

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 3 septembre 2010

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. Creux et Krieger
Greffière : Mme Rossi

Art. 23, 24 al. 1 ch. 2 et 4 et 337 al. 1 CO; 452 CPC; 46 LJT

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **H._____ SA**, à Lausanne, défenderesse, contre le jugement rendu le 4 mai 2010 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant la recourante d'avec **D._____**, à Belmont-sur-Lausanne, demanderesse.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 4 mai 2010, dont la motivation a été adressée aux parties pour notification le 25 juin 2010, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois a dit que la défenderesse H. _____ SA est la débitrice de la demanderesse D. _____ de la somme de 3'354 fr. 85 brut, sous déduction des charges sociales usuelles, valeur échue, à titre de salaire pour la période du 1^{er} au 12 janvier 2010 (I), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II) et rendu le jugement sans frais ni dépens (III).

L'état de fait de ce jugement, directement complété et rectifié (art. 452 CPC [Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11] par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT [loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail; RSV 173.61]), retient notamment les faits suivants:

H. _____ SA a pour but le e-commerce, le courtage et l'administration de tous biens, ainsi que le développement et le financement de tout type d'affaires.

Le 10 décembre 2009, cette société a fait paraître sur un site internet l'annonce suivante:

«Nous recherchons une Secrétaire de Direction, Office manager de haut niveau, minimum 5 ans d'expérience d'office management, français et anglais parfait (sic). Pour seconder la direction, et diriger et organiser toute l'administration. Connaissances informatique (sic) indispensable (sic), capable de travailler de façon autonome esprit d'initiative, créativité, âge minimum 35 ans à 60 ans ou preuve de l'expérience, les bureaux sont à Montreux. Salaire en proportion de l'expérience».

Par courriel du même jour, D. _____ a posé sa candidature.

Dans son message électronique du 10 décembre 2009 à D. _____, H. _____ SA a insisté sur le fait qu'elle recherchait une

personne capable de prendre en charge et d'organiser toute l'administration, ainsi que d'assister la direction de la société. Aucune remarque n'était formulée sur les connaissances informatiques.

Selon le curriculum vitae et les documents adressés à H. _____ SA, D. _____ est titulaire d'un CFC de vendeuse et d'un diplôme de secrétaire de [...]. Elle a parfait sa formation en suivant divers cours, notamment de gestion et d'anglais.

Le curriculum vitae mentionne en outre les «compétences et qualités» suivantes:

- «-Office management: administration, finance (banque, budget, factures, frais,), juridique, ressources humaines
- Sens des responsabilités, de la confidentialité et de la discrétion
- Capable de gérer les priorités et d'anticiper les besoins
- Capacité de travailler seule et en team
- Attitude positive
- Orientée services et qualité
- Informatique: Microsoft XP, Apple, Skype, SAP, Lotus Notes, Outlook, Internet».

Les «points forts» exposés sont le management d'une holding familiale et du «family office»; l'organisation et le support administratif pour le conseil d'administration et l'assemblée générale; l'administration des appartements (société et propriétaire) y compris la rénovation complète d'un appartement; la mise en place de structures administratives et commerciales; l'organisation et la logistique de voyages, séminaires, conférences, la réservation d'hôtels et l'accueil des visiteurs; le développement et la gestion de projets (mise en place et coordination d'un système opérationnel des contrats, administration juridique et financière; homologation, expertise et mise en circulation de matériel destiné à la téléphonie mobile, mise en place de l'inventaire et de la gestion sur le site; création et administration de bases de données pour

des projets et rapports spécifiques; conception, mise à jour de données sur internet et intranet; achat d'équipement de bureau et matériel publicitaire), ainsi que la création et la coordination de revues de presse spécifiques.

Entre 1998 et 2009, D._____ a notamment exercé les activités d'assistante administrative et d'«office manager» auprès de diverses sociétés.

D._____ a joint à sa candidature de nombreux certificats de travail émanant de ses précédents employeurs. Il ressort notamment du document établi le 30 juin 1994 par A._____ SA qu'elle a travaillé sur les logiciels Word, Excel et Quattro Pro.

Le 29 décembre 2009, D._____ a indiqué par courriel à H._____ SA que «dans le prolongement de nos entretiens des 23 et 28 décembre 2009», elle lui confirmait qu'elle acceptait la fonction d'«office manager», dès le 1^{er} janvier 2010.

Le même jour, le représentant de H._____ SA l'a remerciée pour sa réponse et a indiqué être «enchanté de pouvoir [la] compter parmi [eux]».

D._____ a commencé son activité le lundi 4 janvier 2010.

Un contrat de travail - non signé - daté de ce jour lui a alors été remis. Il prévoyait son engagement, dès le 1^{er} janvier 2010 et pour une durée indéterminée, en qualité d'«office manager» et d'assistante de direction selon le descriptif de fonction du 4 janvier 2010. Le salaire convenu s'élevait à 8'000 fr. brut par mois «dès le 1^{er} janvier 2009 (sic)», versé à raison de 4'000 fr. brut par mois durant les trois premiers mois puis la différence prorata temporis au 15 avril 2010. Dès le 1^{er} avril 2010, le salaire mensuel brut était de 8'000 fr., treize fois l'an. Le délai de résiliation était notamment de sept jours pendant le temps d'essai et d'un

mois pour la fin d'un mois durant la première année de service. La durée du travail, le droit aux vacances et la réglementation relative au travail supplémentaire étaient en outre indiqués.

Selon le «Descriptif de fonction» du 4 janvier 2010, le profil requis pour le poste d'«office manager» et d'assistante de direction était un diplôme supérieur; une expérience en assistantat de direction, gestion administrative, finance et ressources humaines; des «connaissances approfondies de Word, Excel, Outlook, Power Point», ainsi que du français, de l'anglais et de l'allemand.

Les «dimensions de la fonction» mentionnées dans ce document étaient «support à la DG, responsable administrative et directrice du site principale (sic) H. _____ SA».

Le 5 janvier 2010, G. _____, directeur de H. _____ SA disposant de la signature individuelle, a informé téléphoniquement D. _____ qu'il n'avait plus besoin de ses services et lui a demandé de quitter immédiatement la société.

Cette décision a été confirmée le lendemain lors d'un entretien entre les deux personnes susmentionnées.

Le 6 janvier 2010, D. _____ a adressé à H. _____ SA un courrier recommandé. Elle s'est référée au téléphone du 5 janvier 2010 et à l'entretien du 6 janvier 2010 à 9 heures, lors duquel G. _____ lui aurait notamment reproché «de n'avoir aucune connaissance en informatique». Elle a réclamé le versement de son salaire du 1^{er} au 13 janvier 2010, ainsi qu'une indemnité «pour licenciement abrupt sans motif valable et tort moral» correspondant à trois mois de salaire, soit 24'000 francs.

D. _____ n'a perçu aucun salaire pour l'activité déployée auprès de H. _____ SA.

Par demande datée du 25 janvier 2010 et remise à la poste le lendemain, D._____ a ouvert action contre H._____ SA auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois. Elle a conclu au versement de son salaire pour la période du 1^{er} au 13 janvier 2010 et à celui d'une indemnité pour tort moral de 24'000 francs.

A l'audience préliminaire du 22 février 2010, la défenderesse a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demanderesse.

[...] a été entendu en qualité de témoin à l'audience de jugement du 3 mai 2010. Il a notamment déclaré avoir effectué un stage auprès de la défenderesse du 4 janvier au 30 avril 2010 et avoir travaillé avec la demanderesse pendant un ou deux jours. Il a alors constaté qu'elle ne savait pas se servir d'un ordinateur. Il avait dû lui en montrer à plusieurs reprises le fonctionnement normal, soit celui des programmes comme Word ou Excel et des scanners ou imprimantes. Il a relevé que G._____ l'avait prévenu qu'une professionnelle de l'informatique et de la bureautique viendrait travailler avec lui.

En droit, les premiers juges ont considéré que c'était à tort que la défenderesse invoquait une erreur essentielle au sens des art. 23 et 24 al. 1 ch. 2 et 4 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220). En effet, la responsabilité de l'erreur dans laquelle elle alléguait s'être trouvée était en partie due à sa propre négligence, dès lors qu'elle n'avait pas procédé aux vérifications que l'on était en droit d'attendre de l'employeur s'agissant d'un poste de haut niveau. L'art. 337 CO ne trouvant en l'espèce pas application, le contrat devait être tenu pour résilié le 6 janvier 2010, avec effet au 13 janvier 2010. La demanderesse avait ainsi droit au montant de 3'354 fr. 85 à titre de salaire pour la période du 1^{er} au 13 janvier 2010. Elle échouait en revanche à rapporter la preuve d'une quelconque atteinte illicite à sa personnalité, de sorte que sa prétention en versement d'une indemnité pour tort moral devait être rejetée.

B. Par acte motivé du 28 juillet 2010, H._____ SA a recouru contre ce jugement, concluant, sous suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que les conclusions prises par D._____ devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois sont rejetées, H._____ SA n'étant pas la débitrice de la demanderesse de quelque montant que ce soit.

En droit :

1. Le litige qui divise les parties relève du contrat de travail. Il est régi par l'art. 343 CO et la LJT.

L'art. 46 al. 1 LJT ouvre la voie des recours en nullité (art. 444 et 445 CPC) et en réforme (art. 451 ch. 2 CPC) au Tribunal cantonal contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes. Sous réserve des art. 47 à 52 LJT, 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 LJT).

Interjeté en temps utile, le recours, qui tend uniquement à la réforme, est recevable en la forme.

2. Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT). Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC (art. 452 al. 1ter CPC).

Ainsi, le Tribunal cantonal revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance (JT 2003 III 3). Il développe donc son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (ibidem).

En l'espèce, l'état de fait du jugement a été rectifié et complété sur la base des pièces du dossier. Il n'y a pas lieu de procéder à une instruction complémentaire, la cour de céans étant à même de statuer en réforme.

3. a) La recourante se prévaut principalement de la nullité du contrat de travail, invoquant un vice du consentement sous forme d'erreur essentielle voire de dol. Elle estime avoir été trompée quant aux qualifications de l'intimée, qui lui aurait vanté ses «solides connaissances en informatique» alors qu'elle n'était pas même au bénéfice de «connaissances de base dans le domaine informatique». Du moment qu'elle a valablement annulé le contrat et qu'aucun travail n'a été fourni, elle considère ne devoir aucun montant à l'intimée.

b) Dans la mesure où la recourante semble insinuer qu'elle n'aurait jamais engagé l'intimée à son service (cf. mémoire, ch. 32, p. 8), elle se met en porte-à-faux d'une part avec le courriel de son directeur du 29 décembre 2009 - dans lequel celui-ci se dit enchanté de pouvoir la compter parmi eux - et, d'autre part, avec le projet de contrat daté du 4 janvier 2010 qu'elle avait préparé, qui comporte toutes les clauses contractuelles, y compris la date d'entrée en fonction le 1^{er} janvier 2010. Ainsi, l'intimée a bien été engagée par la recourante. L'employée s'est présentée dans l'entreprise le premier jour utile - soit le 4 janvier 2010 - mais a été congédiée le lendemain par téléphone, avant de l'être de vive voix lors de l'entrevue du 6 janvier 2010 au matin.

c/aa) La recourante soutient avoir «annulé» le contrat pour vice du consentement. Aucun témoin n'ayant assisté ni au téléphone du 5 janvier 2010 ni à l'entretien du 6 janvier 2010, il faut se contenter du récit des événements que fait l'intimée dans sa lettre recommandée du 6 janvier 2010. Or, il ne ressort pas de ce courrier que son interlocuteur, à savoir le directeur de la recourante, lui aurait formellement signifié qu'il «annulait» le contrat pour cause d'erreur essentielle ou de dol. Il en résulte bien plus qu'il a renvoyé l'intimée séance tenante, en lui reprochant notamment de «n'avoir aucune connaissance en informatique». Or, pour qu'il y ait invalidation du contrat, il faut à tout le moins une déclaration de volonté de la victime de l'erreur ou du dol sujette à réception, par laquelle son auteur exerce un droit formateur résolutoire (Engel, Traité des obligations en droit suisse, 2^{ème} éd., Berne 1997, pp. 339 et 354). En l'occurrence, on peut douter qu'une telle déclaration soit valablement intervenue.

bb) Quoi qu'il en soit, une telle déclaration ne produirait un effet juridique que si, à la conclusion du contrat, il y avait bien eu vice du consentement (ATF 128 III 70, JT 2003 I 4 c. 1b et les réf. citées). La recourante ne parvient toutefois pas à démontrer que tel serait le cas en l'espèce. Certes, si l'annonce à laquelle l'intimée a répondu mentionnait des «connaissances informatique (sic) indispensable (sic)», l'accent était mis sur l'assistance à la direction, l'organisation de l'administration, la capacité de travailler de façon autonome, l'esprit d'initiative et la créativité. C'est également sur ces qualités que la recourante a insisté dans son courriel du 10 décembre 2009, où il n'est même pas question de connaissances informatiques. Seul le «Descriptif de fonction», daté du 4 janvier 2010 et remis avec le projet de contrat à l'intimée lors de son arrivée dans l'entreprise, mentionne sous la rubrique «Profil requis» des «connaissances approfondies de Word, Excel, Outlook, Power Point». L'intimée a quant à elle fourni, lors de sa postulation, un curriculum vitae décrivant ses compétences et ses points forts, qui, dans l'ensemble, correspondent aux éléments mis en avant dans l'offre d'emploi. Elle a joint à son curriculum vitae de nombreuses attestations de ses précédents employeurs, parmi lesquelles figure le document émanant d'A. _____ SA,

qui spécifie que l'intimée a travaillé sur les logiciels Word, Excel et Quattro Pro. A cela s'ajoute que, si l'on en croit le courriel envoyé le 29 décembre 2009 par l'intimée à son futur employeur, deux entretiens d'embauche ont eu lieu les 23 et 28 décembre 2009. Il était donc loisible à la recourante, si les connaissances en informatique revêtaient à ses yeux une importance à ce point essentielle, de tester les connaissances de la candidate dans ce domaine avant de l'engager.

Au vu de ce qui précède, la recourante ne saurait se prévaloir d'un vice du consentement et, dans la mesure où sa déclaration d'invalidation du contrat devait être reconnue valable, celle-ci ne produirait aucun effet. Mal fondé, le recours doit être rejeté sur ce point.

4. a) A titre subsidiaire, la recourante se prévaut d'une «résiliation justifiée d'un éventuel contrat de travail». Elle invoque l'art. 337 al. 1 CO et tente de démontrer qu'il y aurait eu rupture du lien de confiance imputable à l'intimée justifiant un licenciement avec effet immédiat. Elle se réfère sur ce point à la doctrine, qui admet l'utilisation de la voie du licenciement avec effet immédiat en cas d'«indications inexactes données lors de l'engagement».

b) A cet égard, les premiers juges ont considéré, de manière quelque peu lapidaire, que l'art. 337 CO ne trouvait pas application en l'espèce (cf. jgt, c. IV). S'il est vrai que des indications inexactes - telles qu'un faux certificat de travail donné à l'employeur à l'appui d'une candidature - sont propres à ébranler le rapport de confiance réciproque et peuvent justifier l'invalidation du contrat de travail ou le licenciement avec effet immédiat (Wylér, Droit du travail, 2^{ème} éd, Berne 2008, pp. 500-501), encore faut-il que l'on se trouve en présence d'un comportement dolosif du travailleur. Ainsi en va-t-il de l'établissement par ce dernier d'un faux certificat de travail, lui attribuant des qualités en réalité inexistantes (ATF 132 III 242, JT 2006 I 49). Les faits de la présente cause ne sauraient cependant être assimilés à un dol. En effet, le curriculum vitae de l'intimée comporte, sous la rubrique «Compétences et qualités», l'énumération des

programmes informatiques connus de l'intéressée, et, parmi les points forts présentés, une liste d'activités en matière de développement et de gestion de projets, savoir notamment la création et l'administration de bases de données pour des projets et rapports spécifiques, ainsi que la conception et la mise à jour de données sur internet et intranet. Comme exposé ci-avant, ces indications ne sont pas contraires à la réalité, du moins en ce qui concerne le travail effectué par l'intimée sur des logiciels. Au surplus, on ne saurait en l'espace de deux jours mesurer l'aptitude d'un(e) employé(e) à maîtriser des outils informatiques - dont on ne connaît, au demeurant, aucune des spécificités s'agissant du matériel mis à disposition par la recourante - et affirmer, comme le fait cette dernière, que l'intimée l'a trompée en s'arrogeant des qualités qu'elle n'avait pas.

La résiliation abrupte du contrat signifiée à l'intimée deux jours après son entrée en fonction n'était dès lors pas justifiée et c'est avec raison que les premiers juges ont considéré qu'elle valait comme résiliation ordinaire. Tant le calcul du délai de congé que le montant du salaire alloué à l'intimée (cf. jgt, c. IV), non remis en cause par la recourante, peuvent être confirmés.

5. En conclusion, le recours doit être rejeté, en application de l'art. 465 al. 1 CPC, et le jugement confirmé.

S'agissant d'un conflit de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 343 al. 2 et 3 CO, 10 al. 1 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,
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 :

La greffière :

Du 3 septembre 2010

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

La greffière :

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 Alain Dubuis (pour H. _____ SA),
- Mme D. _____.

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 3'354 fr. 85.

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 l'Est vaudois.

La greffière :