

## **VD\_GERICHTE P318.000017 vom 7. September 2018**

VD Tribunal cantonal, 2018-09-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P318.000017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P318.000017)

FR: VD\_GERICHTE P318.000017 du 7 septembre 2018

IT: VD\_GERICHTE P318.000017 del 7 settembre 2018

### **Erwägungen**

#### **E. 17**

au 19 mai 2017. De plus, la recourante n'a pas été en mesure d'indiquer où elle avait travaillé le 25 mai 2017, alors qu'il s'agissait d'un jour férié pendant lequel elle soutient avoir travaillé. Entendue comme témoin, N. \_\_\_\_\_, employée de l'intimée, a déclaré à cet égard qu'elle ne travaillait pas pendant les jours fériés et faisait le pont. On ne saurait dès lors reprocher aux premiers juges d'avoir considéré que les déclarations de la recourante étaient floues et contradictoires puisque c'est précisément le cas. Ensuite, les premiers juges ont retenu que le salaire de 1'005 fr versé le 6 juin 2017 avec l'indication « salaire mai 2017 » correspondait à une avance de salaire du mois de juin, versée par l'intimée sur requête de la recourante. Le texto du 2 juin 2017 corrobore en effet cette appréciation, de même que le témoignage de N. \_\_\_\_\_ qui indique que l'intimée accordait en général ce type de faveur à ses employés. Quant au fait que l'avance versée indique « salaire mai 2017 », l'intimée a exposé qu'il s'agissait d'une erreur, celle-ci ayant effectué divers versements de salaire le même jour avec la même indication pour chacun d'eux. Quoi qu'il en soit, il appartenait à la recourante de démontrer qu'elle avait effectué un travail pour l'intimée au mois de mai 2017, ce qu'elle n'a pas réussi à démontrer. Le grief est dès lors infondé. 4. 4.1 La recourante soutient ensuite que les premiers juges auraient erré en retenant que les parties étaient liées par un contrat de travail de durée déterminée. Elle estime que le fait qu'une autre employée ait bénéficié d'un contrat écrit ne constituerait pas un indice du caractère temporaire de son engagement. En revanche, l'annonce pour le poste rédigée par l'intimée et le fait que l'ORP n'ait pas autorisé de stage plaideraient en faveur d'un contrat de durée indéterminée. 4.2 Saisi d'un litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit tout d'abord s'attacher à rechercher la réelle et commune intention des

- 16 - parties, le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices, sans s'arrêter aux expressions et dénominations inexactes dont elles ont pu se servir (art. 18 al. 1 CO). Pour ce faire, le juge prendra en compte non seulement la teneur des déclarations de volonté, mais aussi les circonstances antérieures, concomitantes et postérieures à la conclusion du contrat. Déterminer ce qu'un cocontractant savait ou voulait au moment de conclure relève des constatations de fait ; la recherche de la volonté réelle des parties est qualifiée d'interprétation subjective (ATF 140 III 86 consid. 4.1 et les réf. citées, JdT 2015 II 181 ; TF 4A\_477/2013 du 28 janvier 2014 consid. 2.3). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si leurs volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations faites et les comportements selon la théorie de la confiance ; il doit donc rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances ; le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté intime. Il s'agit là d'une question de droit (ATF 135 III 410 consid. 3.2, SJ 2009 I

429). Pour rechercher la volonté objective des parties, le juge doit se fonder sur les circonstances qui ont précédé ou accompagné la manifestation de volonté, à l'exclusion des événements postérieurs (4A\_477/2013 du 28 janvier 2014 consid. 2.3). 4.3 Les premiers juges ont retenu que la relation contractuelle entre les parties relevait d'un contrat de durée déterminée pour la période du 1er au 15 juin 2017, le terme « essai » utilisé dans le courrier du 24 mai 2017 ne signifiant pas forcément, pour des non juristes, qu'il s'agissait d'un contrat de durée indéterminée avec un temps d'essai au sens légal. En particulier, il ressortait de la liste des candidats au poste litigieux fournie par le Service de l'emploi et du courrier que l'intimée avait adressé à la recourante le 24 mai 2017 que l'intimée avait effectivement un poste à repourvoir au sein de son entreprise et qu'elle avait prévu que la recourante effectue huit jours d'essai avant de décider, au mois de juillet

- 17 - suivant, de lui attribuer le poste ou non. Au vu des circonstances, il s'agissait bien d'un contrat de durée déterminée. Une telle appréciation ne prête pas le flanc à la critique. Dès lors que les parties n'ont pas conclu de contrat écrit, il convenait, comme l'ont fait à juste titre les premiers juges, de rechercher quelle était la réelle et commune intention des parties sur la base des circonstances ayant prévalu lors de l'engagement de la recourante. A cet égard, on ne saurait reprocher aux premiers juges de s'être en particulier fondés sur le courrier électronique que l'intimée a adressé à la recourante le 24 mai 2017, dans lequel l'intimée indiquait clairement à la recourante qu'elle lui proposait huit dates « à l'essai » en juin, tout en précisant « je vous tiens au courant par la suite si la place que je cherche est à vous ou pas dans mon entreprise de nettoyage au plus tard fin de Juillet 2017 ». La collaboratrice du Service de l'emploi, entendue comme témoin, a d'ailleurs exposé que des stages d'essai pouvaient être mis en place, ce qui n'avait pas été le cas en l'espèce, mais qu'il n'était pas exclu qu'un temps d'essai soit prévu par l'employeur. Sur la base de ces éléments, on ne saurait reprocher aux premiers juges d'avoir retenu que les parties n'entendaient pas se lier par un contrat de travail de durée indéterminée avec temps d'essai mais bel et bien par un contrat de durée déterminée prévoyant des dates fixes de travail – comprises entre le 1er et le 15 juin 2017 – l'intimée exposant clairement que ce ne serait qu'ultérieurement, au mois de juillet, qu'elle serait en mesure de lui indiquer si éventuellement elle pourrait l'engager. Les dates proposées dans le courrier du 24 mai 2017 correspondent du reste à celles indiquées dans le formulaire « attestation de gain intermédiaire » de l'assurance-chômage que l'intimée a complété le 3 juillet 2017. On relève encore que sous la rubrique « L'activité se poursuit- elle ? », l'intimée a répondu par la négative tout en ne répondant pas aux questions « qui a résilié ? », « quand ? », « pour quelle date ? », ce qui constitue un indice supplémentaire que les parties entendaient bel et bien se lier par un contrat de travail de durée déterminée, prenant fin à l'échéance du contrat, sans qu'il soit nécessaire de donner congé.

- 18 - Le moyen est par conséquent infondé. 5. 5.1 La recourante fait valoir une créance en dommages-intérêts pour résiliation immédiate injustifiée de son contrat de travail. 5.2 Selon l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée. L'application de cette disposition présuppose, d'une part, une déclaration de volonté de l'employeur soumise à réception de l'employé par laquelle il déclare mettre fin au contrat de travail avec effet immédiat, d'autre part, une résiliation dépourvue de justes motifs (Wylser/Heinzer, Droit du travail, 3e éd. Berne 2014, p. 604). 5.3 En l'occurrence, c'est à

juste titre que les premiers juges ont retenu que les dispositions sur le licenciement immédiat injustifié n'étaient pas applicables, dès lors que la recourante n'avait pas établi que l'intimée l'avait licenciée, de même qu'elle n'avait pas non plus établi qu'elle avait proposé ses services après son incapacité de travail. Au surplus, la convention collective de travail pour le secteur du nettoyage pour la Suisse Romande du 8 octobre 2012 (ci-après : CCT), dont le champ d'application a été étendu par arrêté du Conseil fédéral du 13 février 2014, s'appliquait alors aux relations entre parties. Dès lors que la recourante, qui a été rémunérée pour son activité déployée entre le 1er juin et le 14 juin 2017, était absente le 15 juin 2017 pour cause de maladie et que l'art. 24 al. 3 CCT prévoit un délai de carence de 2 jours, elle n'avait pas droit à un salaire pour le 15 juin 2018. Elle ne saurait en conséquence prétendre à des dommages-intérêts pour résiliation

- 19 - immédiate injustifiée en ce qui concerne ce jour de travail, ni d'ailleurs en ce qui concerne une période ultérieure, dans la mesure où le contrat devait quoi qu'il en soit prendre fin le 15 juin 2017. Le grief est infondé. 6. 6.1 La recourante conteste le salaire horaire retenu de 20 fr. brut et soutient qu'il devrait s'élever à 22 fr. 50. Elle prétend que compte tenu de son expérience et des formations qu'elle a suivies, il serait injustifié de considérer que le salaire convenu entre les parties serait forcément le salaire minimum prévu par la CCT. 6.2 La CCT fixe les salaires minimaux en fonction des travaux effectués par les travailleurs ou par les diplômes professionnels détenus (art. 6 et 7 CCT, annexe 2 grille des salaires minimaux). 6.3 En l'espèce, la recourante n'a pas démontré qu'elle détiendrait un diplôme professionnel dans le domaine du nettoyage d'entretien qui justifierait une rémunération horaire supérieure à celle prévue par la CCT pour le personnel sans qualification, se montant à 19 fr. 85 brut (cf. annexe 2, catégorie de salaire EO). Le témoin R. \_\_\_\_\_ a d'ailleurs confirmé que la recourante n'avait pas de formation reconnue dans ce domaine d'activité mais qu'elle était très expérimentée. Dès lors que le salaire horaire de la recourante respecte le salaire minimal fixé par la CCT pour la catégorie de personnel correspondant à la recourante, on ne saurait faire grief à l'intimée d'avoir rémunéré la recourante sur la base d'un salaire horaire de 20 francs, même si, comme l'ont relevé les premiers juges, la recourante travaillait depuis un certain temps dans le domaine du nettoyage. Le grief doit en conséquence être rejeté.

- 20 - 7. 7.1 La recourante réclame le versement d'un treizième salaire pour la période du 1er au 7 juillet 2017. 7.2 Selon l'art. 9 CCT, un 13e salaire est versé prorata temporis à chaque travailleur pour autant que le travailleur soit présent dans l'entreprise depuis au moins trois mois. Après les trois mois, il est dû pour la totalité de la période travaillée. 7.3 En l'espèce, la recourante a été engagée par contrat de travail de durée déterminée, du 1er au 15 juin 2017. Dès lors que les rapports de travail ont duré moins de trois mois, elle ne saurait prétendre au versement d'un treizième salaire. Le moyen est infondé.

- 21 - 8. 8.1 La recourante requiert le versement de dommages-intérêts pour « fausse déclaration de l'intimée dans l'attestation de gain intermédiaire », qui aurait entraîné une suspension infondée de son droit aux indemnités de l'assurance-chômage de neuf jours, ce qui correspondrait à un dommage de 1'260 francs. 8.2 En l'espèce, le contrat de travail conclu par les parties pour une durée déterminée a pris fin le 15 juin 2017. Dans l'attestation de gain intermédiaire établie le 3 juillet 2017, l'intimée a expliqué en substance que la recourante ne s'était pas présentée pour travailler le 15 juin 2017 et qu'elle lui avait transmis deux jours plus tard un certificat médical par courrier électronique. Pour sa part, la Caisse cantonale de chômage a décidé le 10 août 2017 de suspendre le droit aux indemnités

de la recourante de neuf jours dès le 16 juin 2017 au motif qu'elle se serait trouvée sans travail par sa propre faute. On ne voit cependant pas en quoi les déclarations de l'intimée seraient erronées, la recourante ne contestant pas qu'elle ne soit pas venue travailler le 15 juin 2017 ni qu'elle ait transmis deux jours plus tard un certificat médical à l'intimée. Au surplus, la décision prise par la Caisse cantonale de chômage relève de sa propre appréciation de la situation de la recourante. Le grief doit en conséquence être rejeté. 9. 9.1 En conclusion, le recours, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 322 al. 1 CPC et le jugement confirmé. 9.2 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).

- 22 - 9.3 Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à déposer une réponse. Par ces motifs, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal, en application de l'art. 322 al. 1 CPC, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance. 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 : - Richard Sendra, Syndicat Syna (pour Z. \_\_\_\_\_), - Me Véronique Perroud (pour P. \_\_\_\_\_). La Chambre des recours civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 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

- 23 - 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 Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne. La greffière :

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