envisager que L.\_\_\_\_\_ ait voulu traiter

différemment H. \_\_\_\_\_ en lui allouant un salaire - par ailleurs plus élevé que celui prévu par la CCT - nettement supérieur à celui de ses collègues. Le tribunal s'est également dit convaincu par les explications de L. \_\_\_\_\_, étayées par les témoignages, même si l'on pouvait reprocher à celui-ci son manque de rigueur, voire une certaine légèreté dans sa gestion des rapports de travail. Les premiers juges ont en revanche exposé ne pas être convaincus par l'affirmation de H. \_\_\_\_\_ selon laquelle il n'était pas au courant que le treizième salaire et les jours fériés étaient inclus dans le salaire, l'attitude de celui-ci révélant plutôt une certaine mauvaise foi dans l'exploitation d'une faille dans l'établissement des fiches de salaire par L. \_\_\_\_\_. Partant, le tribunal a rejeté les prétentions de H. \_\_\_\_\_ en paiement de 3'936 fr. 25 pour les jours fériés et le treizième salaire.

**B.** Par acte du 20 décembre 2018, H. \_\_\_\_\_ a interjeté recours contre le jugement qui précède, concluant à la réforme du chiffre II de son dispositif en ce sens que L. \_\_\_\_\_ soit déclaré son débiteur et lui doive immédiat paiement du montant brut de 3'396 fr. 20 à titre de treizième salaire, ainsi que du montant brut de 540 fr. 05, sous déduction des charges sociales usuelles et contractuelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2017.

L. \_\_\_\_\_ n'a pas déposé de réponse dans le délai qui lui avait été imparti à cet effet.

**C.** La Chambre des recours civile fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, complété par les pièces du dossier, dont il ressort notamment ce qui suit :

**1. a)** Par contrat de travail oral passé à une date indéterminée, le demandeur H. \_\_\_\_\_ a été engagé par le défendeur L. \_\_\_\_\_, sous l'enseigne Y. \_\_\_\_\_, à [...], afin d'effectuer des nettoyages d'immeubles (sortie des containers, entretien intérieur, voire extérieur) dès le

11 janvier 2016. H.\_\_\_\_\_ reprenait le poste précédemment occupé par un dénommé V.\_\_\_\_\_. Lors de son interrogatoire du 10 juillet 2018, L.\_\_\_\_\_ a indiqué avoir dit à H.\_\_\_\_\_, lors de son engagement, qu'il percevrait un salaire 25 fr. de l'heure, tout inclus, comme les autres employés, et qu'il travaillerait au maximum à 70%.

**b)** Lors de son interrogatoire, L.\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il était auparavant employé de la société R.\_\_\_\_\_, avec son épouse et que, malgré son statut, il avait également des employés, soit U.\_\_\_\_\_, de 2008 à 2012 et dès janvier 2018, et V.\_\_\_\_\_, de 2011 à fin 2015. En 2014 ou 2015, R.\_\_\_\_\_ lui aurait demandé de se mettre à son compte et de continuer à s'occuper du même groupe d'immeubles à titre indépendant, de telle sorte que R.\_\_\_\_\_ n'ait plus besoin de se préoccuper des questions de remplacement durant les vacances ou de matériel. L.\_\_\_\_\_ a encore indiqué que son client principal était R.\_\_\_\_\_, société qui avait ensuite fusionné avec [...] en 2016, selon ses souvenirs. Le témoin V.\_\_\_\_\_ a quant à lui déclaré que son employeur était L.\_\_\_\_\_, mais que son salaire était versé par R.\_\_\_\_\_.

Lors de son audition du 23 avril 2018, le témoin U.\_\_\_\_\_ a déclaré avoir perçu, jusqu'en 2012, un salaire de 25 fr. de l'heure, qui comprenait les indemnités de vacances, les jours fériés et le treizième salaire, comme le défendeur le lui avait dit lors de son engagement. Quant à V.\_\_\_\_\_, entendu en qualité de témoin le 10 juillet 2018, il a indiqué avoir été payé 25 fr. de l'heure, montant qui comprenait tout (vacances, treizième salaire, jours fériés), ainsi que le défendeur le lui avait dit. Il a déclaré qu'il ne percevait pas de treizième salaire en fin d'année et ne réalisait aucun revenu durant les vacances. Il a ajouté qu'en 2015, à la demande de R.\_\_\_\_\_, les indemnités de vacances n'avaient plus été payées chaque mois, mais lors de la prise effective de celle-ci, et qu'il avait dû attendre presque une année pour que R.\_\_\_\_\_ les lui paie. Le défendeur a précisé que les employés préféraient recevoir cette rémunération mensuellement et ne pas être payés lorsqu'ils prenaient leurs vacances.

**c)** Selon les fiches de salaire produites, H.\_\_\_\_\_ a perçu un salaire horaire de 23 fr. 10 brut, plus 8.33 % pour les vacances (9 % en janvier et mars 2017), soit au total 25 fr. brut (25 fr. 15 en janvier et mars 2017). Il a travaillé, en chiffres ronds, de 62 heures (mars 2017) à 136 heures (avril et mai 2016) par mois, soit au total 1'604.42 heures, donc en moyenne 113.3 heures par mois (1'604.42 / 14.16 mois), non compris les heures pour vacances ou jours fériés. De mars 2016 à février 2017, cette moyenne a été de 113.88 heures (1'366.6 / 12 mois). Il a touché au total 40'770 fr. 80 de janvier 2016 à mars 2017.

Le décompte d'heures, respectivement de salaire, du mois de décembre 2016 mentionne les heures travaillées par H.\_\_\_\_\_, ainsi que l'indication « essai 3 mois 70 % ».

**2.** Par lettre du 27 février 2017, H.\_\_\_\_\_ a résilié son contrat de travail, demandant à ce que la date définitive lui soit confirmée. Les rapports de travail ont pris fin d'un commun accord le 31 mars 2017, mais le demandeur a, selon ses dires, travaillé « jusqu'en milieu de mois ».

**3.** Par lettre du 9 août 2017, H.\_\_\_\_\_, se référant à la CCT, a mis en demeure L.\_\_\_\_\_ de lui verser la somme totale de 4'583 fr. 05 d'ici au 31 août 2017 pour le treizième salaire (3'396 fr. 20 bruts), les jours fériés (540 fr. 05 bruts) et les vacances (646 fr. 80 bruts, 28 heures x 23 fr. 10). Il a en outre indiqué ce qui suit :

« Je n'ai jamais eu de contrat de travail écrit, cependant dans le décompte d'heures de décembre 2016, vous faites mention d'un taux \_\_\_\_\_ d'occupation \_\_\_\_\_ de 70 %, comme cela avait été discuté oralement lors de mon engagement. Cela devait donc correspondre à 28 heures hebdomadaires et 121 heures mensuelles [...].

Pour l'année 2017, j'avais droit à 1 semaine de vacances étant donné que nos rapports de travail ont fini le 31 mars. Pour le mois de mars, vous m'avez fourni du travail pour 2 semaines puis vous m'avez dit de prendre mes vacances. Cependant, je n'avais pas suffisamment de vacances pour terminer le mois de mars et je devais donc être occupé jusqu'à la fin de mon contrat. Vous avez pris la décision de ne pas me fournir de travail, mais vous ne pouvez être libéré de votre obligation de me payer mon salaire pour cette

semaine restante [...]. »

En août 2017, L.\_\_\_\_\_ a payé 22.618 heures à 25 fr. 15, soit 568 fr. 85 bruts, pour la semaine manquante de mars. Le défendeur a expliqué avoir calculé ce montant sur la base du nombre d'heures effectuées durant les trois mois travaillés en 2017.

**4. a)** Une requête en conciliation a été introduite le 21 septembre 2017. La conciliation n'a pas abouti lors de l'audience de conciliation du 2 novembre 2017, de sorte qu'une autorisation de procéder a été délivrée au demandeur pour des conclusions en paiement du montant brut de 4'014 fr. 20, plus intérêts à 5 % l'an dès le 31 mars 2017, soit 3'396 fr. 20 à titre de treizième salaire, 77 fr. 95 à titre de salaire du mois de mars 2017 et 540 fr. 05 à titre de salaire pour les jours fériés.

**b)** Par demande du 5 décembre 2017, H.\_\_\_\_\_ a ouvert action contre L.\_\_\_\_\_ en concluant, avec suite de frais et dépens, à ce qu'il soit prononcé que L.\_\_\_\_\_, Y.\_\_\_\_\_, est reconnu son débiteur et lui doit immédiat paiement du montant total brut de 4'014 fr. 20, plus intérêt à 5 % l'an dès le 31 mars 2017, selon le détail reprenant les montants figurant dans l'autorisation de procéder.

Dans sa réponse déposée le 19 février 2018, L.\_\_\_\_\_ a contesté devoir un supplément pour jours fériés, vacances et treizième salaire.

**c)** Les parties ont été personnellement entendues à l'audience de jugement du 23 avril 2018 et lors de sa reprise du 10 juillet 2018. Il a en outre été procédé, le 23 avril 2018, à l'audition du témoin U.\_\_\_\_\_ et, le 10 juillet 2018, à l'audition du témoin V.\_\_\_\_\_, ainsi qu'à l'interrogatoire des parties.

U.\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il percevait désormais un salaire horaire de 18 fr., auquel s'ajoutaient les vacances, les jours fériés et le treizième

salaire, comme convenu à son engagement en 2018 et prévu dans son contrat écrit.

V.\_\_\_\_\_ a produit ses fiches de salaire pour les mois de mars 2011 et décembre 2014, sur papier à en-tête de R.\_\_\_\_\_ - une fiche de salaire étant établie pour le travail dans chaque bâtiment -, avec indication du montant total de salaire brut, plus l'indemnité de vacances de 8.33 %, le nombre d'heures n'étant pas précisé.

Lors de son interrogatoire, H.\_\_\_\_\_ a indiqué que, chaque fois qu'il demandait plus d'heures à son employeur, il était pénalisé, raison pour laquelle il avait pris un deuxième emploi rémunéré à raison de 17 à 18 fr. de l'heure. Il a précisé que, dans son précédent emploi de nuit auprès de [...], il était rémunéré à raison d'environ 20 fr. de l'heure, plus vacances et treizième salaire.

L.\_\_\_\_\_ a expliqué que les contrats de travail de R.\_\_\_\_\_ de l'époque et les mandats conclus avec eux par la suite précisaient clairement que dans le salaire versé étaient compris les vacances, les jours fériés et le treizième salaire, postes qui n'étaient pas détaillés sur les fiches de salaire de R.\_\_\_\_\_. Le défendeur a indiqué avoir repris cette manière de faire, comme R.\_\_\_\_\_ le lui avait demandé, majoré des charges sociales. Il a confirmé que R.\_\_\_\_\_ incluait les jours fériés et le treizième salaire dans le forfait qui lui était alloué pour ses salariés. Vu les montants de l'ordre de 250 fr. par mois et par mandat pour chaque immeuble perçus, vacances comprises, cela correspondait parfois à un salaire horaire de 17 à 18 francs. Il a ajouté que les fiches de salaires qu'il établit actuellement sont détaillées et donnent toujours un salaire total de 25 fr. de l'heure.

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** Le recours est recevable contre les décisions finales de première instance qui ne peuvent faire l'objet d'un appel (art. 319 let. a CPC), notamment lorsque, dans une cause patrimoniale, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est inférieure à 10'000 francs (art. 308 al. 2 CPC).

Le délai de recours est en principe de trente jours à compter de la notification de la décision ou de la notification postérieure de la motivation (art. 321 al. 1 CPC).

**1.2** En l'espèce, le recours, écrit et motivé, portant sur une cause dont la valeur litigieuse est inférieure à 10'000 fr. et déposé dans le délai de trente jours dès la notification du jugement entrepris par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), est recevable.

**2.** Le recours est recevable pour violation du droit (art. 320 let. a CPC) et constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 let. b CPC). L'autorité de recours dispose d'un plein pouvoir d'examen s'agissant de la violation du droit (Spühler, Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2<sup>e</sup> éd., 2013, n. 26 ad art. 319 CPC). Elle revoit librement les questions de droit soulevées par le recourant et peut substituer ses propres motifs à ceux de l'autorité précédente ou du recourant (Hohl, Procédure civile, tome II, 2<sup>e</sup> éd., 2010, n. 2508, p. 452). S'agissant des faits, toutefois, le pouvoir d'examen dont dispose l'autorité saisie d'un recours est plus restreint qu'en appel. En effet, comme pour l'art. 97 al. 1 LTF (loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 ; RS 173.110), le grief de la constatation manifestement inexacte des faits ne permet que de corriger une erreur évidente, la notion se recoupant en définitive avec l'appréciation arbitraire des preuves (Corboz et al., Commentaire de la LTF, 2<sup>e</sup> éd., 2014, n. 27 ad art. 97 LTF).

### **3.**

**3.1** Le recourant, qui déclare ne pas contester l'état de fait du jugement, soutient toutefois que l'intimé n'est pas parvenu à établir qu'un accord avait été passé entre les parties dans le sens retenu par le jugement (p. 5). Il invoque en outre la violation des dispositions de la CCT, de l'art. 257 CO et de la jurisprudence (pp. 3 ss), en particulier l'ATF 116 II 153, dès lors que le tribunal aurait comparé des postes de revenus ayant des objectifs différents. Le recourant se prévaut en outre du principe de la liberté contractuelle permettant à un employeur de verser un salaire plus élevé que le minimum CCT, sans pour autant que cet avantage n'entraîne une compensation avec des suppléments salariaux que l'employeur aurait oublié de verser, la comparaison avec le salaire d'autres employés n'étant pas déterminante.

### **3.2**

**3.2.1** Le CO prévoit l'obligation de verser le salaire afférent aux vacances (art. 329d CO). L'obligation de verser le salaire durant les vacances doit assurer que le travailleur est libéré de son obligation de travailler sans subir pour cela de désavantages financiers (ATF 129 III 664). La fixation d'un salaire global incluant les vacances est inadmissible (ATF 107 II 430). Un accord incluant l'indemnité de vacances dans le salaire n'est valable que si la part représentant cette indemnité est fixée en pour-cent ou en chiffres (ATF 116 II 515, JdT 1991 I 313) et cette mention doit figurer aussi bien dans le contrat de travail écrit que dans les décomptes de salaire (ATF 129 III 493 consid. 3.3 p. 496 ; TF 4A\_561/2017 du 19 mars 2018 consid. 3.1 ; TF 4A\_205/2016 du 23 juin 2016 consid. 2.6.1).

Cette question n'est plus litigieuse en l'espèce, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir.

**3.2.2** Le CO ne prévoit en revanche pas le paiement d'un treizième salaire ni des jours fériés (TF 4A\_72/2018 du 6 août 2018 consid. 4.4.2).

### **3.3**

**3.3.1** L'arrêté fédéral (cf. art. 4 CCT) a étendu le champ d'application de la CCT du secteur du nettoyage pour la Suisse romande, conclue le 8 octobre 2012. Dès lors que ses clauses étendues s'appliquent notamment aux entreprises qui offrent des prestations à titre principal ou accessoire dans le domaine du nettoyage (art. 2 al. 2 de l'arrêté fédéral) ainsi qu'à tous les travailleurs de la branche (art. 2 al. 3 de l'arrêté fédéral), il est incontestable que les parties étaient soumises à ce texte durant les rapports de travail qui ont pris fin en l'espèce en 2017. Il ressort en particulier de cet arrêté fédéral que l'extension de la CCT s'applique à tous les travailleurs, indépendamment de leur mode de rémunération, ce qui dénote la volonté de ne pas désavantager notamment les travailleurs payés à l'heure (art. 2 al. 3 de l'arrêté fédéral).

**3.3.2** Les dispositions CCT qui suivent figurent toutes sous le titre « clauses étendues ».

L'art. 3 ch. 1 CCT prévoit la signature d'un contrat de travail mentionnant au moins la date d'engagement, la catégorie professionnelle, la durée hebdomadaire moyenne normale du travail (calculée sur le mois), les horaires de travail et le salaire.

L'art. 6 contient un tableau des catégories professionnelles, notamment la catégorie EO pour le personnel (nettoyage d'entretien), soit le personnel sans qualification à l'engagement dont le temps de travail contractuel excède 18 heures hebdomadaires.

L'art. 7 CCT, intitulé « salaires », dispose à son chiffre 1 que les salaires minimaux sont déterminés dans une grille annexée à la CCT (Annexe 2) ; le chiffre 6 prévoit qu'une fiche de salaire détaillée doit être remise chaque mois à chaque travailleur.

L'annexe 2 prévoit un salaire minimal de 19 fr. 85 dans le canton de Vaud au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et 2017 pour la catégorie professionnelle EO (nettoyage d'entretien), retenue par le jugement selon

l'Annexe 5 CCT. Il est précisé dans la CCT que ces salaires s'entendent bruts et que le treizième salaire et les vacances sont dus en sus.

L'art. 9 CCT prévoit le versement d'un treizième salaire versé prorata temporis à chaque travailleur pour autant qu'il soit présent dans l'entreprise depuis au moins trois mois. Après les trois mois, il est dû pour la totalité de la période travaillée (ch. 1) ; calculé sur la base du salaire brut AVS, à raison de 8,33 % hors heures supplémentaires, le treizième salaire est versé au plus tard avec le salaire de décembre ou lors de la cessation des rapports de travail. Il est mentionné de manière distincte sur la fiche de salaire correspondante (art. 9 ch. 2 CCT).

L'art. 16 CCT prévoit notamment que les travailleurs ont droit à l'indemnisation (à raison du salaire effectivement perdu) de 9 jours fériés chômés, pour autant que ceux-ci correspondent à un jour habituellement travaillé (ch. 1). Pour les travailleurs occupés toute l'année civile, l'employeur peut indemniser les jours fériés par le paiement d'une indemnité équivalente à 3,75 % du salaire AVS (ch. 3). En cas d'absence injustifiée le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant, ce droit à l'indemnisation du jour férié disparaît. Sont considérés comme cas d'absence injustifiée : les absences non expressément autorisées par l'employeur ou non justifiées par un certificat médical (ch. 4). La liste des jours fériés payés est fixée sur le plan cantonal dans l'Annexe 3 faisant partie intégrante de la CCT (ch. 5). Sous réserve des dispositions de la législation fédérale sur le travail, le travailleur peut être tenu de travailler un jour férié lorsque l'entreprise cliente n'est pas soumise à l'obligation de respecter ce jour férié et que le travailleur accompli ce jour-là entre dans l'horaire normal du travailleur considéré (ch. 6), le travail effectué un jour férié ne donnant pas droit à un supplément de salaire, mais à un congé payé de même durée accordé dans le délai de quatre semaines, étant précisé que, passé ce délai, les heures travaillées sont rémunérées à 200% (ch. 7).

Les jours fériés cantonaux figurent à l'Annexe 3 et sont au nombre de neuf dans le canton de Vaud.

L'art. 32 (acquis sociaux) dispose que l'entrée en vigueur de la CCT ne remet pas en cause les situations individuelles plus favorables selon le contrat individuel de travail.

**3.3.3** Le principe de la comparaison par secteurs (Gruppenvergleich) est applicable pour juger de l'admissibilité d'un accord individuel dérogeant à la CCT sous l'angle de la clause la plus favorable (art. 257 al. 2 CO) (sur la question des indemnités afférents aux vacances : ATF 134 III 399 consid. 3.2.4.4, de l'allocation indépendante de fin d'année : TF 4C.269/2001 du 16 novembre 2001 consid. 4).

#### **4.**

**4.1** En l'espèce, l'employeur a admis qu'il entendait verser à son employé, hormis le salaire, une indemnité de vacances, un treizième salaire et une indemnité pour jours fériés, conformément à ce que prévoit la CCT.

Aussi, la question qui se pose est celle de savoir si, en l'absence d'un contrat de travail écrit prévu par la CCT, les parties avaient convenu oralement que le « salaire horaire » de 23 fr. 10 incluait, comme le soutient l'employeur, le treizième salaire et l'indemnité pour jours fériés. Il est incontesté et incontestable que l'employeur, bien qu'il ait eu la volonté de verser à son employé le treizième salaire et l'indemnité pour jours fériés, n'a pas détaillé les fiches de salaire de l'employé de manière conforme à la CCT (consid. 2.3 supra), ce qui aurait pourtant suffi à apporter la clarté nécessaire à l'accord oral et confirmé en la forme écrite l'accord passé verbalement (cf. ATF 129 III 493 consid. 3.3 ; ATF 116 II 515 consid. 4b ; TF 4A\_205/2016 du 23 juin 2016 consid. 2.6.1).

**4.2** Pour déterminer ce que les parties voulaient, le juge doit recourir en premier lieu à l'interprétation subjective, c'est-à-dire rechercher la réelle et commune intention des parties, le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir (art. 18 al. 1 CO ; ATF 132 III 268 consid. 2.3.2 p. 274 s.).

Ce n'est que si le juge ne parvient pas à déterminer cette volonté réelle des parties parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat (ATF 131 III 280 consid. 3.1 p. 286) – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves (TF 4A\_205/2016 du 23 juin 2016 consid. 2.1 ; TF 5C.25212004 du 30 mai 2005 consid. 4.3) – qu'il doit recourir à l'interprétation objective, à savoir rechercher la volonté objective des parties, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (application du principe de la confiance ; ATF 132 III 268 consid. 2.3.2 p. 274 s.). Ce principe permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 130 III 417 consid. 3.2 p. 424 ; ATF 129 III 118 consid. 2.5 p. 122). Les circonstances de fait déterminantes à cet égard sont celles qui ont précédé ou accompagné la manifestation de volonté, mais non pas les événements postérieurs (ATF 132 III 626 consid. 3.1 in fine p. 632 et les arrêts cités).

### **4.3**

**4.3.1** Pour déterminer ce que les parties ont entendu régler, le tribunal s'est fondé sur les déclarations de l'employeur, selon lequel le salaire horaire de 23 fr. 10 comprendrait les indemnités de vacances, le treizième salaire et les jours fériés. Le tribunal s'est également appuyé sur le témoignage de l'employé U.\_\_\_\_\_ qui, selon ses dires, percevrait 18 fr. de l'heure dès 2018, auxquels seraient ajoutés les indemnités de vacances, jours fériés et treizième salaire, alors que son salaire précédent

qu'il percevait durant ses études, soit entre 2008 et 2012, aurait été de 25 fr. l'heure, montant qui comprenait les indemnités de vacances, les jours fériés et le treizième salaire selon son employeur. Le tribunal se réfère également au témoignage d'V.\_\_\_\_\_, qui avait travaillé pour L.\_\_\_\_\_ entre 2011 et 2015, qui a déclaré qu'il était payé par R.\_\_\_\_\_ et non pas par L.\_\_\_\_\_, qui a produit des fiches de salaire de mars 2011 et de décembre 2014 uniquement, établis par R.\_\_\_\_\_ et sur lesquels ne figurent pas son salaire horaire de base, qui a déclaré que L.\_\_\_\_\_ lui avait dit que le montant de 25 fr. comprenait tout, que c'était clair pour lui dès lors qu'il ne touchait rien quand il prenait ses vacances ni en fin d'année, avant d'indiquer qu'il n'avait pas droit au treizième salaire.

**4.3.2** Si le tribunal a entendu, en procédant de la sorte, rechercher la volonté réelle et commune des parties, ce qui ne ressort pas clairement du jugement, la déduction de cette volonté des déclarations de l'employeur, censées corroborées par les deux témoignages cités, est insoutenable. En effet, il s'agit de tierces personnes qui n'ont pas travaillé en même temps que l'employé, soit avec lui, mais bien à d'autres époques pas toujours concernées par la CCT en question. Par ailleurs, les montants articulés par les témoins - dont V.\_\_\_\_\_ est du reste toujours employé par l'intimé ce qui relativise la force probante de ses déclarations - n'ont pas été étayées par des fiches de salaires, et encore moins par des fiches de salaire établies par l'intimé lui-même, les seules pièces produites concernant R.\_\_\_\_\_ en mars 2011 et décembre 2014 et non pas l'entreprise employeuse Y.\_\_\_\_\_. En outre, les déclarations du témoin V.\_\_\_\_\_ sont manifestement contradictoires s'agissant du treizième salaire.

Partant, si le tribunal entendait déterminer la volonté réelle et commune des parties en se fondant sur ces éléments, il a sombré dans l'arbitraire en interprétant comme il l'a fait l'accord oral conclu entre les parties, à la lumière des fiches de salaire du recourant, les preuves administrées ne permettant en aucun cas de retenir que l'employé avait compris à l'époque de la conclusion du contrat en 2016 que l'employeur entendait inclure à tout le moins le treizième salaire dans le salaire horaire

de 23 fr. 10. Aussi, le résultat auquel le tribunal est parvenu est insoutenable au regard de l'appréciation desdites preuves.

**4.3.3** Il n'apparaît pas non plus clairement que le tribunal ait entendu procéder à l'interprétation objective de l'accord des parties à la lumière des fiches de salaire du recourant. Si tel devait être le cas, on ne voit pas, sur la base des faits retenus – dont le salaire horaire du témoin V. \_\_\_\_\_ en 2018 remonte à une période postérieure à la conclusion de l'accord oral par les parties en 2016 de sorte qu'il n'est de toute manière pas admissible pour l'interprétation objective – que l'employé devait en l'espèce de bonne foi et raisonnablement inférer de ses fiches de salaire que le montant du salaire horaire de base incluait des indemnités pour le treizième salaire, qui n'y figuraient cependant pas de manière distincte comme prévu par la CCT, alors même que l'indemnité pour les vacances y figurait de manière distincte.

Dans ces conditions, on voit mal comment on pourrait, dans la recherche de la volonté objective des parties, comprendre les clauses pertinentes citées de la CCT (consid. 3.3.2 supra) autrement que comme prescrivant de distinguer, d'une part, le salaire – même si celui-ci est supérieur au minimum prévu par la CCT – et, d'autre part, la prétention litigieuse portant sur le treizième salaire, celle-ci étant due « en sus » (Annexe 2 CCT), soit indépendante de la fixation du salaire, et devant figurer de manière détaillée (art. 9 ch. 2 CCT pour le treizième salaire) sur les fiches de salaire selon la CCT, ce d'autant plus qu'il ne ressort d'aucune pièce du dossier que les parties auraient prévu que cette prétention serait comprise dans la notion de « salaire » (cf. TF 4A\_205/2016 précité consid. 2.5). Au demeurant, l'existence d'un accord portant sur un salaire élevé n'entraîne pas automatiquement pour le travailleur la renonciation à son droit au treizième salaire ou aux jours fériés, conféré par la CCT (TF 4A\_205/2016 précité consid. 2.4).

S'agissant plus particulièrement des jours fériés, on ne voit pas non plus, dans la recherche de la volonté objective des parties, comment leur indemnisation selon la clause pertinente de la CCT aurait pu être

incluse dans le salaire, en l'absence de toute indication de leur montant (en chiffre ou en pourcentage ; TF 4A\_72/2018 du 6 août 2018 consid. 5.3), à tout le moins sur la fiche de salaire en l'absence d'un contrat de travail écrit, dès lors que leur versement est soumis à de multiples conditions découlant de l'art. 16 CCT (ch. 4, 6 et 7).

**5.**

**5.1** Il s'ensuit que le recours est admis. Il y a lieu de renvoyer la cause au tribunal pour une nouvelle instruction s'agissant des quotités – non examinées quant à leur fondement – du treizième salaire et des jours fériés, ainsi que pour une nouvelle décision dans le sens des considérants.

**5.2** L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, le recourant n'étant pas assisté d'un mandataire professionnel.

Par ces motifs,  
la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal,  
p r o n o n c e :

- I. Le recours est admis.
- II. Le jugement est annulé et la cause est renvoyée au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne pour nouvelle instruction et nouvelle décision dans le sens des considérants.
- III. Il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens.

**IV.** L'arrêt est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- M. H. \_\_\_\_\_, personnellement,
- M. L. \_\_\_\_\_, personnellement.

La Chambre des recours civile considère que la valeur litigieuse est inférieure 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), 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).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Mme la Vice-Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La greffière :