

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 13 mai 2014

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : Mme Bendani et M. Perrot
Greffier : M. Elsig

**Art. 42 al. 2, 49 al. 1, 321c al. 3, 328 al. 1 CO; 6, 15 LTr; 316 al. 3
CPC**

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **L.**_____, à [...],
contre le jugement rendu le 31 janvier 2014 par le Tribunal de
prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant
l'appelante d'avec **S.**_____, à [...] (France), la Cour d'appel civile du
Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement du 31 janvier 2014, dont la motivation a été envoyée le 7 février 2014 pour notification, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a admis partiellement la demande de S._____ (I), dit que L._____ doit payer à S._____ la somme brute de 8'343 fr. 50, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2010, ainsi que la somme nette de 3'314 fr. 95, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2010 (II), débouté les parties de toutes autres conclusions (III) et rendu le jugement sans frais ni dépens (IV).

En droit, les premiers juges ont considéré, d'une part, que S._____ avait établi qu'elle avait effectué une demi-heure de travail supplémentaire par jour et, d'autre part, qu'en entreposant des cadavres de chats dans le compartiment congélation du réfrigérateur dans lequel le personnel avait l'habitude de garder ses aliments, la L._____ avait violé les droits de la personnalité de son employée, ce qui justifiait une indemnité pour tort moral équivalente à un mois de salaire.

B. la L._____ a interjeté appel le 12 mars 2014 contre ce jugement en concluant, avec dépens à son annulation et à ce qu'il lui soit donné acte que l'intimée S._____ n'a plus aucune prétention à faire valoir contre elle. Elle a requis la tenue de débats, ainsi que l'audition d'un témoin.

L'intimée n'a pas été invitée à se déterminer.

C. La Cour d'appel civile retient les faits suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

L'appelante L._____ est une association de droit privé possédant un refuge pour chats abandonnés à [...].

Après avoir engagé l'intimée S. _____ sur appel pour une activité d'auxiliaire gardienne d'animaux au sein du refuge susmentionné, l'appelante et l'intimée sont convenues de l'engagement de celle-ci dès le mois de novembre 2006 pour une durée indéterminée en qualité de gardienne d'animaux pour un salaire mensuel brut de 3'600 fr., montant porté à 3'700 fr. dès le 1^{er} janvier 2009. Aucun contrat écrit n'a été passé.

L'horaire hebdomadaire de l'intimée était de quarante-cinq heures, réparties sur les cinq jours de la semaine et parfois le dimanche. L'intimée débutait ses journées à 8 heures pour les finir à 19 heures. Outre la pause de midi entre 12 heures et 14 heures, elle avait pris l'habitude d'effectuer une pause le matin d'une durée située entre une demi-heure et trois quarts d'heure.

L'appelante a produit un projet de contrat, non signé par les parties, prévoyant une durée hebdomadaire de travail de cinquante heures pour un salaire mensuel brut de 3'600 francs.

En principe, l'appelante n'exige pas de ses employés qu'ils effectuent des heures supplémentaires. Toutefois, l'intimée a été retenue régulièrement le soir au-delà de 19 heures, en particulier pour distribuer des médicaments aux chats, distribution qui, pour les antibiotiques, devait respecter un intervalle de douze heures. Elle s'en est plainte à B. _____, son chef d'équipe durant la période de juillet 2009 à mars 2010, qui n'a pas transmis ces doléances à sa hiérarchie et qui a confirmé en audience l'existence de ces heures supplémentaires, précisant que la direction de l'appelante en était consciente, car les heures supplémentaires lui paraissaient inhérentes au fonctionnement du refuge.

Le 30 avril 2007, l'intimée a établi un décompte sommaire de ces heures supplémentaire entre décembre 2006 et avril 2007. Elle prétend avoir communiqué ce décompte à la secrétaire de l'appelante, qui lui aurait répondu que ces heures supplémentaires ne seraient pas

rémunérées. Dès lors, l'intimée a cessé de tenir un décompte régulier de ses heures supplémentaires.

Les conditions d'hygiène au refuge, dont l'intérieur était vétuste, n'étaient pas bonnes et celui-ci était très difficile à entretenir. Le sol, en bois, était jonché de traces d'urine et de vomissures de chats.

L'agencement du refuge provenait de dons faits à l'appelante et consistait souvent en des appareils anciens ou réparés. Ainsi, le congélateur dans lequel les cadavres de chats étaient entreposés a cessé de fonctionner. M._____, secrétaire de l'appelante a alors déposé les cadavres dans le compartiment congélation du réfrigérateur dans lequel le personnel avait l'habitude de garder ses aliments au froid. L'instruction a établi que cet état de fait a duré plusieurs mois.

Les locaux ont été rénovés entre fin 2007 et fin 2009 et une nouvelle cuisine a été agencée. Les conditions de travail se sont dès lors quelque peu améliorées.

Le 30 avril 2010, l'appelante a mis fin aux rapports de travail la liant à l'intimée avec effet au 30 juin 2010. Ce congé n'a pas été motivé et n'a pas fait l'objet d'opposition.

Le 16 août 2010, l'intimée a réclamé à l'appelante un certificat de travail, ainsi que le paiement de ses heures supplémentaires, des jours fériés et des vacances.

S._____ a ouvert action le 21 juin 2011 devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne par le dépôt d'une requête de conciliation tendant au paiement par l'appelante de la somme de 12'050 fr. 25 bruts, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2010, à titre d'indemnité pour les vacances, les jours fériés non compensés et les heures supplémentaires, ainsi que de la somme de 11'602 fr. 35, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2010 à titre d'indemnité pour atteinte à

la personnalité et réparation du préjudice résultant de la non délivrance d'un certificat de travail.

A l'audience du 6 septembre 2011, la conciliation n'a pas abouti et une autorisation de procéder a été délivrée le même jour à l'intimée.

Le 2 novembre 2011, l'appelante a adressé à l'intimée un certificat de travail.

Le 20 décembre 2011, l'intimée a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne d'une demande concluant au paiement par l'appelante des sommes de 11'982 fr. 35 bruts, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2010 (I) et de 11'602 fr. net, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2010 (II), ainsi qu'à la rectification du certificat de travail adressé le 2 novembre 2011.

L'appelante a conclu, avec dépens, au rejet des conclusions de la demande.

Postérieurement à l'échange d'écritures, l'appelante a versé à l'intimée la somme de 3'352 fr. 30 net à titre d'indemnité pour les vacances et les jours fériés non compensés. L'intimée a en conséquence réduit sa conclusion I à 8'343 fr. 50 bruts et maintenu sa conclusion II.

A l'audience du 11 avril 2013, les parties ont transigé sur la question du certificat de travail.

Le tribunal a tenu deux autres audiences, les 26 septembre 2013 et 27 janvier 2014 au cours desquelles quatre témoins ont été entendus.

En droit :

1. L'art. 308 al. 1 let. a CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) ouvre la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance dans la mesure où, pour les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

Interjeté en temps utile par une personne qui y a un intérêt dans un litige où la valeur litigieuse de première instance dépasse 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. a) L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, CPC commenté, 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC, p. 1249). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC, pp. 1249-1250).

b) L'instance d'appel peut administrer les preuves (art. 316 al. 3 CPC), notamment lorsqu'elle estime opportun de renouveler l'administration d'une preuve ou d'administrer une preuve alors que l'instance inférieure s'y était refusée, de procéder à l'administration d'une preuve nouvelle ou d'instruire à raison de conclusions ou de faits nouveaux (Jeandin, op. cit., n. 5 ad art. 316 CPC, p. 1263). L'art. 316 al. 3 CPC ne confère pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration des preuves. L'instance d'appel peut rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration d'un moyen de preuve déterminé si l'appelant n'a pas suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue par la décision attaquée. Elle peut également refuser une mesure probatoire en

procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le tribunal de première instance, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 374; ATF 131 III 222 c. 4.3; ATF 129 III 18 c. 2.6). Si l'instance d'appel doit procéder à l'administration d'une preuve nouvelle ou instruire à raison de faits nouveaux, son pouvoir sera limité par les restrictions de l'art. 317 CPC (Jeandin, op. cit., n. 9 ad art. 316 CPC, p. 1264), qui prévoit que les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives.

En l'espèce, il n'y a pas lieu de donner suite à la requête d'audition de M. _____, qui a déjà été entendue en première instance, sans que l'appelante ait été empêchée de poser des questions en relation avec les éléments qu'elle invoque en appel.

3. a) L'appelante soutient que l'intimée n'a pas accompli des heures supplémentaires car il n'existe aucune différence positive entre la durée prévue et la durée effective de travail qu'elle a exécuté. Elle s'appuie à cet égard sur l'art. 15 al. 1 LTr (loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce ; RS 822.11) et expose que, comme l'intimée travaillait de 8 h à 12 h, puis de 14 h à 19 h, bénéficiait d'une pause de midi de deux heures et prenait en plus une pause supplémentaire d'au moins quarante-cinq minutes par jour, celle-ci a donc simplement équilibré le temps de travail prévu par son contrat en rattrapant après 19h son temps de pause pris indûment durant la journée.

b/aa) Aux termes de l'art. 321c al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-

type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander; selon l'al. 2 de cette disposition, l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée. Selon l'al. 3, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective.

Le nombre d'heures de travail à fournir constitue un élément essentiel du contrat. Il doit faire l'objet d'un accord entre les parties, exprès ou tacite, à moins qu'il ne résulte d'une convention collective ou d'un contrat-type. C'est en effet du nombre d'heures et du travail à fournir que dépend la rémunération du travailleur, sauf lorsque le travail est rémunéré aux pièces ou à la tâche. Les heures supplémentaires représentent la différence positive entre le temps de travail convenu ou habituel et le temps de travail effectif (ATF 116 II 69 c. 4a, rés. in JT 1990 I 384; Müller, *Die rechtliche Behandlung der Ueberstundenarbeit*, thèse, Zurich 1986, p. 4; Rehbindler/Stöckli, *Commentaire bernois*, 2010, n. 1 ad art. 321c CO, pp. 147-148).

Il appartient au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou que celui-ci avait connaissance ou devait avoir connaissance de leur existence. Les circonstances qui permettent de qualifier d'heures supplémentaires imposent au travailleur de prouver que lesdites heures ont été réellement effectuées et qu'elles étaient nécessaires, dans l'intérêt de l'employeur, pour accomplir le travail demandé (Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 3^e éd., 2014, p. 102). Lorsqu'il est établi que le travailleur a accompli des heures supplémentaires mais que l'ampleur de celles-ci ne peut pas être déterminée sur la base des preuves à disposition, le tribunal doit se fonder sur l'ensemble des circonstances (TF 4C.76/2007 du 3 mai

2007 c. 4.1; ATF 130 III 19 c. 2.4 non publié, qui se réfère à l'ATF 128 III 271 c. 2b/aa, JT 2003 I 606). Si une preuve stricte est à cet égard impossible, ou peut difficilement être exigée du travailleur, le fardeau de la preuve peut être allégé, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO; dans un tel cas, le travailleur doit rendre vraisemblable le nombre d'heures accomplies (TF 4C.142/2005 du 15 juin 2006 c. 5, publié in Jahrbuch des schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2007 pp. 281 ss). Afin toutefois de ne pas détourner la règle de la preuve résultant de l'art. 321c CO, le travailleur est tenu, en tant que cela peut être raisonnablement exigé de lui, d'alléguer et de prouver toutes les circonstances propres à évaluer le nombre desdites heures supplémentaires. La conclusion que les heures supplémentaires ont été effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (TF 4A_431/2008 du 12 janvier 2009 c. 5.2.1; TF 4A_86/2008 du 23 septembre 2008 c. 4.2; TF 4C.141/2006 du 24 août 2006 c. 4.2.2 et les réf. citées).

bb) En vertu de l'article 15 alinéa 1 LTr, le travail sera interrompu par des pauses d'au moins un quart d'heure si la journée de travail dure plus de cinq heures trente (let. a), une demi-heure si la journée de travail dure plus de sept heures (let. b) et une heure si la journée de travail dure plus de neuf heures. Cette disposition légale règle la durée minimale des pauses en fonction de la longueur du temps de travail. Il est unanimement admis que la loi est mal formulée : il ne s'agit pas du temps de travail journalier mais de chaque période de travail. Si le temps de travail journalier est interrompu, par exemple par la pause de midi, et qu'une partie du temps de travail ainsi divisée dépasse cinq heures trente, de nouvelles pauses doivent être aménagées en vertu de l'article 15 alinéa 1 LTr. Les durées de pause prévues par la loi constituent des minimas ; une durée de pause plus longue peut être convenue en tout temps. Mais même lorsque la pause principale dure plus longtemps que le minimum légal prescrit (par exemple pause de midi d'une heure entre 12 h et 13 h), si la portion du temps de travail, respectivement la période de travail, avant ou après cette pause principale dure plus de cinq heures trente, une pause supplémentaire doit être accordée en vertu de l'article 15 al. 1 LTr. S'il est prévisible que du travail supplémentaire doive être

effectué à la suite du temps de travail ordinaire, cela doit être inclus dans le calcul de la longueur du temps de travail et peut ainsi prolonger le temps minimum de pause. De manière générale, les pauses doivent être fixées au milieu du temps de travail (article 18 alinéa 2 OLT 1 [ordonnance 1 du 10 mai 200 relative à la loi sur le travail ; RS 822.111]) car elles servent au repos et à l'alimentation (Muller, Commentaire LTr, Geiser/von Kaenel/Wyler éd, 2005, nn. 9 à 14 ad art 15 LTr, pp. 246-247). Dans la plupart des cas, le travailleur peut disposer librement de son temps de pause et peut donc quitter son poste de travail. Dans certaines entreprises ou parties d'une entreprise, ceci n'est néanmoins pas possible car il faut être en mesure d'intervenir à tout moment dans le processus de travail, par exemple en cas de panne. Si le travailleur peut malgré tout se reposer et se restaurer dans des conditions d'hygiène acceptables, la pause est considérée comme accordée même si le travailleur doit rester à son poste de travail. La pause en question doit alors néanmoins être comptée dans le temps de travail (Commentaire de la loi sur le travail et des ordonnances 1 et 2, SECO (édit.), mise à jour 2011, 015-2).

c) En l'espèce, il n'est pas contesté que l'horaire de travail contractuel de l'intimée était de neuf heures par jour, soit de 8 h à 12 h et de 14 h à 19 h, pour un total de quarante-cinq heures par semaine. Les premiers juges ont également admis, ce qui n'est pas contesté par l'appelante, que l'intimée travaillait en moyenne chaque jour une demi-heure de plus que les neuf heures contractuellement prévues et qu'elle prenait une pause le matin dont la durée oscillait entre une demi-heure et trois quarts d'heure. Cela étant, comme le soutient l'appelante, l'intimée ne pouvait pas imposer à son employeur la prise d'une pause durant la matinée, vu que cette période de travail était inférieure à cinq heures trente. Il n'en demeure cependant pas moins que les parties pouvaient déroger au cadre légal minimal imposé par la LTr, ce qu'elles ont précisément fait. En effet, la pause matinale de 30-45 minutes était parfaitement connue de l'appelante (M. _____, secrétaire du comité de l'appelante, a concédé lors de l'audience du 27 janvier 2014 qu'elle avait connaissance de la pause prise le matin par l'intimée) et celle-ci ne s'est pas opposée, sur une longue période, à ce que son employée bénéficie de

cet élargissement par rapport aux minimas prévus par la LTr. En outre, vu la nature du travail de l'intimée, consistant en une activité de surveillance et de soins, il ne s'agissait pas d'un temps libre durant lequel la travailleuse pouvait quitter son poste de travail, de sorte que cette pause doit être comptée dans le temps de travail et qu'elle ne saurait être compensée avec les heures supplémentaires effectuées en fin de journée. Ainsi, contrairement à ce qu'avance l'appelante, il n'y avait aucune nécessité pour l'intimée de rattraper le temps de pause pris durant la matinée et c'est donc à bon droit que les premiers juges ont alloué à cette dernière sa conclusion tendant au paiement de ces heures supplémentaires.

4. a) L'appelante conteste les constatations de fait des premiers juges à propos de l'entreposage des cadavres de chats. Elle expose à cet égard que ces cadavres étaient placés dans des sacs en plastique hermétiques noirs dans le compartiment de congélation séparé du compartiment de réfrigération, alors que les cadavres n'étaient aucunement au stade de putréfaction, le processus post mortem ayant été interrompu par la congélation, que les éventuels germes n'avaient pas résisté à la congélation et que le réfrigérateur était mis à disposition des employés à bien plaisir, sans leur être réservé. Dans ce contexte, elle soutient n'avoir aucunement violé son obligation de protéger la vie et la santé de ses employés au sens de l'art. 328 CO.

b) Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Les valeurs protégées par les droits de la personnalité sont notamment l'intégrité physique, qui concerne la vie et le corps humain, les libertés individuelles et la sphère privée, qui englobe la vie intime ainsi que la vie privée (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd. 2004, n° 2 ad art. 328 CO, p. 141).

L'art. 328 CO est une disposition générale qui est complétée par la LTr et ses ordonnances d'application. L'art. 6 LTr stipule notamment

que, pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise ; il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs (al. 1) ; l'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage (al. 2) ; l'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé ; ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé (al. 3). Le but premier de la LTr étant la protection des travailleurs, son article 6 est une de ses normes fondamentales. Cette protection passe par des mesures prises en amont, c'est-à-dire lors de l'aménagement des installations et du choix des procédés de travail. La meilleure protection passe en effet par la prévention des risques d'atteinte. Cela implique que l'employeur devra faire les bons choix lorsqu'il définira les processus de travail et que les instruments et produits utilisés devront être adaptés. Par installation, on entend non seulement les postes de travail à proprement parler mais également les autres locaux auxquels le travailleur a accès, dans le cadre de l'exécution de son travail ou pendant la pause (Scheidegger, Commentaire LTr, Geiser/von Kaenel/Wyler éd., 2005, n. 7 et 20 ad art 6 LTr, pp. 115-116 et 120-121).

Toutefois, l'article 328 CO ne précise pas les effets juridiques d'une infraction aux droits de la personnalité, motif pris qu'ils peuvent être dérivés des principes généraux du droit (voir à cet égard Sonnenberg, La protection de la personnalité du travailleur : sauvegarde de sa santé et sécurité au travail, thèse Lausanne, 2010, p. 65). La violation des obligations que lui impose l'art. 328 CO engage la responsabilité contractuelle de l'employeur (art. 97 ss CO) pour le tort moral causé au travailleur, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (cf. art. 99 al. 3 CO) (ATF 130 III 699 c. 5.1; cf. également ATF 125 III 70 c. 3a). Pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le tribunal constate une violation de l'art. 328 CO; encore

faut-il que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge afin d'obtenir réparation (TF 4A_123/2007 du 31 août 2007 c. 7.1 et la jurisprudence citée).

La preuve de la souffrance morale étant difficile à apporter, il suffit au travailleur d'établir la réalité et la gravité de l'atteinte objective qui lui a été portée. Pour ce qui est de l'aspect subjectif, le juge doit tenir compte du cours ordinaire des choses, comme l'y autorise l'art. 42 al. 2 CO, le tort moral étant censé correspondre à celui qu'aurait ressenti une personne normale placée dans la même situation. La conséquence d'une telle présomption de fait est qu'il appartient au travailleur d'établir qu'il a subi un tort moral plus grave que celui qu'aurait éprouvé une personne placée dans la même situation, tandis que c'est à l'employeur de prouver que la victime n'a, en réalité, pas ressenti de souffrance (TF 4C.246/1991 du 14 janvier 1992 c. 1b, in SJ 1993 p. 351).

c) En l'espèce, il est indéniable que l'appelante s'est totalement désintéressée de l'hygiène du refuge et des conditions de travail de ses employés, au point de faire courir à ces derniers un risque sérieux pour leur santé. Comme les premiers juges l'ont relevé, ce refuge était équipé d'appareils ménagers d'occasion, reçus en donation par l'appelante, et le congélateur prévu pour l'entreposage des cadavres de chat n'a pas été immédiatement remplacé lorsqu'il est tombé en panne. Mises à part ses considérations toutes personnelles de médecine légale et celles portant sur la mise à disposition à bien plaisir du congélateur « privé », l'appelante n'a pas remis en cause les constatations des premiers juges sur l'état de délabrement de ces appareils et ses carences quant à l'entretien général du refuge et, en particulier, à celui des appareils utilisés par le personnel ; on pourra donc sans autre s'en tenir aux faits retenus par les premiers juges à cet égard.

Il est donc manifeste que l'appelante a violé son devoir de protection imposé par les articles 328 CO et 6 LTr. Par sa négligence, elle

a exposé son employée, de manière illicite, à des conditions de travail ayant porté atteinte à sa personnalité et ayant exposé sa santé à un danger concret. Même si l'entreposage des cadavres de chats dans le congélateur utilisé par le personnel n'avait été que de courte durée - ce qui n'est pas le cas d'une période de plusieurs mois - il est absolument inadmissible qu'aucune directive interne n'ait pu empêcher un tel procédé. Quant à la gravité de l'atteinte subie par l'intimée, elle est importante sur le plan objectif mais incertaine sur le plan subjectif car on ignore si l'intimée a réellement été très affectée sur le plan psychologique par ses conditions de travail indignes et les risques que celle-ci étaient susceptibles de faire courir à sa santé. Cependant, comme vu plus haut, le TF se montre large en droit du travail pour admettre l'existence d'un tort moral en cas d'atteinte à la personnalité et il n'exige pas la preuve stricte d'une souffrance psychologique de très forte intensité, celle-ci étant généralement présumée en cas de gravité objective de l'atteinte aux droits du travailleur (sur les conditions de l'allocation d'une indemnité pour tort moral en cas d'atteinte à la personnalité du travailleur et les critères de fixation de celle-ci, voir ATF 130 III 699). Dans la présente affaire, l'appelante a uniquement contesté avoir mis en danger la santé de ses employés mais elle n'a pas remis en cause, à titre subsidiaire, l'existence d'un tort moral enduré par l'intimée justifiant l'allocation d'une indemnité. De toute manière, sur le plan objectif, l'appréciation des premiers juges sur ce point doit être confirmée car on peut admettre que l'appelante a bien exposé son employée de manière illicite à un environnement de travail ayant non seulement porté atteinte à sa personnalité au sens de l'art. 328 al. 2 CO mais ayant en outre exposé sa santé, ou fortement risqué de l'exposer, à un danger concret au sens de l'art. 6 LTr. Cela étant, une indemnité pour réparation du tort moral subi correspondant à un mois de salaire net apparaît justifiée dans son principe et proportionnée dans sa quotité. L'appréciation des premiers juges échappe ainsi également à la critique sur ce deuxième point.

5. En conclusion, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé.

La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC ; Tappy, CPC commenté, 2011, n. 1 ad art. 114 CPC, p. 457).

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
en application de l'art. 312 al. 1 CPC,
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 14 mai 2014

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 Jacques Barillon (pour L. _____),
- Syndicat des médias et de la communication (pour S. _____).

La Cour d'appel 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 :

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

Le greffier :