

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 17 février 2011

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. Colelough et Pellet
Greffier : M. Perret

Art. 343 CO; 3, 6 LEg; 405 al. 1 CPC; 46 al. 1 et 2 aLJT; 444, 445, 451, 452 al. 2, 465 al. 1 CPC-VD

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **S.**_____, à Pully, demanderesse, contre le jugement rendu le 4 octobre 2010 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant la recourante d'avec **O.**_____ **SA**, à Lausanne, défenderesse.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 4 octobre 2010, dont la motivation a été adressée pour notification aux parties le 4 janvier 2011, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté les conclusions de la demanderesse S._____ (I), de même que toutes autres ou plus amples conclusions (II) et rendu le jugement sans frais ni dépens (III).

La Chambre des recours fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, dont il ressort ce qui suit :

"1. Selon extrait du Registre du Commerce, la défenderesse O._____ SA est une société anonyme, ayant son siège à Lausanne, et dont le but est le placement de personnel fixe et temporaire, la gestion de salaires, le conseil en personnel, les services de recrutement : conseils, suivi, administration et gestion de ressources humaines; l'assistance et l'expertise dans les domaines administratifs, commerciaux, techniques et de gestion.

Une douzaine de conseillers en placement travaillent à son service, chacun répartis dans l'un des trois principaux secteurs d'activités de placement que développe la défenderesse, soit les placements en intérim, les placements fixes et le secteur gros œuvre.

2. La demanderesse S._____ et la défenderesse, représentée alors par son administrateur T._____, sont entrées en contact en vue de passer le contrat de travail du 26 mai 2009 qui a lié les parties et sur lequel la demanderesse fonde ses prétentions.

Lors d'un entretien antérieur à la signature dudit contrat, la demanderesse a soumis à la défenderesse un curriculum vitae, portant en titre la mention «*Spécialiste en ressources humaines français-anglais*». Selon ce document, la demanderesse a suivi les formations suivantes :

- 1987 Baccaauréat philosophie et langues (Nice)
- 1988 3A école supérieure de commerce, spécialisation : pays en voie de développement (Lyon)
- 1990 Diplôme IATA - agent de voyages (Lausanne-Genève)
- 2004 Formatrice pour apprentis "employé de commerce" (Lausanne)
- 2005 Comptabilité II, Société des Jeunes Commerçants (Lausanne)
- 2008 Certificat d'assistante en gestion du personnel (Lausanne-Zürich)
- 2007-2009 [...], Lausanne : cours préparatoires au brevet de spécialiste en gestion du personnel, option A (gestion

internationale du personnel en entreprise). Examens finaux semaines 37 et 43 en 2009

La demanderesse suivait la formation mentionnée ci-dessus au moment où elle a mené les pourparlers transactionnels qui ont conduit à la signature du contrat de travail qui la liait à la défenderesse. Cet élément a été pris en compte dans la négociation dudit contrat, et explique que le taux d'activité de la demanderesse ait été fixé à 90%, compte tenu du temps que la demanderesse devait consacrer à suivre les cours de sa formation.

A teneur de ce même curriculum vitae, la demanderesse, née le [...] 1969 et donc âgée de 40 ans au moment de son engagement, justifiait des expériences professionnelles suivantes :

- 10.1987-04.1988 [...] Ltd, en tant que personal assistant/Retail Sales Co-ordinator;
- 10.1990-01.1991 [...], en tant que secrétaire junior français-anglais ;
- 03.1991-11.1991 [...] SA, en tant que responsable de la comptabilité du magasin;
- 05.1993-05.1997 [...], en tant que secrétaire français-anglais, puis responsable de la boutique de Pully;
- 09.1997-07.2000 [...] Sàrl, en tant qu'indépendante dans le domaine de la vente et de la gestion d'une boutique de papeterie personnalisée;
- 08.2000-05.2001 [...] SA, en tant que secrétaire-comptable ;
- 05.2001-02.2005 [...] SA, [...] SA et [...] Sàrl, en tant que secrétaire-comptable;
- 03.2005-10.2008 Différents mandats d'indépendant et missions temporaires dans les domaines de la prospection, de la comptabilité, ainsi qu'un mandat en ressources humaines auprès du Service de formation de [...];
- 01.2006-02.2007 [...] SA, en tant qu'assignment coordinator / office administrator;
- 03.2007-05.2009 Agence R._____, en tant que conseillère en ressources humaines, dans le domaine commercial.

La demanderesse a donc suivi la plus grande partie de sa formation en vue de l'obtention du brevet de spécialiste en gestion du personnel en marge de son emploi auprès de l'Agence R._____ à Lausanne, entre 2007 et 2009. Elle a terminé cette formation alors qu'elle était au service de la défenderesse, formation qui a été sanctionnée par un diplôme intitulé "*Diplôme de management d'entreprise*" délivré au mois d'août 2010 (pièce 11 produite par la demanderesse). A l'appui de ce diplôme, la demanderesse a en outre produit les très bonnes notes qu'elle a obtenues en "Comptabilité", "Questions économiques", "Marketing", "Calcul des coûts", "Assurances", "Questions juridiques", "Analyses financière/évaluation de l'entreprise" (pièce 12 produite par la demanderesse).

La demanderesse indiquait en outre maîtriser le français et l'anglais, ainsi que comprendre l'italien et l'espagnol.

3. Lors de ce même entretien d'embauche, et comme cela ressort des notes prises par M. T. _____ sur le curriculum vitae de la demanderesse (pièce 102), la demanderesse semble avoir revendiqué un salaire fixe de Fr. 6'350.- par mois, indiquant pouvoir être en mesure de faire 5 placements fixes et 5 placements temporaires par mois, ceci pour un chiffre d'affaires mensuel de l'ordre de Fr. 30'000.- à Fr. 40'000.-.

De l'avis de la défenderesse, selon les déclarations du témoin T. _____ ci-dessous notamment, ces informations notées sur les curriculum vitae de la demanderesse ont été prises en compte avant que la décision ne soit prise de lui proposer un contrat de travail. Lors de ce même entretien, et toujours selon la défenderesse, la demanderesse aurait dissuadé les représentants d'O. _____ SA de contacter son précédent employeur, soit Mme X. _____ de l'Agence R. _____, notamment parce que cette dernière se trouvait sur le point de prendre sa retraite et n'avait pour ainsi dire plus d'activités professionnelles. O. _____ SA soutient, compte tenu des explications fournies par la demanderesse, avoir renoncé à prendre des renseignements auprès de son dernier employeur.

La demanderesse conteste avoir dissuadé son futur employeur de prendre des renseignements à son sujet auprès de son précédent employeur.

4. La demanderesse a été engagée par O. _____ SA selon contrat de travail signé le 26 mai 2009 (pièce 2 produite par la demanderesse), en tant que conseillère au placement à un taux d'activité de 90%, dès le 1^{er} juin 2009.

Ledit contrat de travail prévoyait que la demanderesse percevrait un salaire mensuel brut de Fr. 6'000.- (six mille francs) pendant la période d'essai de trois mois, soit durant les mois de juin, juillet et août 2009. Ce salaire fixe devait constituer l'intégralité du salaire de la demanderesse durant la période d'essai, à l'exclusion de toute autre rémunération.

Dès le quatrième mois d'activité, et toujours selon le contrat de travail du 26 mai 2009, le salaire de la demanderesse devait être servi selon des modalités différentes. La demanderesse devait continuer à toucher un salaire fixe de Fr. 4'100.- (quatre mille cent francs) brut, auquel venait s'ajouter un salaire variable, défini par le Règlement du plan de bonus 2009 de la défenderesse, auquel le contrat de travail liant les parties renvoyait expressément (pièce 3 produite par la demanderesse). Cette part variable consistait en une rémunération calculée sous forme de pourcentage appliqué au chiffre d'affaires personnel réalisé par la demanderesse sur les placements qu'elle devait concrétiser, à hauteur de 6% dès l'atteinte du chiffre d'affaires de Fr. 15'000.-, et sur les chiffres d'affaires de la «Unit» dans laquelle la demanderesse travaillait, par 2% dès que les chiffres d'affaires de Fr. 45'000.- étaient atteints.

D'autres modalités étaient prévues dans le Règlement du plan de bonus. Toutefois, dès lors que la demanderesse, d'un commun accord avec O. _____ SA, a été rémunérée par un salaire fixe uniquement jusqu'à la fin de ses rapports de travail avec la défenderesse, il est inutile d'examiner ces modalités plus avant.

5. A l'issue de la période d'essai, les parties ont signé un avenant du 4 septembre 2009 (pièce 4 produite par la demanderesse). Par cet accord contractuel complémentaire, les parties ont convenu de reconduire le régime salarial qui devait prévaloir durant la période d'essai pour trois mois supplémentaires, soit les mois de septembre, octobre et novembre 2009.

Il a ainsi été convenu que la demanderesse percevrait durant trois mois supplémentaires une rémunération fixe de Fr. 6'000.- (six mille francs), à l'exclusion de toute rémunération variable, laquelle n'entrerait en considération qu'à compter du septième mois, à compter duquel la rémunération fixe de la demanderesse serait limitée à Fr. 4'100.- (quatre mille cent francs), comme le contrat initial le prévoyait à partir du quatrième mois.

Cet accord fait suite à la requête de la demanderesse, qui constatait qu'elle n'atteignait pas encore le chiffre d'affaires personnel qu'elle escomptait réaliser. Elle souhaitait pouvoir bénéficier de trois mois supplémentaires avec un régime salarial strictement fixe, ceci afin de disposer du temps nécessaire à pouvoir mettre sur pieds son activité de placement et réaliser le chiffre d'affaire escompté avant de se soumettre au traitement salarial mixte fixe/variable prévu en principe à l'issue de la période d'essai.

6. Aux alentours du 5^{ème} mois d'activité de la demanderesse, la défenderesse, par le canal de son administrateur T. _____, et alors que les résultats de la demanderesse en termes de placements réalisés ne lui donnait pas satisfaction, a pris langue avec Mme X. _____, la directrice d'Agence R. _____, précédent employeur de la demanderesse. A cette occasion, il soutient avoir appris que Mme X. _____ n'avait jamais envisagé de cesser son activité professionnelle, outre que, si elle avait été sollicitée comme référence, elle aurait donné des informations négatives sur la demanderesse. Mme X. _____, entendue en qualité de témoins durant la procédure, conteste avoir tenu des propos défavorables sur la demanderesse, mais avoir indiqué à M. T. _____ qu'elle n'était pas en mesure de le renseigner sur les chiffres d'affaires que la demanderesse réalisait à son service, dès lors qu'au sein de sa société, les chiffres d'affaire s'apprécie dans sa globalité, pas individuellement.

7. La défenderesse a observé que l'amélioration escomptée par la demanderesse au niveau de son chiffre d'affaires personnel peinait à se concrétiser. Ainsi cette dernière n'avait, de l'avis de la défenderesse, conclu qu'une seule affaire entre les mois d'octobre et novembre 2009. Toujours selon O. _____ SA, la demanderesse n'avait réalisé en 6 mois que des placements pour un total de Fr. 27'634.- alors que sa

rémunération pour la même période avait représenté une charge globale de Fr. 42'000.-.

8. Le 27 novembre 2009, la demanderesse a été convoquée par M. T. _____ et M. W. _____, administrateurs de la défenderesse.

On relève ici que les parties ne sont pas d'accord sur la nature des discussions menées lors de ce rendez-vous. Selon la demanderesse, les parties n'ont pas réussi à cette occasion à se mettre d'accord sur les conditions de la poursuite de leurs rapports de travail, ce qui a conduit à son licenciement. Pour la défenderesse, il était clair pour tous les intervenants que la demanderesse entendait poursuivre sa carrière au sein des ressources humaines d'une grande entreprise, ce qui conduisait naturellement à la fin des rapports contractuels qui liaient les parties.

Quoiqu'il en soit, par courrier daté du 30 novembre 2009, la défenderesse a résilié le contrat de travail de la demanderesse pour le 30 décembre 2009.

9. Au printemps 2009, les dirigeants d'O. _____ SA sont entrés en pourparlers contractuels avec M. Z. _____. Ce dernier a exposé, lors de son audition, qu'il avait eu plusieurs contacts avec M. T. _____, en vue d'examiner les possibilités qu'il soit engagé par O. _____ SA.

M. Z. _____ se trouvait alors au chômage. Lors des entretiens qu'il a eus avec les représentants de la défenderesse, il a mis en avant la qualité de son parcours et les connaissances pointues dont il bénéficiait dans des domaines techniques de l'ingénierie. Il a fait savoir à la défenderesse qu'étant momentanément sans activité, il serait intéressé à mettre ses connaissances techniques et linguistiques au service d'une entreprise de placement. A son point de vue, ses aptitudes permettraient d'ouvrir une double perspective à la défenderesse : d'une part celle-ci pourrait investir le domaine de l'ingénierie, qu'elle ne développait pas alors; d'autre part son plurilinguisme, notamment en allemand et en suisse-allemand lui permettrait de tenter d'approcher un marché outre-Sarine.

10. Dans le cadre de ses pourparlers transactionnels, Z. _____, né le [...] 1966, et donc âgé de 43 ans au moment de son engagement au sein de la défenderesse, a soumis un curriculum vitae (pièce 108 produite par la défenderesse), faisant état des formations suivantes :

- 1987 Obtention d'un CFC d'employé de commerce
- 1989 Stage linguistique à Londres et emploi chez [...]
- 1994 Certificat ELCA Formation - gestion de projets informatiques
- 1997 Certificat TMT Europe Technique de vente
- 2002 Diplôme SAWI de Technicien en marketing, avec travail de diplôme portant sur "*l'établissement d'une stratégie de développement de marché des solutions télématiques GPRS*"

- Juillet 2002 Diplôme IFCAM sanctionnant une formation intensive en gestion d'entreprise

Selon ce même curriculum vitae, M. Z._____ justifiait des expériences professionnelles suivantes :

1987-1989 [...] SA à Lausanne : budget et contrôle de gestion
1990-1995 [...] SA à St-Prex en tant que "*Business Analyst et IT Systems Supervisor*"
1995-1997 [...] Lausanne en tant que "*Business Analyst*"
1997-2001 I._____ - Crissier en tant que «*Responsable Commercial & Account Manager*» - Suisse romande
2002-2009 L._____ en tant que «*Sales Manager - Suisse romande*»

Outre ses formations et ses expériences professionnelles, M. Z._____ mettait en avant sa parfaite aisance en français, en allemand, en suisse-allemand et en anglais, outre une excellente compréhension de l'italien.

11. Dans un premier temps, les pourparlers entre la défenderesse et M. Z._____ ont avorté, car la défenderesse ne se sentait pas en mesure d'honorer les prétentions salariales de ce dernier. Selon les explications données par M. T._____, O._____ SA est une petite société qui doit être attentive à ses coûts et au niveau de salaire de ses employés.

Toutefois, le projet de M. Z._____ a été intégralement soutenu par l'Office Régional de Placement (ORP) de la Riviera qui n'a pas hésité à proposer à la défenderesse de l'engager, en précisant qu'elle pourrait très vraisemblablement bénéficier du régime d'allocation d'initiation au travail (AIT), soit un système selon lequel une partie du salaire du chômeur engagé est pris en charge pour une durée limitée par le chômage, aux fins de favoriser la réinsertion de l'assuré durant une période où il est nécessaire qu'il adapte son parcours et sa formation aux activités du nouvel employeur au service duquel il travaille.

Par décision du 17 juin 2009, après signature du contrat de travail de Monsieur Z._____ le 19 avril 2009, l'ORP de la Riviera a admis la demande de Monsieur Z._____ et accepté de la mettre au bénéfice de l'allocation d'initiation au travail. Ce faisant, l'ORP a confirmé par cette décision le principe du versement à O._____ SA d'une allocation moyenne correspondant au 40% du salaire de Monsieur Z._____ durant ses 6 premiers mois d'engagement, soit du mois de juin au mois de novembre 2009 (pièce 107).

12. Les rapports de travail entre la défenderesse et M. Z._____ ont commencé le 1^{er} juin 2009 et ont fait l'objet d'un contrat signé le 19 avril 2009 (pièce 111), qui stipule que M. Z._____ est engagé en qualité de «*conseiller en personnel pour le secteur administration-commercial*».

Ledit contrat prévoyait une rémunération fixe uniquement, sous la forme d'un salaire de Fr. 10'000.- bruts servi douze fois par an,

pour un taux d'activité de 100%. Aucune mention n'est faite d'un renvoi au Règlement de la défenderesse sur la rémunération variable.

M. Z. _____ a cessé ses activités au sein d'O. _____ SA à fin février 2010, soit après 9 mois d'activités, puisqu'il a été engagé par un autre employeur, pour un salaire annuel de Fr. 136'000.-.

13. Par lettre du 16 décembre 2009, la demanderesse s'est opposée à son licenciement, selon les termes suivants :

«Je m'oppose à mon licenciement qui est un congé abusif (art. 336 du CO) et discriminatoire (LEg) et je me réserve le droit d'ouvrir action en justice (art. 336 b CO).

De plus, votre certificat de travail ne mentionne pas les activités effectuées (art. 330a, al. 1 du CO) et je vous demande en conséquence de les ajouter et de me renvoyer un certificat de travail complet (...).».

14. Le 24 mars 2010, la demanderesse a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne concluant au paiement par la défenderesse de Fr. 21'000.- (vingt-et-un mille francs) bruts, avec intérêt de 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2010, en raison d'une différence de salaire fondée sur une inégalité salariale selon la LEg.

15. Dans un procédé écrit du 29 avril 2010, la défenderesse a conclu, au rejet des prétentions de la demanderesse et, reconventionnellement à la condamnation de son adverse partie à lui verser la somme de Fr. 3'000.- (trois mille francs) net, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2010.

16. Lors de l'audience de conciliation devant le Président du Tribunal de céans [Réd. : le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne] du 29 avril 2010, la conciliation a été vainement tentée. Les parties ont confirmé leurs conclusions.

17. Une première audience de jugement s'est tenue le 22 septembre 2010, au cours de laquelle les cinq témoins suivants ont été entendus :

a) Le témoin P. _____, conseiller en personnel auprès de la défenderesse dans le secteur «bâtiment technique», a déclaré qu'il ne travaillait pas dans le même secteur de placement que la demanderesse. De même n'a-t-il pas collaboré avec Z. _____.

A une occasion toutefois, il a collaboré avec la demanderesse sur le dossier du garage [...], qui impliquait notamment qu'O. _____ SA identifie et place un vendeur "Rabais flotte entreprise". Le témoin a sollicité l'aide de la demanderesse, précisant toutefois qu'il aurait pu solliciter le concours d'une autre personne du département commercial. Cette synergie a permis de concrétiser un placement fixe qu'O. _____ SA a pu facturer à hauteur d'environ Fr. 30'000.--. Le témoin a proposé à la demanderesse de partager la commission à laquelle il pouvait prétendre

du chef de ce placement, dès lors qu'ils y avaient collaboré. La demanderesse n'a toutefois pas souhaité partager cette commission et a invité le témoin à conserver l'intégralité de la commission pour lui, au motif qu'elle n'avait pas de prétention à faire valoir sur ce type de commission.

Sur question du conseil de la défenderesse, le témoin confirme que la pièce 110 représente une image exacte du nombre de collaborateurs en poste chez O. _____ SA en mai 2010, à l'exception d'un apprenti qui n'y est pas mentionné.

b) Le témoin Z. _____, qui a travaillé pour la défenderesse de juin 2009 à février 2010, a déclaré avoir côtoyé la demanderesse durant cette période, tout en précisant qu'ils évoluaient chacun dans un secteur d'activité différent. La demanderesse lui a toutefois donné l'impression de fournir de bonnes prestations de travail et d'être à l'aise dans le domaine du placement en personnel.

Interrogé sur son salaire, le témoin a indiqué ne pas connaître celui de ses anciens collaborateurs, mais avoir eu conscience que le sien était plus élevé. A son avis, cela était justifié notamment dans la mesure où il pratiquait son métier dans le domaine technique de l'ingénierie et qu'il était capable de s'exprimer et d'écrire en français, en allemand, en suisse-allemand et en anglais, outre qu'il comprend l'italien. Le témoin considère que sa rémunération était conforme aux tâches qui lui étaient confiées. Le témoin a encore précisé que les placements qu'il effectuait concernaient notamment les domaines de la téléphonie, du chauffage et de la sécurité, soit des domaines dans lesquels un vocabulaire très précis a cours. Dans ces secteurs spécifiques, des compétences particulières sont importantes pour être perçu comme un interlocuteur crédible, rôle qu'il était en mesure de remplir en se servant de la terminologie technique requise. Le témoin a encore évoqué le fait que, compte tenu de sa maîtrise du suisse-allemand et de l'allemand, il a été en mesure d'approcher des sociétés germanophones.

Le témoin a déclaré connaître M. T. _____, administrateur de la défenderesse, et avoir eu par son intermédiaire ses premiers contacts auprès d'O. _____ SA. C'est par le biais de ses contacts avec M. T. _____ et M. W. _____ qu'il a obtenu son poste auprès d'O. _____ SA, et non pas par un placement prétendument orchestré par l'ORP. Interrogé sur ses précédentes expériences professionnelles, le témoin a indiqué avoir bénéficié d'un package salarial global représentant Fr. 140'000 à 150'000.-- au service de l'entreprise L. _____. Au service d'I. _____, il percevait un salaire annuel compris entre Fr. 130'000 et 140'000.--, frais inclus. Globalement, le témoin a confirmé avoir perçu, de 2000 à 2009 un salaire de cet ordre-là. Après une période de chômage durant laquelle il percevait les indemnités maximales, il a travaillé pour O. _____ SA. Il a ensuite quitté la défenderesse pour le domaine des télécommunications, ayant été engagé à un salaire annuel de Fr. 136'000.--, ce qu'il considère comme un revenu représentatif de sa valeur sur le marché du travail, voire même plutôt dans le bas de ce à quoi il peut prétendre.

Interpellé par Me Favre sur le contenu de la pièce 109, le témoin a confirmé avoir effectué les placements figurant sur cette pièce, tout en précisant que certains placements temporaires qu'il a effectués manquent probablement. Le témoin a encore exposé avoir, par son activité déployée au sein d'O. _____ SA, permis l'acquisition de clients tels que C. _____ et K. _____, grâce à des appels téléphoniques ciblés qu'il faisait quotidiennement. Il a précisé encore avoir assumé seul la division engineering chez O. _____ SA, division qui n'a pas été maintenue après son départ, personne ne pouvant s'occuper spécifiquement de ce domaine. De l'avis du témoin, la demanderesse aurait difficilement pu le remplacer dans ce domaine spécifique où il est nécessaire de maîtriser une terminologie technique et où le marché est assez fermé.

Z. _____ a encore confirmé avoir bénéficié des AIT de la part du chômage lors de son engagement et ignoré si O. _____ SA l'aurait engagé sans ce financement externe. A titre personnel, il n'aurait toutefois pas accepté ce contrat pour une rémunération inférieure à celle dont il a bénéficié. Interpellé à ce sujet, le témoin précise que le poste qu'il occupait chez I. _____ était un poste de cadre. A son point de vue, il y occupait les mêmes fonctions et devait relever les mêmes challenges que chez O. _____ SA, les deux postes étant semblables. Lors de son entretien d'embauche, on lui avait fixé pour objectif de développer le secteur de l'ingénierie. Le témoin déclare enfin penser que son départ explique le fait que le secteur de l'ingénierie n'ait pas perduré chez O. _____ SA.

c) Le témoin B. _____ a déclaré avoir collaboré avec la demanderesse au service de son précédent employeur, soit la société Agence R. _____ à Lausanne, petite société de placement dirigée par Mme X. _____. Le témoin expose qu'Agence R. _____ s'occupe essentiellement de placements dans le domaine commercial, un peu dans l'informatique, mais globalement dans des domaines d'activité orientés sur le travail de bureau. Le témoin déclare avoir travaillé trois ou quatre mois avec la demanderesse. Selon elle, la demanderesse est très commerciale, très compétente, dynamique et le témoin n'a rien à redire sur la qualité de son travail. A son point de vue les prestations de travail de la demanderesse au sein d'Agence R. _____ se sont déroulées de façon harmonieuse, sous réserve de la jalousie manifestée par une employée en poste depuis plusieurs années, qui avait mal vécu le fait que la demanderesse soit engagée au même niveau qu'elle. Le témoin ne connaît pas le chiffre d'affaires réalisé par la demanderesse au service d'Agence R. _____, mais elle précise qu'elle donnait satisfaction et qu'elle était performante. Le témoin déclare avoir elle-même quitté Agence R. _____ en juin ou juillet 2007.

d) Le témoin X. _____, conseillère en placement de personnel confirme être la directrice de la société de placement Agence R. _____. Elle déclare avoir engagé la demanderesse, qui a travaillé pour elle du 28 mars 2007 au 31 mai 2009. Le témoin a confirmé que la demanderesse donnait entière satisfaction dans son travail.

Interrogé à ce sujet, le témoin a confirmé avoir été contacté par téléphone par M. T. _____, administrateur d'O. _____ SA, en fin d'année 2009. A cette occasion, le témoin déclare n'avoir fait aucun commentaire négatif sur la demanderesse et, à une question que lui posait M. T. _____ par rapport au chiffre d'affaires réalisé par la demanderesse, elle a expliqué que la société Agence R. _____ travaille en équipe et que c'est l'équipe qui fait le chiffre d'affaires et pas une seule personne, de même les placements se font en équipe dans la société Agence R. _____ et pas par des personnes individuelles, le personnel étant toujours payé avec un salaire fixe.

Le témoin a ensuite évoqué que la demanderesse a été licenciée pour des raisons économiques, la conjoncture commandant que des postes soient supprimés. Elle a choisi de garder une employée moins qualifiée que la demanderesse, en reprenant personnellement le poste de la demanderesse. Le témoin a ensuite confirmé que la demanderesse était liée par une clause de non concurrence lorsqu'elle a quitté Agence R. _____, mais que le fait qu'elle travaille chez O. _____ SA ne l'avait pas contrariée. Mme X. _____ expose ensuite que le salaire de la demanderesse était, en 2007, de Fr. 6'200.-- par mois servi douze fois par an pour un taux d'activité de 90%. En 2008, ce salaire a été porté à Fr. 6'350.-- servi douze fois par an toujours pour un taux d'activité à 90%, plus Fr. 20.-- de prime par placement au-delà de huit placements pour deux collaborateurs. En 2009, le salaire de la demanderesse est resté identique à celui de 2008.

Le témoin précise encore que la clause de non concurrence qui liait la demanderesse à la société Agence R. _____ l'empêchait de démarcher la clientèle d'Agence R. _____, mais qu'elle ne lui interdisait pas de travailler pour une société de placements. Le témoin déclare qu'elle aurait toutefois souhaité être informée de ce que Mme S. _____ avait rejoint O. _____ SA, sans avoir pour autant cherché à savoir si la demanderesse avait respecté sa clause de non concurrence. Le témoin répète encore avoir toujours donné de bons renseignements sur la demanderesse mais s'être simplement trouvée dans l'impossibilité de renseigner sur le chiffre d'affaires qu'elle réalisait personnellement.

e) Le témoin F. _____, conseiller ORP de M. Z. _____, a déclaré avoir placé ce dernier chez O. _____ SA avec le mécanisme de l'allocation d'initiation au travail (AIT). Il explique que les AIT constituent une mesure fédérale qui a pour vocation de favoriser la réinsertion d'un chômeur, en lui prodiguant une formation complémentaire qui lui permette d'adapter son parcours professionnel à une nouvelle structure qu'il est appelé à intégrer. Le témoin précise qu'il ne s'agit pas d'une formation professionnelle complète, mais uniquement d'un lissage devant permettre à l'assuré de se réinsérer dans le marché du travail. Le témoin précise que l'AIT ne peut être assimilé à une prime à l'embauche dont bénéficierait l'employeur mais bien d'un lissage permettant à l'assuré qui en bénéficie d'intégrer une nouvelle structure qu'il ne connaît pas.

Selon le témoin, M. Z. _____ avait manifesté son intérêt pour le travail qu'on pouvait lui proposer au service de la défenderesse, au sein

de laquelle ses compétences professionnelles pouvaient être utilisées à un autre niveau, le projet consistant à mettre au service d'entreprise de placements ses connaissances techniques spécifiques que son parcours professionnel lui avait permis de maîtriser. Le témoin a encore précisé qu'O. _____ SA avait besoin de ses compétences pour démarcher un autre créneau, ce dont M. Z. _____ l'avait convaincu. En effet, sans maîtriser un langage spécifique, certains placements pointus ne peuvent être confiés à une entreprise de placements.

Le témoin a encore précisé que l'ORP ne rentre pas en matière dans la négociation du salaire, qui concerne uniquement l'employé et l'employeur. A son avis toutefois, le salaire fixé, au vu du profil de M. Z. _____ était tout à fait normal et représentait, selon son expérience, la valeur de marché de M. Z. _____. Cela étant précisé, le témoin a reconnu ne pas pouvoir se prononcer sur l'adéquation du salaire de M. Z. _____ au sein d'O. _____ SA.

18. Une seconde audience de jugement s'est tenue le 29 septembre 2010. A cette occasion, deux témoins ont été entendus :

f) Le témoin V. _____ a déclaré être assistante de direction auprès de la société D. _____ SA et n'avoir eu aucun contact professionnel avec la défenderesse. Elle a exposé avoir été placée par la demanderesse auprès de la société D. _____ SA, alors qu'elle travaillait encore auprès de la société Agence R. _____. Elle a précisé avoir apprécié la demanderesse notamment pour sa capacité d'écoute lors de l'entretien. La demanderesse lui a proposé trois postes différents dans de grandes sociétés, lui a fait confiance, avec pour résultat qu'elle a été engagée chez D. _____ SA au terme de ses deux premiers entretiens. Le témoin a évoqué qu'elle a pu obtenir son poste chez D. _____ SA grâce à l'intervention de la demanderesse, alors qu'elle ne se serait pas sentie capable d'y parvenir par elle-même. Elle a déclaré avoir constaté une différence qualitative dans la prestation de travail de la demanderesse par rapport à d'autres entretiens qu'elle avait eus préalablement.

g) Le témoin T. _____, administrateur de la défenderesse, a déclaré s'occuper de la globalité de la gestion de sa société, mais gérer avant tout le personnel et avoir à ce titre côtoyé la demanderesse. Le témoin a exposé qu'O. _____ SA était peu satisfaite des prestations de travail de la demanderesse. En effet, les attentes de la défenderesse ont été déçues, puisque la demanderesse avait exposé avoir, par le passé, régulièrement concrétisé quatre à cinq placements fixes par mois chez son précédent employeur, ce qui devait représenter un chiffre d'affaires de Fr. 30'000.-- par mois pour O. _____ SA. En pratique, selon le témoin, la demanderesse réalisait en moyenne un placement fixe par mois, soit un chiffre d'affaires de l'ordre de Fr. 4'000.-- à 6'000.--. Par comparaison, toujours selon le témoin, les autres employés réalisent un chiffre d'affaires qui oscille entre Fr. 10'000.-- et 20'000.--.

Le témoin explique ensuite que lorsque O. _____ SA a engagé la demanderesse, celle-ci avait indiqué avoir reçu un licenciement de la société Agence R. _____, car celle-ci cessait son activité. La

défenderesse aurait alors exposé ses conditions salariales, soit un salaire fixe de Fr. 4'500.-- et une part variable sur le chiffre d'affaires réalisé. Le témoin a précisé que ces conditions salariales correspondaient à une activité à 100%, mais qu'elles avaient été proposées à la demanderesse en dépit du fait qu'elle ne travaillait qu'à 90% compte tenu d'une formation qu'elle suivait. La demanderesse a discuté ces conditions, demandé et obtenu de pouvoir bénéficier, durant les trois premiers mois, d'un salaire fixe de Fr. 6'000.--.

Le témoin a dit avoir été interpellé par Mme S. _____ à la fin de son troisième mois d'activité, cette dernière expliquant qu'il était trop tôt pour qu'elle puisse passer à un traitement salarial fixe à Fr. 4'500.-- plus commissions parce qu'elle était encore en phase de mettre sur pied son activité de placement. Selon le témoin, la demanderesse aurait précisé que si cette période à un salaire fixe de Fr. 6'000.-- ne pouvait être reconduite, elle devrait envisager de donner sa démission. La défenderesse a dès lors accepté de prolonger cette période de trois mois supplémentaires.

A l'orée du cinquième mois, et constatant que les résultats attendus de la part de la demanderesse n'étaient toujours pas visibles, le témoin a déclaré avoir contacté son ex-employeur, en la personne de Mme X. _____. Il dit avoir appris à cette occasion que la société Agence R. _____ était toujours active et qu'il n'avait jamais été question qu'elle cesse son activité. Selon le témoin, alors qu'il demandait à Mme X. _____ si la demanderesse effectuait effectivement quatre ou cinq placements par mois alors qu'elle était à son service, Mme X. _____ se serait contentée de répondre en riant qu'on ne se sépare pas d'une personne qui atteint de pareils résultats. Le témoin déclare avoir senti que Mme X. _____ était mal à l'aise, outre qu'elle lui aurait suggéré de faire attention aux réactions agressives que la demanderesse pourrait avoir en cas de licenciement.

S'agissant de M. Z. _____, le témoin en conserve un très bon souvenir. Il était satisfait de sa prestation de travail et se souvient qu'O. _____ SA avait été très intéressée par les connaissances pointues de ce dernier et par ses aptitudes à pouvoir s'occuper de placements dans les domaines techniques de l'ingénierie. Le témoin indique que pour pouvoir évoluer dans ce domaine, il est notamment nécessaire de maîtriser un langage technique que possédait M. Z. _____. Ce dernier avait indiqué d'entrée de jeu qu'il n'était pas envisageable pour lui d'être traité sur la base d'un salaire fixe additionné d'une part variable. Il a indiqué un salaire fixe minimum à hauteur duquel il était disposé à travailler pour O. _____ SA. La défenderesse est arrivée à la conclusion qu'elle avait besoin de ses services et a décidé d'accepter ses conditions. S'agissant du rôle joué par les AIT dans ces négociations contractuelles, le témoin reconnaît que la défenderesse n'aurait probablement pas engagé M. Z. _____ sans elles. Après six mois de collaboration, la défenderesse était très positive par rapport au travail fourni par M. Z. _____ et était confiante pour l'avenir, dès lors qu'elle couvrait ses charges salariales avec le chiffre d'affaires qu'il réalisait. Le témoin expose encore qu'il pense qu'O. _____ SA aurait pu continuer à assumer le salaire de M.

Z._____ même sans les AIT, compte tenu de ce qu'il apportait à la société.

Interrogé sur le contenu de la pièce 110, notamment sur les différences de salaire fixe entre conseillères du secteur administration et conseillers du secteur bâtiment, le témoin expose que l'activité de placement d'O._____ SA se divise en deux grandes catégories. D'abord celle dite des "cols-blancs" concernant les personnes travaillant dans des bureaux (secrétaires, architectes, comptables, ingénieurs...), les personnes travaillant dans ce secteur sont systématiquement placées de façon fixe ce qui permet à O._____ SA de facturer ses prestations en une seule fois. D'autre part, la seconde catégorie, celle dite des "cols bleus" (maçons, menuisiers, charpentiers, mécaniciens...), qui comprend des travailleurs essentiellement placés en intérim, qui procurent une marge bénéficiaire à O._____ SA moins importante dépendant de la négociation et de la durée du placement. Cette distinction explique la différence de traitement salarial entre les conseillers en placements travaillant dans ces deux différents secteurs, ceux-ci étant du reste répartis dans des parties distinctes des locaux d'O._____ SA. En résumé, les personnes travaillant dans le secteur "cols blancs" réalisent des commissions plus importantes par les placements fixes qu'ils concrétisent que les personnes travaillant dans le secteur "cols bleus", ce qui compense la différence de salaire fixe constatée entre ces deux catégories de conseillers en placements. Les collaborateurs affectés au secteur gros œuvre proviennent d'une société qu'O._____ SA avait reprise l'année précédente, ainsi que de deux de leurs conseillers en personnel dont il a fallu maintenir le salaire fixe, sans qu'un salaire variable ne leur soit toutefois octroyé en sus.

Le témoin a ensuite expliqué qu'il jouissait de 26 années d'expérience dans le domaine de la location de personnel. Il a remarqué que la conjoncture et la concurrence réduisent de plus en plus les marges bénéficiaires dans le secteur intérimaire. Selon le témoin, c'est dans ce contexte qu'O._____ SA souhaitait développer le secteur de l'ingénierie, où les salaires sont plus élevés et les marges bénéficiaires plus importantes. M. Z._____ lui a été présenté par un ami. Il l'a rencontré cinq fois avant de le voir chez O._____ SA. Le témoin précise que leur relation a toujours été d'ordre strictement professionnel, mais amicalement professionnel, compte tenu du respect que les aptitudes professionnelles de M. Z._____ lui inspirent. Les négociations avec M. Z._____ ont duré relativement longtemps. Elles ont provisoirement avorté compte tenu de ses prétentions salariales et n'ont pu reprendre que grâce au mécanisme des AIT. Le témoin précise encore que la connaissance de l'allemand et du suisse-allemand est indispensable pour briguer le marché de l'ingénierie et viser une clientèle outre-Sarine. Il a regretté le départ de M. Z._____, ne s'y attendait pas, et voulait continuer sur le long terme pour qu'il développe son secteur de prédilection. Suite au départ de M. Z._____, les sociétés C._____ et K._____, que ce dernier avait acquises de lui-même, ne sont plus les clientes d'O._____ SA.

Interpellé au sujet de la pièce 110, le témoin confirme que la collaboratrice n° 9 figurant sur ce tableau est son épouse. De l'avis du

témoin, cette dernière est traitée strictement comme les autres employés. Cette dernière travaille le matin dans les bureaux de la défenderesse et l'après-midi depuis son domicile privé. Selon le témoin, cette dernière travaille bien à 100%, voire plus étant donné qu'il arrive que lui et son épouse travaillent ensemble le week-end.

La pièce 102 est également soumise au témoin. Ce dernier évoque que les notes manuscrites qui y figurent ont été prises lors de l'entretien qu'il a eu avec la demanderesse, et démontrent que celle-ci réclamait un salaire fixe de Fr. 6'350.-- x 12 et prétendait pouvoir réaliser cinq placements fixes par mois, soit un chiffre d'affaires compris entre Fr. 30'000.-- et 40'000.--.

Evoquant la fin des rapports de travail de la demanderesse, le témoin explique que cette dernière avait brillamment réussi ses examens de ressources humaines et qu'elle avait annoncé qu'elle souhaitait poursuivre ses études de gestion d'entreprise. La défenderesse aurait ainsi compris que l'objectif de la demanderesse était de rejoindre les services ressources humaines d'une grosse société. Cela a fait l'objet de discussions ouvertes et conviviales. Des discussions subséquentes ont eu lieu lors d'une rencontre en présence du témoin et de l'autre administrateur de la société, M. W._____. Les cartes ont été posées sur la table et chacun est arrivé à la conclusion qu'il y aurait lieu qu'O._____ SA se sépare de la demanderesse, avis que cette dernière semblait partager. Interpellé sur sa discussion avec Mme X._____ d'Agence R._____, le témoin maintient que la demanderesse lui avait expressément déclaré qu'elle quittait Agence R._____ car cette société souhaitait mettre un terme à ses activités, raison pour laquelle le témoin n'a pas immédiatement pris de renseignements auprès de Mme X._____. Il déclare encore que Mme X._____ a bel et bien tenu des propos partiellement négatifs sur Mme S._____, dont elle avait visiblement peur.

Interpellé à nouveau sur le contrat de M. Z._____, le témoin répète que la défenderesse aurait réfléchi à deux fois avant de l'engager si elle n'avait pas pu bénéficier des AIT. L'attention du témoin est ensuite attirée sur le contenu de la pièce 109. A son sujet, le témoin déclare que même si selon cette pièce, l'entier du salaire de M. Z._____ n'était pas couvert, son arrivée chez O._____ SA lançait la société dans une nouvelle dynamique positive que la défenderesse aurait pris le risque de maintenir même sans les AIT.

19. Le jugement a été notifié aux parties le 4 octobre 2010 sous la forme d'un dispositif. La demanderesse en a requis la motivation par lettre de son conseil du 6 octobre 2010, soit dans le délai légal."

En droit, les premiers juges ont retenu que, si la défenderesse traitait globalement ses employés de manière égalitaire sur le plan salarial, la comparaison entre le salaire hypothétique que la demanderesse aurait perçu si elle avait concrétisé un nombre de 4 à 5

placements par mois (que les premiers juges évaluent à 7'222 fr. par mois pour une activité à 100%) et le salaire versé à l'employé Z. _____ aboutissait à une différence de 25 à 30% en défaveur de la demanderesse; ils ont dès lors admis, à l'aune de la vraisemblance, l'existence d'une discrimination salariale substantielle. Après un examen approfondi des circonstances, les premiers juges ont considéré, d'une part, que les salaires de la demanderesse et de Z. _____ étaient par essence difficilement comparables et, d'autre part, que la différence substantielle relevée était pleinement justifiée par des critères objectifs propres, dès lors que l'engagement de Z. _____, travailleur spécialisé nanti de connaissances techniques pointues et d'une parfaite aisance en allemand et en suisse-allemand, répondait à une nécessité pour la défenderesse de tenter de se positionner sur le secteur de placement de l'ingénierie et un marché outre-Sarine, de façon à réagir à une conjoncture allant dans le sens d'une diminution des marges bénéficiaires dans le domaine du placement en personnel. Les premiers juges ont dès lors exclu que la demanderesse ait été victime d'une discrimination salariale fondée sur le sexe.

B. Par acte motivé du 3 février 2011 intitulé "*appel*", S. _____ a conclu, avec dépens, principalement à la réforme du jugement entrepris, en ce sens que O. _____ SA est sa débitrice et lui doit immédiat paiement de la somme de 21'000 francs avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2010, subsidiairement à son annulation.

En droit :

1. **a)** Il convient d'abord d'examiner quelles voies de droit sont ouvertes à S. _____.

Depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011 du CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272), les recours sont régis par le droit en vigueur au moment de la communication de la décision aux parties (art. 405 al. 1 CPC). Dite communication est tenue pour opérée dès la signification du *judicatum*, en particulier dès l'envoi du dispositif de la décision aux parties (Tappy, Le droit transitoire applicable lors de l'introduction de la nouvelle procédure civile unifiée, in JT 2010 III 11 ss, spéc. pp. 31 s.).

En l'occurrence, il importe peu que la motivation du jugement attaqué soit intervenue en 2011, dès lors que le dispositif de la décision a été adressé pour notification aux parties le 4 octobre 2010. Sont donc applicables les dispositions en vigueur à cette date, en particulier celles contenues dans la LJT (loi sur la juridiction du travail, dans sa version du 17 mai 1999 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010; RSV 173.61) ainsi que dans le CPC-VD (Code de procédure civile du 14 décembre 1966, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010; RSV 270.11).

b) Résultant du contrat de travail, le litige qui divise les parties est régi par l'art. 343 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220) et la LJT dans sa version précitée. Il relève de la compétence du tribunal de prud'hommes, la valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr. (art. 2 al. 1 let. a aLJT).

L'art. 46 al. 1 aLJT ouvre la voie des recours en nullité et en réforme au Tribunal cantonal contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes, selon les art. 444, 445 et 451 CPC-VD. Sous réserve des art. 47 à 52 aLJT, les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire sont applicables (art 46 al. 2 aLJT).

En déposant un "*appel*" dans le délai de trente jours dès notification, la recourante a déposé un mémoire de recours conforme au délai et aux exigences de motivation de l'art. 47 aLJT. Formé en temps

utile, le recours tend principalement à la réforme du jugement entrepris, subsidiairement à son annulation.

2. Saisie d'un recours en nullité, la Chambre des recours n'examine que les griefs dûment développés. L'énonciation séparée des moyens de nullité est une condition de recevabilité du recours en nullité, de telle sorte qu'il y a lieu d'écarter préliminairement celui-ci lorsqu'il n'énonce que des moyens de réforme (Poudret/ Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3^{ème} éd., Lausanne 2002, n. 2 ad art. 465 CPC-VD).

En l'espèce, la recourante ne développe aucun moyen de nullité topique. Partant, son recours en nullité est irrecevable.

3. Dans le cadre du recours en réforme contre un jugement rendu par un tribunal de prud'hommes, les parties ne peuvent articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC-VD. Dans ces limites, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 aLJT; JT 2003 III 3).

En l'espèce, il convient de compléter l'état de fait du jugement entrepris comme suit :

- parmi les clients démarchés avec succès par Z._____ figurent des clients suisse-allemands, tel C._____ et J._____ AG, à Baar (pièce 109). Selon le récapitulatif établi par O._____ SA, durant les neuf mois de son engagement, Z._____ a réalisé pour 73'255 fr. de placements, alors qu'il a perçu dans la même période un montant total de 87'000 fr. au titre des salaires versés, auquel s'ajoutent 24'000 fr. de participations AIT (même pièce).

Il n'y a pas lieu de procéder à d'autres compléments, la cour de céans étant à même de statuer en réforme.

4. La recourante fonde ses conclusions exclusivement sur la LEg (Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995; RS 151.1). Elle considère en bref que cette législation a été violée, car aucun élément objectif ne justifiait la différence de salaire d'avec Z._____.

a) Selon l'art. 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, directement ou indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil, leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, sur leur grossesse (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2).

Selon l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable; cette disposition s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

Cette disposition allège le fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination (ATF 127 III 207 c. 3b; ATF 130 III 145 c. 4.2). Le juge n'a pas à être convaincu du bien-fondé des arguments du travailleur; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment (ATF 130 III 145 c. 4.2 précité).

Une discrimination de nature sexiste peut résulter de la fixation du salaire d'une personne déterminée lorsqu'il est comparé à celui d'autres personnes du sexe opposé ayant une position semblable dans

l'entreprise (ATF 130 III 145 c. 4.2 précité; ATF 127 III 207 c. 3b précité et c. 3c; ATF 125 III 368 c. 3). Le Tribunal fédéral a ainsi considéré qu'une discrimination salariale était vraisemblable dans le cas d'une travailleuse dont le salaire était d'environ 15 à 25% inférieur à celui d'un collègue masculin qui accomplissait le même travail (ATF 126 III 395 c. 3a; ATF 125 III 368 c. 4).

b) Avec les premiers juges et la recourante, il faut admettre qu'une discrimination salariale est rendue vraisemblable par la comparaison des salaires perçus par cette dernière et par Z. _____ pour des fonctions identiques selon le cahier des charges et un parcours professionnel comparable. C'est donc à juste titre que l'autorité de première instance a considéré qu'il incombait à la défenderesse d'apporter la preuve que la différence de salaire repose sur des motifs objectifs.

Parmi ceux-ci figurent d'abord les motifs qui peuvent influencer la valeur même du travail, comme la formation, l'ancienneté, la qualification, l'expérience, le domaine concret d'activité, les prestations et les risques encourus (ATF 125 III 368 précité c. 5; ATF 124 II 409 c. 9 et 436 c. 7a et les références citées). En outre, des différences de salaire peuvent se justifier pour des motifs qui ne se rapportent pas immédiatement à l'activité de la travailleuse ou du travailleur mais qui découlent de préoccupations sociales, comme les charges de famille ou l'âge (ATF 125 III 368 c. 5 précité; ATF 118 la 35 c. 2c; ATF 117 la 270 c. 4a). En règle générale, des motifs objectifs ne peuvent légitimer une différence de salaire que s'ils jouent un rôle important en regard de la prestation de travail et s'ils influent par conséquent sur les salaires versés par le même employeur (ATF 125 III 368 c. 5 précité).

5. En l'espèce, il existe d'abord un premier motif objectif important qui ne tient pas seulement à la comparaison des salaires mais à la position des travailleurs au sein de l'entreprise. La recourante se trouvait en effet en période d'essai après une première prolongation qu'elle avait demandée en raison de l'insuffisance des commissions qu'elle

escomptait réaliser (cf. jugement, p. 19). Elle voulait conserver ainsi une rémunération fixe pour trois mois supplémentaires. Z._____ n'a sollicité aucune modification de sa rémunération dès son engagement. Il a quitté ensuite la défenderesse après neuf mois, car il a trouvé un emploi mieux rémunéré pour un salaire annuel de 136'000 fr. (cf. jugement, p. 23). Quant à la recourante, la défenderesse a finalement résilié son contrat de travail pour le 30 décembre 2009. Il n'y a aucune contestation élevée par la recourante au sujet de la fin des rapports de travail.

A cela s'ajoute que les contacts noués par Z._____ dans sa carrière professionnelle ont permis à la défenderesse d'obtenir des clients nouveaux qui ont d'ailleurs suivi le travailleur après son départ. Ainsi, en raison de l'expérience et du passé professionnel du travailleur, ses prestations n'avaient objectivement pas la même valeur pour l'employeur que celles fournies par la travailleuse. Malgré l'identité du cahier des charges, le domaine concret d'activité n'était pas non plus le même puisque le recrutement de Z._____ avait aussi pour but que la défenderesse s'ouvre de nouveaux marchés. Ces circonstances influençaient considérablement la fixation du salaire de cet employé, puisque même en offrant un montant nettement supérieur au salaire de la recourante, l'intimée n'est pas parvenu à conserver Z._____ à son service.

En outre, les motifs objectifs retenus par les premiers juges pour justifier la différence de rémunération (connaissances et langage technique dans le domaine de l'ingénierie; connaissances en allemand et suisse-allemand; meilleures performances en termes de placement et contexte conjoncturel) sont pertinents et adéquats et peuvent être confirmés par adoption de motifs (art. 471 al. 3 CPC-VD).

La recourante conteste en vain les compétences techniques de Z._____. Il importe peu que la société K._____ ne soit pas active dans le domaine de l'ingénierie. Il n'en demeure pas moins que les connaissances techniques, en particulier du langage technique dans ce domaine, faisaient de Z._____ un interlocuteur crédible, qui offrait des

perspectives de développement nouvelles qu'aucun autre des employés de l'intimée n'était à même d'ouvrir. Il est d'ailleurs parvenu à capter comme client notamment une société aussi importante que C._____. Du reste, le secteur de l'ingénierie a dû être abandonné après le départ de Z._____, ce qui démontre que le rôle joué par ce dernier était déterminant et indispensable pour que l'intimée réalise son objectif de se développer dans ce domaine spécifique. On ne saurait par conséquent contester la volonté réelle de développer ce secteur au moment de l'engagement de Z._____ au seul motif que ce secteur a été abandonné après le départ de ce dernier, comme tente de le faire la recourante. L'appréciation des preuves des premiers juges sur ce point ne prête pas le flanc à la critique.

De même, la parfaite aisance en allemand et en suisse-allemand de Z._____ était également un critère objectif pertinent dans la rémunération, dès lors qu'elle permettait d'envisager le démarchage de sociétés germanophones, à l'égard desquelles la défenderesse n'était pas ou peu active auparavant et donc d'élargir son marché de manière importante. Certains clients suisse-allemands ont d'ailleurs été effectivement démarchés avec succès par Z._____, tel C._____ et J._____ AG à Baar (pièce 109).

C'est aussi en vain que la recourante remet en question le fait que la performance de Z._____ a été meilleure que la sienne, même si les premiers juges ont eux-mêmes relevé que ce critère n'était que secondaire. L'intéressé a en effet réalisé pour 73'255 fr. de placements durant les neuf mois d'engagement, couvrant ainsi plus de $\frac{3}{4}$ de son salaire, alors que la recourante ne couvrait que les $\frac{2}{3}$ de son salaire (27'634 fr. pour une rémunération de 42'000 fr.; cf. jugement, p. 20).

Enfin, c'est à juste titre que les premiers juges se sont référés au contexte conjoncturel, leur référence à l'ATF 125 III 368 étant pertinente. Dès lors que l'intimée cherchait à développer son marché de l'ingénierie et son marché outre-Sarine, dans un contexte où les marges bénéficiaires, en particulier dans le domaine des placements par intérim,

se réduisaient, il était objectivement justifié d'accepter de donner suite, au moins pour une période transitoire, aux exigences salariales de Z._____, qui correspondaient à ce que ce dernier avait perçu dans d'autres emplois antérieurement.

Au vu de l'ensemble de ces circonstances, qui doivent être examinées globalement, la différence salariale litigieuse était propre à atteindre le but recherché sous l'angle de la proportionnalité.

Pour toutes ces raisons, c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu que la différence de salaire entre la recourante et Z._____ reposait sur des critères objectifs sans relation avec la discrimination prohibée de l'art. 3 LEg.

6. Cela étant, le recours doit être rejeté, en application de l'art. 465 al. 1 CPC-VD, et le jugement attaqué confirmé.

S'agissant d'un conflit du travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., il n'y a pas lieu de percevoir d'émolument judiciaire (cf. art. 343 al. 3 CO, 10 LJT et 235 TFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile; RSV 270.11.5]).

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
en application de l'art. 465 al. 1 CPC-VD,
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.

IV. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 17 février 2011

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Lorraine Ruf (pour S. _____),
- Me Christian Favre (pour O. _____ SA).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 21'000 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 :

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

Le greffier :