

**CHAMBRE DES RECOURS CIVILE**

---

---

Arrêt du 14 février 2022

---

Composition : M. PELLET, président  
MM. Sauterel et Winzap, juges  
Greffière : Mme Schwab Eggs

\* \* \* \* \*

**Art. 365 ss CO ; 20 LSE**

Statuant à huis clos sur le recours interjeté par **O.**\_\_\_\_\_, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 21 juin 2021 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant le recourant d'avec **M.**\_\_\_\_\_ **SA**, à [...], défenderesse, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal considère :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 21 juin 2021, dont la motivation a été adressée pour notification aux parties le 20 octobre 2021, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal de prud'hommes) a dit que la défenderesse M. \_\_\_\_\_ SA devait au demandeur O. \_\_\_\_\_ la somme de 987 fr. 80 brut, sous déduction des charges sociales, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> octobre 2020 (I) et a statué sans frais ni dépens (II).

Appelé à statuer sur un litige en droit du travail portant sur le paiement d'heures minimales prévues contractuellement mais non effectuées pour des motifs propres à l'entreprise locataire de services, le tribunal de prud'hommes a écarté l'application de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (ci-après : la CCT Gros œuvre) au motif que la défenderesse - qui était active dans le placement de personnel fixe et temporaire - n'y était pas soumise et que de toute manière la durée maximale énoncée dans les contrats de missions respectait la fourchette posée par la CCT Gros œuvre. Le demandeur ne pouvait donc se prévaloir de la durée hebdomadaire minimale de la convention ; il était uniquement lié par le minimum hebdomadaire convenu dans les contrats de mission conclus avec la défenderesse. Sur cette base, cette dernière devait lui verser un montant de 987 fr. 80 correspondant à la différence entre les heures effectuées et celles contractuelles minimales garanties.

**B.** Par acte du 22 novembre 2021, O. \_\_\_\_\_ (ci-après : le recourant) a recouru contre ce jugement, concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que M. \_\_\_\_\_ SA lui doit 2'768 fr. 05 avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> octobre 2020.

M. \_\_\_\_\_ SA (ci-après : l'intimée) n'a pas déposé de réponse dans le délai 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.** L'intimée M. \_\_\_\_\_ SA, dont le siège est à [...], mais qui a des succursales à [...], a pour but les études et conseils en ressources humaines, le recrutement de cadres sous mandat, le placement de personnel fixe et temporaire dans tous domaines ainsi que l'exploitation d'une entreprise générale dans le domaine de la construction et travaux en régie dans le domaine de la construction.

**2.** Le 6 mai 2019, le recourant O. \_\_\_\_\_ et l'intimée ont signé un document intitulé « contrat cadre de travail » ; il s'agit du document de base encadrant les contrats de mission conclus par les parties par la suite et dont il est question ci-dessous. Ce contrat cadre contient notamment les clauses suivantes :

« Art. 6 :

Le collaborateur doit établir un compte rendu hebdomadaire des heures de travail et le faire parvenir sans délai à l'employeur après l'avoir fait signer par l'entreprise locataire de service. Si les heures de travail effectivement fournies ne concordent pas avec les heures de travail convenues, seul le temps de travail pour lequel une justification est produite est indemnisé, sauf dans le cas où le travailleur prouve que l'entreprise locataire de services a refusé qu'il fournisse ses prestations de travail. De tels incidents doivent être annoncés immédiatement à l'employeur, faute de quoi, le collaborateur perd tout droit au salaire. (...). ;

Art. 21 :

Le travailleur qui doit interrompre son travail ou qui ne peut l'exécuter doit en aviser le plus vite possible, mais au plus tard le jour suivant, l'employeur ainsi que l'entreprise utilisatrice par téléphone ou télécopie. Le travailleur doit informer l'employeur notamment de tout changement de durée de l'emploi, d'horaire de travail, de lieu de travail ou de rassemblement, de genre de travail ou de changement d'adresse. (...).

Art. 23 :

Le travailleur informe obligatoirement et immédiatement l'employeur de tout fait ayant une incidence sur les relations de travail. ».

Par contrats de mission des 6 mai, 25 juin, 23 juillet et 19 août 2019, le recourant a été engagé par l'intimée pour une durée de trois mois

maximum en qualité de machiniste (ouvrier qualifié) auprès de [...] SA, respectivement du consortium [...] (ci-après : les sociétés locataires). La mission était soumise à la CCT Gros œuvre VD 2019 ; il était également indiqué que l'intimée était soumise à la CCT de la branche du travail temporaire, à l'exclusion des dispositions relatives aux salaires minimaux. Les contrats successifs de mission énoncent également que « Le contrat cadre est applicable » et, immédiatement au-dessus des signatures des parties, figure une clause dont la teneur est la suivante :

« En apposant sa signature au bas du présent contrat de mission, le collaborateur temporaire confirme avoir reçu, lu et compris un exemplaire du "contrat de travail cadre (y compris son annexe)" ci-joint et en accepter sans réserve toutes les conditions. ».

Les contrats signés par les parties prévoyaient un horaire de travail minimum hebdomadaire de 37,5 heures et un maximum de 45 heures, pour un salaire horaire brut de 43 fr. 42. Il est précisé que l'employé temporaire remet chaque vendredi soir son rapport de travail avec les heures effectuées auprès des entreprises locataires de l'intimée afin que cette dernière puisse établir les fiches de salaires mensuelles correspondantes et/ou hebdomadaires.

**3.** Selon le calendrier de travail Vaud 2019 – établi par les deux sociétés locataires en application de l'art. 25 al. 1 CCT Gros œuvre –, les heures hebdomadaires conventionnelles sur les chantiers s'élevaient à 43.75 heures, à tout le moins pour les mois de mai à la première semaine de septembre 2019.

**4.** Le recourant a remis chaque semaine ses fiches de rapport de travail à l'intimée, sur lesquelles on pouvait constater le volume de travail effectué. Il y a indiqué avoir effectué pour les entreprises locataires le nombre d'heures hebdomadaires suivant :

- 39,75 heures des 24 au 28 juillet 2019,
- 37,25 heures des 1<sup>er</sup> au 5 juillet 2019,
- 30 heures des 8 au 12 juillet 2019,
- 30 heures des 22 au 26 juillet 2019,
- 37,5 heures des 19 au 23 août 2019,

- 38 heures des 26 au 30 août 2019 et
- 30 heures des 2 au 6 septembre 2019.

Sur ses rapports de travail, le recourant a même ajouté la mention manuscrite « pas de travail » pour le lundi 22 juillet et le vendredi 6 septembre 2019.

Au cours des semaines des 8 au 12 juillet, 22 au 26 juillet et 2 au 6 septembre 2019, le recourant a travaillé de nuit selon la réglementation horaire des CFF sur le chantier du consortium sur la ligne ferroviaire Lausanne – Renens.

**5.** Par courrier recommandé du 8 avril 2020, le recourant a demandé à l'intimée que le montant correspondant à la différence entre les heures effectuées et les heures prévues contractuellement – soit un total de 2'768 fr. – lui soit versée.

Le 9 juin 2020, le syndicat UNIA Vaud, consulté par le recourant, a adressé un deuxième courrier recommandé à l'intimée et lui a demandé une nouvelle fois de payer au recourant la différence existant entre les heures effectuées et les heures prévues contractuellement.

Par lettre du 18 juin 2020, l'intimée a refusé d'entrer en matière, argumentant en substance que, contrairement à ce que prévoyait le contrat cadre de travail, le recourant ne les avait pas informés à temps d'une quantité d'heures de travail inférieure à celle prévue contractuellement et qu'il avait ainsi violé ses obligations contractuelles. L'intimée était toutefois disposée à payer, sans reconnaissance d'une quelconque obligation, 22.75 heures, soit un salaire brut de 987 fr. 80.

**6.** **a)** Le 11 septembre 2020, le recourant a saisi le Président du Tribunal de prud'hommes d'une requête de conciliation contre l'intimée. Il y a conclu à ce que cette dernière soit reconnue sa débitrice et doive lui verser le montant brut de 2'768 fr. 05.

L'audience de conciliation du 2 novembre 2020 s'est soldée par un échec. Une autorisation de procéder a alors été délivrée au recourant.

**b)** Le 28 janvier 2021, soit dans le délai légal, le recourant a déposé une demande au fond concluant à ce que l'intimée soit reconnue sa débitrice et soit condamnée à lui verser le montant de 2'768 fr. 05 brut, avec intérêt à 5 % dès le 1<sup>er</sup> octobre 2020, correspondant aux heures non fournies selon les calendriers de travail des sociétés locataires approuvés par la commission professionnelle paritaire conformément à la CCT Gros œuvre VD 2019 et aux contrats de missions conclus entre les parties.

Dans sa réponse, l'intimée a conclu au rejet pur et simple des conclusions de la demande.

**c)** Le tribunal des prud'hommes a tenu une audience le 21 juin 2021. Lors de leurs interrogatoires respectifs, les parties ont alors apporté les précisions suivantes :

- O. \_\_\_\_\_ :

« Je n'ai jamais été avisé de l'obligation d'informer M. \_\_\_\_\_ SA si les heures n'étaient pas effectuées. J'ai signé un contrat et je suis parti en mission. Je remettais mes rapports d'heures directement à l'agence à mon conseiller ou à la secrétaire ou des fois par email. Je les remettais toutes les semaines. J'ai quelquefois travaillé de nuit. On ne faisait au maximum 5 heures 30 par nuit et j'étais payé en conséquence. Dès que je me suis rendu compte qu'il manquait des heures, je suis monté à l'agence pour discuter avec mon conseiller. Je lui ai dit qu'il devait demander de compléter les heures. Il me semble que les temporaires avaient les mêmes droits que les employés fixes. Mon conseiller était M. [...]. Parfois, je discutais avec M. [...] qui avait son bureau à côté. Ils me disaient tout le temps qu'ils allaient le voir. Je leur ai donné une feuille d'avis de la commune de Lausanne qui disait qu'on devait être payé. Je l'ai fait par oral, jusqu'à ce que je n'arrive plus à régler la situation et que je me suis adressé au syndicat. Mais seulement par la suite. J'ai indiqué sur une fiche d'heures « pas de travail » car on ne m'a rien dit et laissé à la maison. J'ai interpellé le consortium pour leur dire que ce n'était pas correct de faire ça. Pour répondre à [...], je suis de langue maternelle portugaise. Mes conseillers sont aussi de nationalité portugaise, et aussi de langue maternelle portugaise. Je confirme avoir signé le 6 mai 2019 le contrat cadre. Je transmettais parfois mes rapports d'heures par email. Lors de ces transmissions, je scannais le rapport d'heures et je n'ai pas écrit que je ne faisais pas les heures. Lorsque je ne faisais pas mes heures, je discutais avec

mes conseillers. Ils disaient toujours la même chose qu'ils allaient voir. Je n'ai rien d'autre à ajouter. ».

- [...], pour M. \_\_\_\_\_ SA :

« En réponse à [...], si nous avons su que les horaires contractuellement convenus n'ont pas été effectués par notre ex-employé, nous aurions alors immédiatement pris contact avec le consortium. Il s'agit de l'essence même de notre entreprise. Nous voulons qu'il fasse les heures prévus. M. O. \_\_\_\_\_ remettait les décomptes d'heures qui étaient ensuite traités par les secrétaires et cela passait donc. On explique lors de l'engagement que le collaborateur doit annoncer lui-même, comme cela figure dans son contrat et comme dans le rapport d'heures lui-même, si toutes les heures n'ont pas été effectuées, ce qui permet pas échéant de les payer et de les facturer au client, hormis s'il y avait un juste motif. Comme il n'y a pas eu de communications, nous ne savions pas qu'il ne faisait pas les heures prévues. Ce n'est que le 8 avril 2020 qu'il nous a interpellé à ce sujet. A ce moment-là, ce n'était plus possible d'interpeller l'entreprise. En réponse à [...], c'est stipulé dans son contrat que les employés sont salariés et payés selon un rapport d'heures qu'ils remettent. Durant toutes les périodes où M. O. \_\_\_\_\_ a remis les rapports de travail, il a été payé. Il a en revanche régulièrement remis à nos bureaux ses décomptes hebdomadaires d'heures. La secrétaire rentre les heures, et cela passe dans un autre système qui verse le salaire. C'est difficile de vérifier que les gens fassent les heures prévues. Pour répondre à votre question, nous facturons à l'entreprise cliente les heures attestées et effectuées par l'employé. Si les heures n'ont pas pu être effectuées, nous interpellons l'entreprise cliente pour qu'ils donnent du travail à l'employé immédiatement où nous leur facturons la différence. Je n'ai rien d'autre à ajouter. ».

## **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 fr. (art. 308 al. 2 CPC).

Selon l'art. 321 al. 1 CPC, le recours, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance de recours, soit en l'occurrence la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal (art. 73 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les

trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 239 al. 1 CPC).

**1.2** En l'espèce, le recours est dirigé contre une décision finale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est inférieure à 10'000 francs. Interjeté en temps utile compte tenu des fêtes judiciaires (art. 145 al. 1 let. b CPC) par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), le recours, écrit et motivé, 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). S'agissant de la violation du droit, l'autorité de recours dispose d'un plein pouvoir d'examen (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile [cité ci-après : CR CPC], 2<sup>e</sup> éd., Bâle 2019, nn. 2 et 3 ad art. 320 CPC ; Spühler, Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO], 3<sup>e</sup> éd., Bâle 2017, 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 (Spühler, op. cit., n. 1 ad art. 320 CPC ; Hohl, Procédure civile, tome II, 2<sup>e</sup> éd., Berne 2010, n. 2508). S'agissant des faits, toutefois, le pouvoir d'examen dont dispose l'autorité saisie d'un recours est plus restreint qu'en appel, le grief de la constatation manifestement inexacte des faits se recoupant avec celui de l'arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale (Jeandin, op. cit., nn. 4 et 5 ad art. 320 CPC et les références citées). Le pouvoir d'examen de la Chambre des recours est donc limité à l'arbitraire s'agissant des faits retenus par l'autorité précédente (TF 4D\_30/2017 du 5 décembre 2017 consid. 2.2 et les références citées).

**3.**

**3.1** Le recourant reproche aux premiers juges d'avoir considéré que la CCT gros œuvre n'était pas applicable au cas d'espèce et d'avoir

dès lors refusé de reconnaître la totalité des heures qui auraient dû lui être payées par l'intimée.

## **3.2**

**3.2.1** La location de services met en présence trois personnes dont les relations peuvent être précisées comme il suit :

- Le bailleur de services est lié au locataire de services par un contrat de location de services. Ce contrat doit être conclu par écrit (art. 22 al. 1 LSE [loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services ; RS 823.11]) et contenir les indications minimales prévues à l'art. 22 al. 1 let. a à f LES ;

- Le bailleur de services est lié au travailleur par un contrat de travail soumis aux art. 319 ss CO. La relation présente toutefois certains dangers pour le travailleur, qui fournit sa prestation au locataire de services et non à son employeur. C'est la raison pour laquelle la LSE fournit des exigences minimales, notamment en matière de forme - forme écrite qualifiée (cf. art. 19 LSE et 48 OSE) - et de résiliation ;

- Le travailleur n'est lié au locataire de services par aucun contrat, mais c'est entre eux que se noue la véritable relation de travail. En effet, le travailleur fournit sa prestation au locataire de services et celui-ci assume la plupart des droits et des obligations propres à l'employeur. Bien qu'il soit l'employé du bailleur de services, le travailleur est donc subordonné au locataire pendant l'exécution de ses prestations. On parle parfois de relation contractuelle de fait pour qualifier la relation particulière unissant le travailleur et le locataire de services (sur le tout : CACI 26 mars 2021/156 consid. 3.2.1 ; Tercier/Bieri/Carron, Les contrats spéciaux, 5<sup>e</sup> éd., 2016, nn. 2736-2741 p. 368).

**3.2.2** L'art. 20 al. 1 LSE prévoit notamment que lorsqu'une entreprise locataire de services est soumise à une convention collective de travail étendue, le bailleur de services doit appliquer au travailleur celles des dispositions de la convention qui concernent le salaire et la durée du

travail. L'art. 48a OSE (ordonnance du 16 janvier 1991 sur le service de l'emploi et la location de services ; RS 823.111) précise quelles sont les dispositions qui relèvent du domaine du salaire, soit notamment le salaire minimum (al. 1 let. a) et les frais (al. 1 let. b), et de celui de la durée du travail, soit notamment le temps de travail normal (al. 2 let. a), les temps de repos et les pauses (al. 2 let. f) et les temps de déplacement et d'attente (al. 2 let. g).

Selon le Conseil fédéral, dans son Message du 27 novembre 1985 (FF 1985 III 524, p. 589 ss.), les conditions de concurrence, en particulier dans la construction, souffrent de distorsion lorsqu'un bailleur de services peut placer, auprès d'un locataire de services, des travailleurs dont les conditions de travail ne sont pas conformes à la convention collective de la branche liant le locataire. L'art. 20 LSE tend à rétablir des conditions de concurrence loyales, à tout le moins dans les branches auxquelles s'applique une convention collective ayant fait l'objet d'une décision d'extension (FF 1985 III 524, p. 589 ; ATF 124 III 126 consid. 1 b.bb ; TF 4C.109/1997 du 2 décembre 1997, cité in Directives et commentaires LSE, OSE et TE-LSE du SECO, 2003, let. d ad art. 20 LSE). Le Conseil fédéral a proposé l'introduction de l'art. 20 LSE pour mettre fin au climat de concurrence qui régnait dans certaines branches, au sein des entreprises de mission, en raison des différences de salaires entre les employés temporaires de l'agence de travail temporaire et les employés fixes de l'entreprises de mission (Zwygart, L'application des conventions collectives de travail aux contrats de travail temporaire, Etude de l'article 20 LSE, Bâle 2012, nn. 598 et 600, pp. 182 s. et les références citées).

La convention collective de travail (art. 356 ss CO) a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir un traitement identique des travailleurs, d'éviter des conflits sociaux et de fixer les conditions d'engagement par des règles relativement flexibles ; elle entraîne ainsi une limitation de la liberté contractuelle des parties qui ne peuvent rechercher des buts qui violeraient objectivement la loi (ATF 121 III 168, JdT 1996 I 52). Sauf disposition contraire de la convention collective de travail, les clauses relatives à la conclusion, au contenu et à l'extinction

des contrats individuels de travail ont, pour la durée de la convention, un effet direct et impératif envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient (art. 357 al. 1 CO). Les conventions collectives de travail occupent une place particulière entre le contrat individuel de travail et la législation de droit privé et public. Il s'agit d'une source de droit privé avec effet normatif (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 4<sup>e</sup> éd., Berne 2019, p. 1040). Les clauses d'une convention collective ayant un tel effet entre les parties au contrat sont dites clauses normatives. Elles s'interprètent de la même manière qu'une loi (ATF 136 III 283 consid. 2.3.1). Tel est le cas, en particulier, des clauses définissant à quelle catégorie de travailleurs s'applique la convention collective (TF 4A\_467/2016 du 8 février 2017 consid. 3.2 ; TF 4A\_163/2012 du 27 novembre 2012 consid. 4.1 non publié in ATF 139 III 60).

**3.2.3** En vertu de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT ; RS 221.215.311), certaines dispositions de la CCT Gros œuvre ont été étendues par arrêté du 10 novembre 1988 du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse.

Il s'agit en particulier des art. 24, 25 et 30 CCT Gros œuvre. L'art. 24 al. 1 CCT Gros œuvre prévoit que le total des heures annuelles de travail s'élève à 2'112 heures. L'art. 25 al. 1 CCT Gros œuvre sur la « Durée hebdomadaire du travail (durée normale du travail) » dispose que la durée hebdomadaire du travail dans l'entreprise s'aligne sur le calendrier de la durée du travail déterminante. Pour l'établissement des calendriers de la durée du travail de la CCT locale et d'entreprises, du calendrier des durées du travail pour consortiums, ainsi que des calendriers de la durée du travail pour chantiers spéciaux, les dispositions de l'alinéa 2 du présent article sont en principe applicables. Ce dernier alinéa prévoit que la durée hebdomadaire du travail est dans la règle de 37,5 heures hebdomadaires au minimum (= 5 x 7,5 heures) et de 45 heures hebdomadaires au maximum (= 5 x 9 heures). L'art. 30 al. 1, 1<sup>ère</sup> phr., CCT Gros œuvre prévoit que chaque entreprise peut, en observant

les dispositions des art. 24 et 25 de la CCT, répartir le total des heures annuelles dans un calendrier de la durée du travail d'entreprise.

### **3.3**

**3.3.1** En l'espèce, le texte de la CCT Gros œuvre n'a certes pas été produit au dossier. On relève cependant d'office qu'il serait exagérément formaliste de rejeter les griefs se fondant sur ce texte pour ce seul motif. En effet, dans la mesure où cette CCT a fait l'objet d'une extension, à tout le moins l'article 25 topique en l'espèce, il s'agit d'une règle normative dont la production au dossier n'était pas indispensable.

**3.3.2** Les entreprises locataires de service pour la période considérée - [...] SA et le consortium [...] - ont engagé le recourant en qualité d'ouvrier qualifié (machiniste); celui-ci a ainsi en particulier travaillé sur le chantier sur la ligne ferroviaire Lausanne-Renens. Il convenait donc d'appliquer à ces rapports de travail la CCT Gros œuvre, indépendamment de savoir quel était le domaine prépondérant d'activité du bailleur de service, en l'occurrence de l'intimée. Au demeurant, il ressort du texte clair du contrat, à tout le moins des contrats de mission successifs, que les parties ont entendu appliquer cette CCT aux rapports de travail. Pour ces motifs, on considère que les contrats de missions étaient soumis à la CCT Gros œuvre - indépendamment du fait que l'activité prépondérante de l'intimée ne relève pas principalement du domaine de la construction. Il y avait donc lieu d'appliquer la CCT Gros œuvre.

Tant la CCT Gros œuvre que les contrats de mission successifs ne chiffrent pas la durée effective du travail hebdomadaire, les deux prévoyant une fourchette oscillant entre 37,5 heures et 45 heures. Or le calendrier de travail Vaud 2019 - établi par les deux sociétés locataires en application de l'art. 25 al. 1 CCT Gros œuvre - prévoit que les heures hebdomadaires conventionnelles sur les chantiers devaient s'élever à 43.75 heures durant la période considérée. Dans la mesure où les heures prévues respectent la fourchette arrêtée à l'art. 25 de la CCT Gros œuvre,

cette durée de travail hebdomadaire aurait dû être rémunérée au recourant.

**3.3.3** Au cours des sept semaines qu'a duré son engagement, le recourant aurait dès lors dû effectuer un total de 306,25 heures (43,75 x 7). Or il a en réalité effectué 242,50 heures (39,75 + 37,25 + 30 + 30 + 37,5 + 38 + 30), soit une différence de 63,75 heures. Au vu du salaire horaire brut de 43,42 fr. convenu entre les parties, c'est un montant de 2'768 fr. 05, sous déduction des charges sociales usuelles et contractuelles, qui est dû au recourant par l'intimée.

#### **4.**

**4.1** Pour ces motifs, le recours doit être admis et le jugement réformé en ce sens que l'intimée est débitrice du recourant et lui doit immédiat paiement du montant brut de 2'768 fr. 05 et maintenu pour le surplus.

L'arrêt est rendu sans frais judiciaires, 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).

Les pleins dépens de deuxième instance peuvent être estimés à 300 fr. (art. 8 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]) et doivent être mis à la charge de l'intimée qui succombe entièrement (art. 106 al. 1 CPC).

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 réformé au chiffre I de son dispositif, comme il suit :

I. Dit que M. \_\_\_\_\_ SA est débitrice de O. \_\_\_\_\_ et lui doit immédiat paiement du montant brut de 2'768 fr. 05 (deux mille sept cent soixante-huit francs et cinq centimes), sous déduction des charges sociales usuelles et contractuelles, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> octobre 2020 ;

Le jugement est maintenu pour le surplus.

**III.** L'arrêt est rendu sans frais.

**IV.** L'intimée M. \_\_\_\_\_ SA doit verser au recourant O. \_\_\_\_\_ 300 fr. (trois cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.

**V.** 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 :

- Me Luisa Bottarelli (pour O. \_\_\_\_\_),
- M. \_\_\_\_\_ SA.

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 :

- M. le Président du Tribunal de prud'hommes de Lausanne.

La greffière :