

CHAMBRE DES RECOURS CIVILE

Arrêt du 10 novembre 2020

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, vice-présidente
Mmes Merkli et Courbat, juges
Greffier : M. Clerc

Art. 323b al. 3, 334 al. 2, 337d CO

Statuant à huis clos sur le recours interjeté par **U.**_____, à Crans-près-Céligny, défenderesse, contre le jugement rendu le 25 août 2020 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant la recourante d'avec **Y.**_____, à Châtelaine, demanderesse, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 25 août 2020, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a dit que la défenderesse U. _____ était la débitrice de la demanderesse Y. _____ et lui devait paiement immédiat de la somme de 3'333 fr. brut, sous déduction des charges légales et conventionnelles effectivement payées, avec intérêt à 5% l'an dès le 31 janvier 2018, dont à déduire 435 fr. 10 net (I), a ordonné à la défenderesse de délivrer à la demanderesse un certificat de salaire pour les années 2017 et 2018, sous la menace de l'art. 292 CP (II), a ordonné à la défenderesse de délivrer à la demanderesse un certificat de travail « portant sur la nature et le travail (sic) » qu'elle avait fourni du 5 octobre 2017 au 31 janvier 2018, sous la menace de l'art. 292 CP (III), a constaté la nullité de la clause de remboursement des frais d'engagement (IV), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (V), a dit que la défenderesse devait verser à la demanderesse des dépens arrêtés à 1'500 fr. (VI) et a rendu la décision sans frais judiciaires (VII).

En droit, le tribunal a en substance relevé que les parties étaient liées par un contrat de durée déterminée de trois mois du 16 octobre 2017 au 15 janvier 2018. La demanderesse a envoyé une lettre de démission à la défenderesse, qui l'a reçue le 18 décembre 2017, mais les parties ne se sont pas entendues sur une fin anticipée des rapports de travail. Les premiers juges ont retenu que les parties avaient en revanche convenu oralement de prolonger le contrat jusqu'au 31 janvier 2018. Le fait que la demanderesse ait, par son avocate, pris contact le 1^{er} février 2018 avec la défenderesse pour « trouver une issue amiable aux tracas » et qu'elle lui ait produit des certificats médicaux pour attester de son incapacité de travail à compter du 1^{er} février 2018 ne changeait rien à la date de fin des rapports de travail. La défenderesse restait donc devoir à la demanderesse le salaire du mois de janvier 2018 et les vacances impayées. Les premiers juges ont considéré que la défenderesse devait supporter les frais qui lui avaient été facturés par l'agence de placement

qu'elle avait mandatée dans le cadre de la recherche d'une femme de chambre et ne pouvait pas les répercuter sur l'employée. En conséquence, ils ont constaté la nullité de la clause du contrat prévoyant le remboursement par la demanderesse à la défenderesse des frais d'engagement facturés par l'agence de placement.

B. Par acte du 5 octobre 2020, la société U._____ a recouru contre ce jugement en concluant, sous suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens qu'Y._____ lui doive paiement immédiat de la somme de 3'773 fr. 81, sous déduction d'un montant brut de 3'333 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2018, et du montant de 1'500 fr. à titre de dépens de première instance. Subsidiairement, elle a conclu au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour complément d'instruction et nouvelle décision dans le sens des considérants.

Dans sa réponse du 27 octobre 2020, Y._____ a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet du recours déposé par l'U._____.

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) La défenderesse U._____ est une société anonyme sise à [...] qui a pour but la gestion d'un établissement médico-social. A._____ en est l'administrateur président.

b) La demanderesse Y._____ était inscrite au sein de la société de placement O._____. Par contrat du 13 octobre 2017, O._____ a confié à la demanderesse une mission temporaire au sein de la défenderesse, en qualité de femme de chambre de catégorie I sans apprentissage, pour 3 heures par mois au minimum, dès le 5 octobre 2017 pour une durée indéterminée.

c) Entre le 13 et le 16 octobre 2017, la demanderesse a résilié le contrat de mission du 13 octobre 2017 conclu avec O._____.

2. Par contrat de travail du 16 octobre 2017, la demanderesse a été engagée par la défenderesse en qualité d'agent d'entretien dès le 16 octobre 2017, à un taux d'activité de 80 %, soit environ 170 heures par mois, pour une durée déterminée de trois mois.

Ce contrat de travail prévoyait un salaire mensuel brut de 3'200 fr. pour un taux d'activité de 100%, soit un salaire de 2'560 fr. pour un taux d'activité de 80%. Ce salaire incluait un 13^e salaire ainsi que le droit aux vacances. Le contrat contenait en outre la clause suivante :

« Un amortissement des frais d'engagement facturé [sic] par O._____ pour un montant de 3'200 HT soit 3456TTC [sic]. L'ammortissement [sic] est prévue [sic] sur une durée de 3 ans, soit 96.00 par mois. En cas de résiliation par l'employé ou en cas de perte d'emploi de sa propre faute, le solde dû sera prélevée [sic] du salaire de l'employé ».

3. a) Durant l'exercice de son contrat, de nouvelles tâches ont été attribuées à la demanderesse qui a dû assurer le service en salle et la plonge, préparer les plateaux repas et faire le ménage chez A._____ ainsi que chez la mère et la sœur de celui-ci.

b) Début décembre, la demanderesse a tenté d'avoir un entretien avec A._____ afin de lui faire part de son souhait de ne pas poursuivre son contrat en raison des nouvelles responsabilités qui lui avaient été confiées, en vain.

Le 18 décembre 2017, la demanderesse a envoyé une lettre de démission à la défenderesse, qui l'a reçue le 20 décembre 2017, en ces termes :

« Concerne : Résiliation contrat de travail en période d'essai
Madame, Monsieur
Par la présente, je résilie mon contrat de travail daté du 16 Octobre 2017
Mon dernier jour de travail serait le 25 décembre 2017
[...] »

c) Le 22 décembre 2017, les parties se sont entretenues. En référence à la lettre de démission de la demanderesse, A._____ a

indiqué à la demanderesse qu'il ne souhaitait plus recevoir ce genre de lettre et a refusé de mettre un terme au contrat à fin décembre.

Quelques jours plus tard, la demanderesse a constaté qu'elle figurait sur le planning du mois de janvier 2018. Elle a poursuivi son travail.

4. a) Le 30 janvier 2018, un entretien a eu lieu entre les parties. La demanderesse a à nouveau fait part de son souhait de mettre un terme à son contrat de travail. A. _____ a rappelé à la demanderesse ses obligations contractuelles concernant les délais de résiliation.

b) Le 1^{er} février 2018, la demanderesse, sous la plume de son avocate, a adressé un courriel à la défenderesse dont la teneur est la suivante :

« [...] J'ai tenté de vous joindre ce matin mais en vain. Votre sœur m'a par contre rappelée, puis vous-même. [...]

Ce matin, j'ai informé votre sœur de l'arrêt de travail de ma mandante que je vous transmettrai par courrier en cas de besoin. J'attire votre attention sur le fait que j'ai rarement vu un contrat de travail imposant de telles conditions.

J'ai également proposé à votre sœur une rencontre la semaine prochaine pour discuter d'une issue amiable aux tracasseries que vous causez à ma mandante. Elle a décliné en indiquant qu'elle communiquerait à vos avocats.

[...]

Pour ma part, j'attends que vous versiez l'intégralité du salaire manquant à ma mandante au plus tard le lundi 5 février 2018, y compris son solde de vacances, voire son solde pour les heures supplémentaires (décompte à établir). Un certificat de travail détaillé faisant état de sa démission et du très bon travail fourni devrait également lui être adressé.

Sans nouvelles avant la date du 5 courant, j'ai d'ores et déjà reçu instruction d'agir par toutes voies de droit utiles, que ce soit par la voie des poursuites ou par une demande en paiement devant les Prud'hommes. [...] ».

c) Par courriel du 2 février 2018, le conseil de la demanderesse a fait parvenir à la défenderesse un certificat médical attestant de l'incapacité totale de travail de la demanderesse du 1^{er} au 12 février 2018.

d) Faute d'avoir pris contact avec la défenderesse à l'issue de sa période d'incapacité le 12 février 2018, la demanderesse a reçu le 15 février 2018 une « sommation sur son abandon de poste » adressée par son employeur, qui indiquait, en substance, qu'en cas d'absence à son poste de travail le 19 février 2018, cela serait considéré comme un abandon de poste au sens de l'art. 337d CO, les conséquences étant une retenue d'au minimum 25 % de la moyenne de ses salaires, un dommage plus important pouvant être cas échéant mis à sa charge. La défenderesse a précisé qu'en cas d'abandon de poste, le contrat de travail serait résilié avec effet immédiat.

e) Par courriel du 16 février 2018, le conseil de la demanderesse a transmis à la défenderesse un certificat médical prolongeant l'incapacité totale de la demanderesse au 20 février 2018.

f) Par courriel du 19 février 2018, le conseil de la demanderesse a fourni à la défenderesse une copie du certificat médical prolongeant l'incapacité de travail de la demanderesse au 28 février 2018.

g) Le 23 février 2018, la défenderesse a informé la demanderesse qu'elle était au régime de l'échelle bernoise suivant le contrat qui avait été signé et qui se prolongeait tacitement, de sorte que les indemnités versées par l'employeur avaient pris fin le 21 février 2018, sous réserve de la déductibilité des jours d'absence maladie qui avaient précédé lors du contrat de durée déterminée.

h) Par courriel du 2 mars 2018, la défenderesse a demandé à la demanderesse si elle se présenterait à son poste de travail le lendemain, étant sans nouvelles de sa part.

Par courrier du 3 mars 2018, la défenderesse a requis de la demanderesse, dans l'éventualité d'une prolongation de l'arrêt de travail, qu'elle prenne contact avec leur médecin-conseil. Elle lui a indiqué qu'en cas d'absence à son poste de travail le 6 mars 2018 et à défaut d'un

nouveau certificat médical, cela serait considéré comme un abandon de poste.

5. La demanderesse n'a perçu aucun salaire pour les mois de janvier et février 2018. Elle n'a pas pris de vacances durant la période du 16 octobre 2017 au 31 janvier 2018.

La défenderesse a versé à la demanderesse, sous déduction des charges sociales :

- pour la période du 16 au 31 octobre 2017, le montant brut de 1'600 fr.,
- pour novembre 2017, le montant brut de 2'560 fr.,
- pour décembre 2017, le montant brut de 2'560 fr.,
- à titre de 13^e salaire, un montant brut de 560 fr., soit un montant net de 435 fr. 10, versé le 30 décembre 2017.

6. a) Par demande du 7 juin 2019, la demanderesse a ouvert action en paiement devant les premiers juges en concluant en substance à ce que la défenderesse soit condamnée à lui verser les montants de 2'560 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 31 janvier 2018, à titre de salaire pour le mois de janvier 2018, de 1'920 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 28 janvier 2018, à titre de salaire des trois premières semaines du mois de février 2018, de 426 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 28 février 2018, à titre de 13^e salaire 2018 *pro rata*, et de 1'039 fr. 60, avec intérêt à 5% l'an dès le 28 février 2018, à titre d'indemnité pour vacances non prises en nature. Elle a en outre notamment conclu à la délivrance par la défenderesse d'un certificat de travail et à la nullité de la clause de remboursement des frais d'engagement prévue par contrat de travail.

b) Par réponse du 19 août 2019, la défenderesse a conclu au rejet de la demande du 7 juin 2019 et, reconventionnellement, au paiement par la demanderesse d'un montant brut de 2'000 fr., sous

déduction des charges sociales usuelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 6 mars 2018, et d'un montant net de 3'378 fr. 71, avec intérêt à 5% l'an dès le 6 mars 2018, à titre d'indemnité.

c) La demanderesse a déposé une duplique le 21 octobre 2019.

d) A l'audience du 25 août 2020, les parties ont été interrogées.

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 [Code de procédure civile du 19 décembre 2010 ; RS 272]). 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).

Conformément à 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 (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 par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), le recours est recevable.

2. Sous l'angle des motifs, le recours est recevable pour violation du droit (art. 320 let. a CPC) et pour 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. 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, *in* Basler Kommentar ZPO, 3^e éd. 2017, n. 1 ad art. 320 CPC ; Hohl, Procédure civile, tome II, 2^e éd. 2010, n. 2508). S'agissant des faits retenus par le premier juge, le pouvoir d'examen de la Chambre des recours est en revanche limité à l'arbitraire (TF 4D_30/2017 du 5 décembre 2017 consid. 2.2 et réf. cit.). Une décision n'est pas arbitraire du seul fait qu'elle apparaît discutable ou même critiquable ; il faut qu'elle soit manifestement insoutenable, et cela non seulement dans sa motivation mais aussi dans son résultat (ATF 140 III 16 consid. 2.1).

3.

3.1 La recourante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que le contrat de travail de durée déterminée avait été prolongé oralement de 15 jours jusqu'au 31 janvier 2018. Elle soutient que le contrat de durée déterminée initialement conclu aurait en réalité été reconduit tacitement et serait alors devenu un contrat de durée indéterminée au sens de l'art. 334 al. 2 CO, disposition que les premiers juges auraient écartée sans motif.

3.2 Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Le contrat de durée déterminée est celui dont la fin a été conventionnellement fixée par les parties et qui s'éteint sans que l'une d'entre elles doive (ou puisse) le résilier (art. 334 al. 1 CO). Les parties peuvent fixer soit un terme, soit une durée, soit un laps de temps objectivement déterminable, pourvu qu'elles soient en mesure de connaître de façon suffisamment précise la fin des rapports de travail. En cas de reconduction tacite, après l'expiration de la

période convenue, l'art. 334 al. 2 CO pose la présomption que le contrat est renouvelé pour une durée indéterminée.

Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). Selon l'art. 335c al. 1 CO, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (al. 1). Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat type de travail ou convention collective; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service (al. 2).

3.3 Le tribunal a retenu que les parties étaient liées par un contrat de travail de durée déterminée de trois mois dès le 16 octobre 2017, censé prendre fin le 15 janvier 2018. L'intimée avait souhaité mettre un terme anticipé au contrat et avait envoyé sa lettre de démission datée du 18 décembre 2017. Toutefois, en l'absence d'accord des parties pour une fin anticipée des rapports de travail, il fallait considérer que le terme avait été reporté au 15 janvier 2018, date de la fin du contrat de durée déterminée. Cependant, l'employée, constatant qu'elle était sur le planning du mois de janvier, avait alors accepté « à bien plaisir pour rendre service » une prolongation de son contrat jusqu'à fin janvier 2018. Le tribunal a considéré que le contrat avait ainsi été prolongé oralement de 15 jours, soit du 15 au 31 janvier 2018.

Aucun élément au dossier ne permet de retenir que les parties se seraient mises d'accord pour prolonger le terme du contrat au 31 janvier 2018. L'intimée se borne à alléguer que telle était la volonté des parties, sans toutefois apporter aucun élément probant qui soutiendrait cette thèse. A l'inverse, courant février 2018, l'intimée a, par l'intermédiaire de son conseil, fourni plusieurs certificats d'incapacité de travail. Or, on voit mal pourquoi l'intimée tenait à justifier son absence de son poste de travail si elle considérait que le contrat avait de toute manière pris fin le 31 janvier 2018. Dès lors, faute de preuve permettant

de corroborer l'allégation de l'intimée selon laquelle le contrat aurait été prolongé jusqu'au 31 janvier 2018, il faut s'en tenir à la présomption de l'art. 334 al. 2 CO et considérer que le contrat de travail de durée déterminée a été transformé en contrat de durée indéterminée.

Le grief de la recourante est fondé.

4.

4.1 La recourante expose qu'après le 15 janvier 2018, les parties étaient liées par un contrat de durée indéterminée, de sorte qu'une résiliation impliquait le respect des délais de congé. Elle soutient que l'intimée, qui ne s'est pas présentée à son poste de travail à l'expiration de sa période d'incapacité de travail le 28 février 2018 a abandonné son emploi au sens de l'art. 337d al. 1 CO. La recourante invoque dès lors son droit à l'indemnité prévue par ladite disposition égale au quart du salaire mensuel de l'intimée.

4.2 L'art. 337d CO règle les conséquences juridiques d'une résiliation immédiate du contrat de travail par abandon injustifié de l'emploi : il y a abandon d'emploi lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs.

L'abandon de poste entraîne l'expiration immédiate du contrat. Il est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de poursuivre l'exécution du travail confié (TF 4A_711/2016 du 21 avril 2017 consid. 4 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd. 2019, p. 613). La décision du travailleur d'abandonner son emploi peut être expresse, ce qui est le cas, par exemple, lorsque le travailleur indique clairement qu'il n'entend pas réintégrer son poste et informe son employeur qu'il a restitué les différentes clés de l'établissement en sa possession (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 1 ad art. 337d CO). Lorsque ce refus ne ressort pas d'une déclaration explicite du travailleur, le juge doit examiner si l'employeur a

pu de bonne foi, en considération de l'ensemble des circonstances, comprendre son attitude comme un abandon de poste ; le principe de la confiance, relatif à l'interprétation des déclarations et autres manifestations de volonté entre cocontractants (ATF 135 III 410 consid. 3.2 ; ATF 133 III 675 consid. 3.3), est ici déterminant (TF 4C.339/2006 du 21 décembre 2006, consid. 2.1).

Comme il appartient à l'employeur de prouver que le travailleur a entendu quitter sans délai son emploi, il doit – dans les situations peu claires et s'il a un doute – adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail avant, le cas échéant, de pouvoir considérer que l'employé a abandonné son emploi (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 613 et réf. cit.).

L'employeur a droit, aux conditions fixées par l'art. 337d CO, à une indemnité et, le cas échéant, à la réparation du dommage supplémentaire (ATF 121 V 277 consid. 3a; TF 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 2.1).

4.3 Les premiers juges n'ont pas examiné l'éventuel droit de la recourante à l'indemnité pour abandon d'emploi prévue à l'art. 337d al. 1 CO, estimant – sans le dire expressément – qu'il n'y avait pas lieu de l'analyser puisqu'ils avaient retenu que le contrat de travail avait pris fin par accord mutuel le 31 janvier 2018.

Comme exposé ci-dessus (cf. consid. 3.3 *supra*), le contrat de travail de durée déterminée a été transformé en contrat de durée indéterminée. L'intimée a fourni plusieurs certificats médicaux attestant de son incapacité de travail totale, laquelle a pris fin le 28 février 2018. Elle aurait donc dû reprendre le travail dès le 1^{er} mars 2020. L'intimée ne s'est toutefois pas présentée à son poste et n'a pas non plus offert ses services à compter de cette date. La recourante pouvait comprendre – selon le principe de la confiance (cf. consid. 4.2 *supra*) – de l'attitude de son employée et en particulier de son absence de réponse aux correspondances de son employeur qu'elle n'entendait pas réintégrer son

poste et qu'il y avait dès lors abandon d'emploi. Les conditions permettant l'octroi à la recourante de l'indemnité prévue à l'art. 337d al. 1 CO sont dès lors réalisées. Le montant de cette indemnité doit s'élever à un quart du salaire de l'intimée, soit à 640 fr. (2'560 fr. x 25%) brut.

5.

5.1 La recourante reproche au tribunal d'avoir considéré que la clause de remboursement des frais d'engagement facturés par la société O. _____ était nulle. Elle invoque une violation des art. 18, 20 et 341 CO.

5.2 Selon l'art. 323b al. 3 CO, les accords sur l'utilisation du salaire dans l'intérêt de l'employeur sont nuls. Cette disposition légale ne vise que le salaire proprement dit, à l'exclusion des autres rétributions éventuellement accordées en sus et dépendant du pouvoir discrétionnaire de l'employeur, telles que des gratifications (ATF 126 III 615 consid. 6.3 ; CACI 28 juillet 2014/395 consid. 5).

La fonction même du salaire exclut la possibilité pour l'employeur de soumettre la rémunération d'une prestation de travail déjà accomplie à une condition selon laquelle le salarié devrait encore se trouver dans l'entreprise (ATF 109 II 447 consid. 5c), ou ne pas avoir donné ni reçu son congé (TF 4C.426/2005 consid. 5.2.1). Il en va de même pour la clause de remboursement (cf. Raoul Bussmann, Rückzahlungsklauseln bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers, 1977, p. 38 et 151, qui l'exclut aussi en cas d'augmentation de salaire consentie sur une base volontaire). Il importe peu que l'employé ait donné son accord à une semblable condition. En effet, celui-ci ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultants de dispositions impératives de la loi (art. 341 al. 1 CO). Une telle renonciation présente un caractère illicite ; elle est donc nulle et non avenue (art. 20 CO).

Peu importe qu'une semblable clause de remboursement puisse se concevoir à propos d'une gratification – question qui divise la

doctrine au demeurant. C'est en effet le propre de cette rétribution spéciale, laissée dans une certaine mesure au bon vouloir de l'employeur, que de bénéficier d'un régime plus souple (TF 4A_158/2019 du 26 février 2020 consid. 5.5).

5.3 Le tribunal a relevé que l'intimée avait respecté le contrat de durée déterminée de trois mois, de sorte que l'on ne se trouvait pas dans le cas d'une résiliation ou d'une perte d'emploi par sa propre faute. Par ailleurs, les frais facturés par la société O._____ devaient être assumés par la recourante puisque c'est elle qui avait mandaté l'agence de placement.

La clause du contrat dont il est question est ainsi libellée :

« Un amortissement des frais d'engagement facturé [sic] par **OKJOB** pour un montant de 3'200 HT soit 3456TTC [sic]. L'ammortissement [sic] est prévue [sic] sur une durée de 3 ans, soit 96.00 par mois. En cas de résiliation par l'employé ou en cas de perte d'emploi de sa propre faute, le solde dû sera prélevée [sic] du salaire de l'employé ».

S'agissant de la validité d'une telle clause, la jurisprudence fédérale est claire : elle n'est valable, à certaines conditions, que si elle s'applique à une gratification, mais est nulle si elle s'applique au salaire, car elle viole l'art. 341 al. 1 CO (cf. consid. 5.2 *supra*). Or, dans le cas d'espèce, la clause de remboursement s'applique au salaire de l'employée, et non pas à une gratification, de sorte que cette clause est nulle, sans qu'il y ait besoin de l'examiner plus avant.

Ainsi, le grief de la recourante s'avère mal fondé. Il faut toutefois substituer ces motifs à ceux du jugement entrepris qui sont erronés.

Dans ses conclusions en deuxième instance, la recourante a admis devoir à l'intimée un montant brut de 3'333 fr., dont il faut déduire 435 fr. 10 net et 640 fr. brut à titre d'indemnité pour abandon de poste.

6.

6.1 En définitive, le recours doit être partiellement admis et le jugement entrepris réformé dans le sens de ce qui précède.

6.2

6.2.1 Lorsque l'instance de recours statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance en application par analogie de l'art. 318 al. 3 CPC relatif à l'appel (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., Bâle 2019, n. 9 ad art. 327 CPC).

A teneur de l'art. 106 al. 1 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante.

6.2.2 En l'espèce, dès lors que le litige porte sur un contrat de travail et que la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., il n'y a pas lieu de revenir sur la décision des premiers juges de rendre le jugement sans frais judiciaires de première instance conformément à l'art. 114 let. c CPC.

La recourante obtient finalement partiellement gain de cause au regard des conclusions de sa demande. Les dépens de première instance qu'elle est tenue de payer à l'intimée doivent être réduits à 1'000 fr. (art. 5 TDC [Tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

6.3 Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

Vu l'issue du recours, l'intimée devra verser à la recourante la somme de 400 fr. à titre de dépens réduits de deuxième instance (art. 8 TDC).

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

- I. Le recours est partiellement admis.

- II. Le jugement est réformé comme il suit aux chiffres I et VI de son dispositif comme il suit :
 - I. dit que U. _____ est la débitrice d'Y. _____ et lui doit paiement immédiat de la somme de 3'333 fr. (trois mille trois cent trente-trois francs) brut, sous déduction des charges légales et conventionnelles effectivement payées, avec intérêt à 5% l'an dès le 31 janvier 2018, dont à déduire 435 fr. 10 (quatre cent trente-cinq francs et dix centimes) net et 640 fr. (six cent quarante francs) brut.

 - IV. dit que U. _____ doit verser à Y. _____ des dépens arrêtés à 1'000 fr. (mille francs).

Le jugement est confirmé pour le surplus.

- III. Il est statué sans frais judiciaires de deuxième instance.

- IV. L'intimée Y. _____ doit verser à la recourante U. _____ la somme de 400 fr. (quatre cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.

- V. L'arrêt est exécutoire.

La vice-présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Jean-Christophe Oberson (pour U. _____),
- Me Caroline Könemann (pour Y. _____).

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 La Côte.

Le greffier :