

CHAMBRE DES RECOURS CIVILE

Arrêt du 7 septembre 2018

Composition : M. SAUTEREL, président
Mmes Merkli et Courbat, juges
Greffière : Mme Logoz

Art. 8 CC ; 18 al. 1, 337c al. 1 CO

Statuant à huis clos sur le recours interjeté par **Z.**_____, à [...], demanderesse, contre le jugement rendu le 15 juin 2018 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant la recourante d'avec **P.**_____, à [...], défenderesse, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 15 juin 2018, dont les considérants écrits ont été adressés pour notification aux conseils des parties le 20 juillet 2018, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté les conclusions prises par Z._____ contre P._____ selon demande du 29 décembre 2017 (I) et a rendu le jugement sans frais, ni dépens (II).

En droit, les premiers juges ont retenu que les parties, qui n'avaient pas conclu un contrat de travail en la forme écrite, n'étaient pas liées par un contrat de travail de durée indéterminée avec un temps d'essai mais par un contrat de durée déterminée pour la période du 1^{er} au 15 juin 2017. Les dispositions relatives à la protection contre la résiliation en temps inopportun ne s'appliquant pas aux contrats de durée déterminée, il y avait dès lors lieu de rejeter les conclusions de la demanderesse tendant au versement de son salaire pendant son incapacité de travail du 15 juin au 30 juin 2017 puis durant le délai de congé de sept jours. Quant aux dispositions relatives au licenciement immédiat injustifié, elles ne s'appliquaient pas davantage, puisqu'il n'était pas établi que la défenderesse avait licencié la demanderesse, tout comme cette dernière, qui alléguait qu'elle avait proposé ses services après son incapacité de travailler, n'avait pas pu le démontrer. Au surplus, dans la mesure où la demanderesse n'avait pas réussi à démontrer qu'elle avait travaillé pour la défenderesse au mois de mai 2017, elle n'avait pas non plus pu prouver que l'attestation de gain intermédiaire établie par cette dernière pour le mois concerné était erronée et qu'une compensation pour les jours de suspension fixés par la Caisse de chômage lui serait due.

B. Par acte du 30 août 2018, Z._____ a interjeté recours contre ce jugement, en concluant à sa réforme en ce sens qu'P._____ soit reconnue sa débitrice d'un montant de 6'979 fr. 21, soit 2'430 fr. à titre de paiement du salaire de juin 2017 pour la période travaillée du 1^{er} au 14

juin 2017, 2'232 fr. 45 à titre de ce qu'elle aurait dû gagner si le délai de congé avait été respecté, soit du 15 juin au 7 juillet 2017, 388 fr. 38 à titre d'indemnité de vacances, 388 fr. 38 à titre de treizième salaire, 280 fr. à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié et 1'260 fr. à titre de dommages-intérêts pour la suspension du droit aux indemnités de l'assurance-chômage. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause aux premiers juges pour nouvelle décision dans le sens des considérants de l'arrêt à intervenir.

P._____ n'a pas été invitée à déposer une réponse.

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. P._____ exploite une entreprise individuelle inscrite au Registre du commerce depuis le [...] 2015, dont le siège se trouve à [...]. Elle a pour but d'offrir des travaux dans le domaine du nettoyage.

2. Le 10 mai 2017, P._____ a reçu dans ses locaux [...], collaboratrice auprès du Service de l'emploi, Office régional de placement de l'Ouest lausannois (ci-après : ORP), à propos d'un poste de nettoyeuse chez des particuliers à pourvoir dans son entreprise, à un taux d'activité de 50%.

[...] a assigné plusieurs candidats au poste de travail offert par P._____, dont Z._____. La proposition d'emploi adressée par l'ORP à Z._____ ne mentionnait pas de date d'entrée en fonctions.

3. Le 24 mai 2017, P._____ a adressé à Z._____ un courrier dont la teneur est la suivante :

« Bonjour Madame

Suite à notre entretien téléphonique, je vous envoie les date de l'essaye de 8 jours dans mon entreprise.

HORAIRE : 8H AU DEPOT [...], [...].

JEUDI 01.06.17
VENDREDI 02.06.17
MARDI 06.06.17
MERCREDI 07.06.17
JEUDI 08.06.17
VENDREDI 09.06.17
LUNDI 12.06.17
JEUDI 15.06.17

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

Avec mes meilleurs salutations »

4. Par message SMS du 2 juin 2017, Z._____, qui tutoie P._____, a indiqué à celle-ci qu'elle avait besoin d'argent et lui a demandé de lui verser un montant de main à main, expliquant qu'elle en avait besoin pour le week-end et que le « patron » lui avait dit « qu'il allait aussi déposer l'argent à la banque plus tard dans l'après-midi ».

Le 6 juin 2017, P._____ a versé un montant de 1'005 fr. sur le compte de Z._____ avec l'indication « salaire mai 2017 ».

Le même jour, elle a également versé les salaires du mois de mai 2017 à d'autres employées de son entreprise.

5. a) Le 13 juin 2017, P._____ a adressé à [...] le courrier électronique suivant :

« Bonsoir Madame

Suite à notre mail je vous envoie tout

Z._____
[...]
[...]

24.05 6.5 h
25.05 6.5 h
26.05 6.25 h
30.05 6.5 h
31.05 6.5 h
01.06 8 h
02.06 8 h

06.06 5.5 h
07.06 5.5 h
09.06 5.5 h
12.06 5.5 h
Total 70.25 h *20.- = 1405.- ch qui sont deposite à sa banque

(...) »

b) Le lendemain, P. _____ a écrit ce qui suit à [...] :

« Bonsoir Madame, je vient de vérifier les heures de mes fille et je me rendre compte que j'ai avez-vous donner les heures de Z. _____ pas bien, on faite je me suis trompe avec une outre dame qui sa appelé aussi [...], qui travaille pour moi. Hier j'ai vite vous répond à votre mail et j'ai pas fait trop attention au vrai nom. Comme je vous l'avais dit je travaille aussi à faire ménage est j'ai juste 2 jours par moi qui je suis au bureaux. (...)
Je suis vraiment désolé de cette situation.
Alors je vous donne les bonnes heures de Z. _____

01.06.17 7 h
02.06.17 7.25 h
06.06.17 6 h
07.06.17 6.75 h
08.06.17 8 h
09.06.17 7 h
12.06.17 8.25 h

Total de 50.25 h 1005.chf deposite à sa banque

(...) »

6. a) Le 15 juin 2017, Z. _____ ne s'est pas présentée à son travail. Il n'est pas établi qu'elle ait averti P. _____ de son absence le jour même.

b) Le 16 juin 2017, le Dr [...] a établi un certificat de travail attestant de l'incapacité de travail à 100% de Z. _____ du 15 juin au 30 juin 2017.

Par courrier électronique du même jour, Z. _____ a transmis ce certificat médical à P. _____.

7. Le 3 juillet 2017, P. _____ a complété à l'intention de l'assurance-chômage une attestation de gain intermédiaire concernant l'activité déployée par Z. _____ au mois de juin 2017. Il en ressort qu'elle

a travaillé 7 h. le 1^{er} juin 2017, 7.25 h. le 2 juin 2017, 6 h. le 6 juin 2017, 6.75 h. le 7 juin 2017, 8 h. le 8 juin 2017, 7 h. le 9 juin 2017 et 8.25 h. le 12 juin 2017.

Selon cette attestation, le salaire brut soumis à cotisation de Z. _____ se montait à 20 fr., ce qui correspondait à un salaire de 1'005 fr. pour le mois de juin 2017.

P. _____ a répondu par l'affirmative à la question figurant sous chiffre 5 de l'attestation « Durant ce mois, avez-vous offert à la personne assurée la possibilité d'effectuer plus d'heures de travail ? ». A la question de savoir pour quel motif l'assuré avait refusé la possibilité d'effectuer plus d'heures de travail (chiffre 6), elle a écrit ce qui suit :

« Absence au jour de travail, 2 jour après un arrête de travail par mail, sans toujours pas de nouvelles. »

Le chiffre 11 concernant le versement d'un treizième salaire n'a fait l'objet d'aucune indication.

Quant à la question de savoir si l'activité se poursuivait (chiffre 15), P. _____ a répondu par la négative. Aucune indication n'a été portée au regard des rubriques « Qui a résilié ? », « Quand ? » et « Pour quelle date ? » figurant également sous chiffre 15 de l'attestation.

8. Par courrier du 21 juillet 2017, le Syndicat Syna, agissant pour le compte de Z. _____, a indiqué à P. _____ que l'intéressée était au bénéfice d'un arrêt de travail pour la période du 16 juin au 30 juin 2017, de sorte qu'P. _____ ne saurait se prévaloir d'un abandon d'emploi. La rupture de contrat ne pouvait ainsi pas avoir eu lieu dans le sens où P. _____ l'évoquait et le salaire restait dû pour la période du 15 juin au 7 juillet 2017, délai de congé inclus.

9. a) Le 25 juillet 2017, P. _____ a répondu ce qui suit au Syndicat Syna :

« (...) »

Suite à votre courrier du 21.07.17, je vous informe que Madame Z._____ étais (sic) dans mon entreprise à faire un essai (sic) de 8 jours.

Car je ne prends personne avec un contrat, sans savoir comment elle travaille. Avant d'elle venir chez mon entreprise de nettoyage j'ai l'envoie une lettre d'information avec les dates et quelle et horaire de commencer, car toutes mes collaboratrices sont formés par moi avec mon savoir-faire.

(...)

Pour votre information la date d'expérience aller finir au 15.06.17 et ce jour elle est pas venue ni même pas répond au téléphone, même pas pendant la journée appelé pour s'explique, je vous avais pas dit un abandon d'emplois mais oui une faute de responsabilité, je suis arrivé à une conclusion de ne pas prend cette Dame pour l'avenir, car la responsabilité et l'honnêteté est trop importante pour mon entreprise et aussi pour moi.

Je vous envoie une copie de la lettre que j'ai envoie à Madame Z._____ au 24.05.17.

(...) »

b) Le même jour, P._____ a complété une attestation de gain intermédiaire concernant l'activité déployée par Z._____ au sein de son entreprise durant le mois de mai 2017. Il en ressort qu'elle n'a travaillé aucun jour durant cette période.

c) Toujours le 25 juillet 2017, P._____, se référant à un courrier du 10 juillet 2017 de la Caisse cantonale de chômage, Agence de l'Ouest lausannois, a adressé à cet office une lettre dont le contenu était identique à celui figurant dans la lettre adressée le même jour au Syndicat Syna.

10. Le 10 août 2017, la Caisse cantonale de chômage a décidé de suspendre le droit aux indemnités de Z._____ de neuf jours indemnisables dès le 16 juin 2017. A l'appui de cette décision, elle a indiqué que l'intéressée avait travaillé auprès de « [...]» et qu'elle avait donné sa démission le 16 juin 2017 avec effet immédiat.

Le 11 août 2017, la Caisse cantonale de chômage a calculé que, pour le mois de mai 2017, Z._____ devait restituer le montant de 680 fr. 25 et que, pour le mois de juin 2017, un montant de 282 fr. 90 lui

était dû à titre d'indemnité, compte tenu de la déduction de la somme précitée de 680 fr. 25.

11. Par demande du 29 décembre 2017 adressée au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, Z._____ a conclu au versement par P._____ d'un montant total de 6'979 fr. 56 à titre de paiement du salaire du mois de juin 2017 incluant la période d'incapacité de travailler ainsi que le délai de congé, à titre de compensation égale à la durée de la suspension prononcée par la Caisse cantonale de chômage et à titre de versement d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

Z._____ a produit un décompte des heures qu'elle prétendait avoir exécutées pour P._____ durant le mois de juin 2017, soit 108 heures au total (10.5 h. les 1^{er}, 2, 6, 7, 12 et 13 juin, 11 h. les 5 et 8 juin, 11.5 h les 9 et 14 juin). Elle a également produit un tableau récapitulatif de ses prétentions, dont il ressort que le total des heures que la demanderesse aurait effectuées hebdomadairement, à un taux d'activité de 50%, se monterait à 21.5 h. pour un salaire horaire de 22 fr. 50.

12. L'audience de jugement a eu lieu le 12 juin 2018.

a) Z._____ a déclaré ce qui suit :

« C'est moi qui ai rédigé la pièce numéro 6. J'ai noté 10 heures 50 de travail pour la date du 1^{er} juin 2017. Je mangeais un sandwich dans la voiture durant le trajet, je ne faisais pas de pause. J'allais avec mon propre véhicule jusqu'à la maison de la défenderesse, puis nous allions avec le véhicule de l'entreprise chez les clients. Le nettoyage durait une journée par client. Je ne devais pas annoncer ou timbrer mes heures, je repartais simplement avec la voiture de l'entreprise à la fin de la journée. On m'avait annoncé un salaire de 22 francs 50 bruts de l'heure, mais finalement on m'a donné 20 francs de l'heure. J'ai fait un cours de nettoyage professionnel, cela fait plus de 10 ans que je travaille dans le domaine du nettoyage. Je possède des certificats de formation. Le 15 juin 2017, j'avais beaucoup de fièvre et je restais toute seule. J'ai appelé la défenderesse le 15 juin pour lui dire que je ne pouvais pas me rendre au travail. Le 16 juin, j'ai transmis le certificat médical par mail. La défenderesse a dit à la Caisse Chômage que je ne voulais pas travailler, mais elle ne m'a pas contactée directement. Après mon arrêt maladie, j'ai effectivement proposé mes services oralement.

Au mois de mai 2017, ma situation financière n'était pas bonne car il manquait le gain intermédiaire pour que le chômage me verse l'allocation. J'ai donc demandé une avance à la défenderesse. Au mois de mai 2017, j'ai travaillé avec la défenderesse et deux autres personnes dont je ne me rappelle pas les noms. J'ai des photos que je vous montre. Il s'agit de photos prises le 17 mai 2017 où l'on voit la défenderesse en train de nettoyer en même temps que moi une salle de bain chez une cliente.

S'agissant de la page 2 des SMS que j'ai produits tout à l'heure, je m'explique de la manière suivante s'agissant du SMS envoyé le 23 mai 2017 : je ne suis pas sûre, mais je travaillais bien avec la défenderesse. Je me corrige, j'ai travaillé le 24 mai 2017. Je pense que le SMS était pour travailler avec elle. J'ai travaillé le 17,18 et 19 mai avec elle pour essayer le travail, sans rémunération, et elle m'a demandé pour travailler le 23 mai 2017.

Je travaillais pour la défenderesse pendant les jours fériés, sauf erreur le 25 mai 2017, à l'usine, mais je ne me rappelle pas le nom. Il s'agissait d'une grande usine de bois. C'est la défenderesse qui faisait mes heures. J'arrivais vers 7 heures 20, tout le monde buvait un café, puis nous partions au travail. Nous terminions entre 17 heures et 18 heures 30. J'ai informé la défenderesse que je travaillais à un taux de 100% mais n'étais rémunérée qu'à 50%, ce qui n'était pas possible. La défenderesse voyait mes heures de départ et d'arrivée, puisque le dépôt est sa maison. La défenderesse était mon employeur, et j'étais son employé. Beaucoup d'années avant le début des relations de travail, j'avais côtoyé la défenderesse dans le cadre d'une location d'appartement. Je travaillais avec la sœur de la défenderesse. Elle était une connaissance. J'ai un problème au genou, qui me pose encore aujourd'hui problème. Mme R. _____ a dit que mon incapacité était causée par un épuisement suite au nombre d'heures effectuées pour la défenderesse, et je ne savais pas à ce moment-là que j'avais un problème au genou. La raison de mon incapacité est globale, mais seulement la fatigue. J'ai effectivement demandé une avance en argent à la défenderesse car cette dernière n'a pas donné le gain intermédiaire à la Caisse de chômage. La défenderesse a donné le gain intermédiaire le 03 juillet 2017 seulement. Le chômage ne pouvait donc pas me payer, et je n'avais pas d'argent pour ce week-end-ci. Le moment du paiement du salaire par la défenderesse dépend selon moi. Aucune entreprise n'a l'obligation d'avancer le salaire, c'est donc pour cela que je l'ai formulé comme une faveur que la défenderesse pouvait faire. Mais je savais que c'était mon salaire. Le montant que j'ai touché du chômage au mois d'avril 2017 est de CHF 3'000.- je pense. Mon salaire était de CHF 4'000.-. J'ai demandé à plusieurs reprises avant cet échange de SMS à la défenderesse de transmettre le gain intermédiaire. Mais celle-ci disait ne pas avoir le temps de la faire. Je n'ai pas de preuve de ces demandes.

S'agissant du SMS du 13 mai 2017 demandant une somme d'argent, je ne sais pas pourquoi je demande une somme d'argent. Il pourrait s'agir dans le cadre de l'amitié.

Le 15 juin 2017, jour de mon absence, j'ai téléphoné pour dire que j'étais malade et ne pouvait pas venir au travail. Celle-ci m'a répondu.

S'agissant du SMS du 02 juin 2017, lorsque je me réfère « au patron », il s'agit de la défenderesse.

Je n'ai pas produit de relevé téléphonique pour prouver mon appel du 15 juin 2017 car cela ne m'était pas possible.

Je n'ai pas envoyé le certificat médical le 15 juin car je me sentais mal et j'ai vu le médecin le 16 juin 2017.

S'agissant des photos prises le 17 mai 2017, notamment celle de la salle de bain, car je trouvais l'endroit très joli. Je fais souvent des photos des endroits que je trouve jolis chez les clients. S'agissant des photos sur lesquelles je suis en train de prendre un café, j'explique que les temps de pause dépendaient des lieux de travail et de la défenderesse. A midi il n'y a pas de pause. »

b) P. _____ a déclaré ce qui suit :

« Je me reconnais sur la photo du 17 mai 2017 présentée par la demanderesse au Tribunal, mais conteste tout rapport de travail à ce moment-là. La demanderesse me connaît personnellement. La photo a été prise dans une salle de bain chez une cliente. La demanderesse m'accompagnait sur mon lieu de travail car c'était mon amie. Nous avons discuté avec le client dans le jardin. La propriétaire de la maison est venue, et mon client m'a dit d'attendre. Nous prenions des photos en attendant. La demanderesse n'était pas là pour travailler. Le 17 mai 2017, la demanderesse m'accompagnait au travail. J'étais venue voir la quantité de vitres qu'il fallait nettoyer chez mon client. Je n'étais pas là pour montrer comment nettoyer à la défenderesse.

Je m'excuse car je m'exprime de manière imprécise. Je devais me rendre dans une jolie propriété, et j'ai pris avec moi plusieurs amis dont la demanderesse. Un employé m'a appelé pour un problème de vitres chez quelqu'un, et la demanderesse était véhiculée avec moi donc elle m'a accompagné sur place. La demanderesse en a profité pour prendre en photo. Il s'agissait d'un client.

Je montre au Tribunal des photos datant du 17 mai 2017, dans cette ferme appartenant à des clients. On voit la demanderesse sur la terrasse qui prend des photos. Je n'ai pas travaillé ce jour-là, c'était pour faire un devis du nombre de vitre à nettoyer.

S'agissant de la page 2 des SMS que j'ai produits tout à l'heure, je m'explique de la manière suivante s'agissant du SMS envoyé le 23 mai 2017 : Je devais faire des commissions et la demanderesse devait m'accompagner. A mon souvenir, le 23 mai 2017 la demanderesse avait rendez-vous avec le chômage.

S'agissant de la pièce 4A, la lettre envoyée par la défenderesse, je vouvoyais la demanderesse car il s'agissait d'une lettre de l'entreprise.

S'agissant du SMS du 13 mai 2017 demandant une somme d'argent, la demanderesse me demandait tout le temps de l'argent.

Le 15 juin 2017, la demanderesse ne m'a pas appelée pour m'avertir. J'ai donc envoyé le sms du 15 juin 2017 à 08 heures 10.

S'agissant de la pièce 4A, je confirme avoir envoyé ce courrier à la demanderesse. »

c) Le témoin N._____, employée d'P._____ depuis le mois de juin 2016, a indiqué qu'elle avait travaillé deux fois avec Z._____ mais qu'elle ne se souvenait pas précisément à quelle période. Elle ignorait quand Z._____ avait commencé à travailler. Elle ne se souvenait également pas de ce qui avait pu se passer au printemps 2017 s'agissant des éventuelles candidatures pour un poste chez P._____. Elle a expliqué qu'elle avait un contrat écrit et qu'elle ne travaillait pas durant les jours fériés et faisait le pont à l'Ascension. Elle savait que si elle demandait une avance à P._____, celle-ci la lui accorderait.

d) R._____, collaboratrice auprès de l'ORP, a également été entendue comme témoin. Elle a confirmé qu'aucun stage n'avait été convenu avec P._____ et que les parties avaient donc « réalisé » un contrat de travail. Cela n'excluait pas un temps d'essai dans le cadre du contrat de travail finalement conclu, qui pouvait être un emploi temporaire. Z._____ avait annoncé avoir commencé à travailler le 24 mai 2017 ; la date d'entrée en fonction était d'abord communiquée par la demanderesse, puis cette date était confirmée par l'employeur. La date d'entrée en fonction ne figurait pas dans la proposition d'emploi que l'ORP avait adressée à Z._____ car elle devait être convenue avec l'employeur. P._____ n'avait jamais précisé à quelle date elle souhaitait que l'emploi commence. Z._____ avait beaucoup d'expérience dans le nettoyage mais n'avait pas de formation reconnue ; l'ORP avait mis en place un cours d'agent d'entretien et elle avait obtenu brillamment l'attestation. Z._____ lui avait expliqué qu'elle réalisait beaucoup d'heures pour l'entreprise mais que l'employeur ne comptait que les heures de travail effectuées chez le client mais pas les déplacements. Cette situation avait épuisé Z._____ qui s'était trouvée en arrêt de travail. Elle avait été signalée à sa collègue responsable de l'ouverture du

poste et du contact avec l'entreprise. Cette dernière avait pris contact avec P. _____ mais celle-ci n'avait visiblement pas changé sa manière de procéder. Il n'y avait pas eu d'autres mesures que le constat fait de la situation. Le témoin a en outre expliqué qu'après deux mois sous certificat médical, le dossier était fermé à l'ORP et qu'elle n'avait pas traité le cas de Z. _____ après. Celle-ci avait eu une pénalité non pas pour un refus de travail mais parce qu'elle n'avait pas pu démontrer qu'elle avait fait des recherches d'emploi. Elle ignorait au surplus si cette pénalité avait un lien avec le présent litige car cela n'était pas du ressort de l'ORP mais de la Caisse de chômage.

En droit :

1.

1.1 Le recours est recevable contre les décisions finales, incidentes et provisionnelles de première instance qui ne peuvent pas faire l'objet d'un appel (art. 319 let. a CPC). Il en va ainsi, notamment, dans les affaires patrimoniales, lorsque la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est inférieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC).

Le recours écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance de recours, soit en l'occurrence la Chambre des recours civile (art. 73 al. 1 OJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; RSV 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 CPC).

1.2 En l'espèce, le recours est dirigé contre une décision finale dont la valeur litigieuse est sans conteste inférieure à 10'000 francs. Interjeté en temps utile, compte tenu des fêtes d'été (art. 145 al. 2 CPC), par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), le recours est recevable à la forme.

2. Le recours est recevable pour violation du droit et constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC). S'agissant de la violation du droit, l'autorité de recours dispose d'un plein pouvoir d'examen (Spühler, Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2^e 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^e éd., 2010, n. 2508, p. 452). 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^e éd., 2014, n. 27 ad art. 97 LTF).

3.

3.1 Dans un premier grief, la recourante conteste la date de début des rapports de travail retenue par les premiers juges, soit le 1^{er} juin 2017. Elle fait valoir que c'est à tort qu'ils n'auraient pas retenu que le travail avait commencé au mois de mai 2017, alors même que le versement du 6 juin 2017 était assorti de la mention « salaire mai 2017 ». La recourante relève également que les premiers juges n'ont pas pris en compte le courrier électronique que l'intimée a adressé à l'ORP le 13 juin 2017, mentionnant qu'elle avait commencé à travailler le 24 mai 2017. Elle fait encore valoir qu'il serait normal qu'elle ne se souvienne plus des dates exactes de son activité une année plus tard et qu'il serait courant que des employés travaillent sans être payés dans l'espoir de se faire embaucher ultérieurement. Enfin, elle soutient que le montant versé le 6 juin 2017 ne correspondrait de toute manière pas aux heures travaillées entre le 1^{er} et le 14 juin 2017.

3.2 Selon l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits

qu'elle allègue pour en déduire son droit. Ainsi, en l'absence de disposition spéciale contraire, l'art. 8 CC répartit le fardeau de la preuve et détermine quelle partie doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve (ATF 129 III 18 consid. 2.6 ; TF 4A_60/2011 du 2 mai 2011 consid. 5.2).

Le degré de la preuve désigne le degré de certitude (certitude complète ou conviction, haute vraisemblance, simple vraisemblance) que le juge doit acquérir quant à l'existence d'un fait pertinent pour l'application de la règle de droit. Le degré de la preuve ressortit au droit matériel fédéral (Hohl, Le degré de la preuve dans les procès au fond, in La preuve dans le procès civil, 2000, pp. 127 ss, spéc. p. 128 ; TF 4A_60/2011 du 2 mai 2011 consid. 5.1).

La partie qui ne supporte pas le fardeau de la preuve a le droit d'exiger qu'un fait ne soit retenu que s'il est vraiment prouvé, sans quoi les règles légales sur le fardeau de la preuve seraient violées. Par conséquent, on déduit de l'art. 8 CC que le juge doit avoir la conviction subjective de la certitude de l'existence du fait : il ne saurait statuer si des doutes subsistent, soit si les faits ont simplement été rendus vraisemblables. Cette règle fait partie du droit fédéral non écrit (Hohl, op. cit., pp. 129-130).

Le principe découlant de l'art. 8 CC s'applique de manière générale, même lorsque prévaut la maxime inquisitoire sociale, notamment dans les procès du droit du travail d'une valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr. (art. 247 al. 2 let. b CPC ; Dietschy, Les conflits de travail en procédure civile, thèse, Neuchâtel 2011, n. 581, p. 274).

3.3 En l'espèce, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que la recourante, qui avait débuté son activité au mois de juin 2017, n'était pas parvenue à démontrer qu'elle aurait commencé à travailler au mois de mai 2017.

La recourante s'est en effet contredite plusieurs fois s'agissant du premier jour de travail qu'elle aurait effectué pour l'intimée, celle-ci

évoquant successivement le 23 mai, puis le 24 mai et enfin la période du 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

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 1^{er} 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

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 1^{er} 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.

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 (Wyller/Heinzer, Droit du travail, 3^e 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 1^{er} 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

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 diplômés 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.

7.

7.1 La recourante réclame le versement d'un treizième salaire pour la période du 1^{er} 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 1^{er} 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.

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).

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,
p r o n o n c e :

- 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

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 :