

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 3 juin 2024

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mme Bendani et M. Segura, juges
Greffier : M. Robadey

Art. 8 CC ; 42 al. 2 CO ; 35 LTr

Statuant sur l'appel interjeté par **A.**_____, à [...], contre le jugement rendu le 21 novembre 2022 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec **V.**_____
SNC, à [...], la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 21 novembre 2022, dont les motifs ont été notifiés aux parties le 18 juillet 2023, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a rejeté la demande déposée le 25 novembre 2020 par A. _____ (I), sans frais judiciaires (II), a dit que celle-ci était la débitrice de la société V. _____ SNC de la somme de 4'500 fr. à titre de dépens (III) et a rejeté toute autre ou plus ample conclusion (IV).

En droit, amené à statuer sur la demande de A. _____ tendant au paiement des salaires de juillet, août et septembre 2019 ainsi que février 2020, des frais LPP y relatifs et de 660 heures supplémentaires, le tribunal a considéré que l'analyse des risques effectuée en octobre 2018 à la demande de V. _____ SNC lors de la première grossesse de A. _____ avait été respectée, que celle-ci n'avait pas subi de pression de la part de son employeur et que les mesures de protection nécessaires avaient été mises en place par ce dernier. Les premiers juges ont ensuite considéré que A. _____ n'avait pas prouvé son incapacité de travail durant les mois pour lesquels elle réclamait son salaire, dès lors que l'inaptitude prononcée par sa gynécologue, la Dre R. _____, le 25 juin 2019 était viciée *in ovo* en raison de la constatation d'une absence d'analyse des risques, laquelle avait pourtant été réalisée. Enfin, ils ont considéré que les heures supplémentaires alléguées n'avaient pas été établies.

B. Par acte du 14 septembre 2023, A. _____ (ci-après : l'appelante) a interjeté appel du jugement précité, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement, à sa réforme en ce sens que V. _____ SNC (ci-après : l'intimée) doit lui verser un montant de 16'000 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2019 et ce jusqu'au 29 février 2020 à titre de salaires, un montant de 380 fr. 25 payé indûment sur le salaire de juillet

2019 pour les frais LPP qu'elle a avancés, ainsi qu'un montant de 8'000 fr. à titre d'heures supplémentaires effectuées. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité inférieure pour complément d'instruction et nouvelle décision dans le sens des considérants de l'arrêt à intervenir.

Par réponse du 6 novembre 2023, l'intimée V._____ SNC a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel dans la mesure de sa recevabilité et à la confirmation du jugement entrepris.

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

1. L'appelante, née en 1993, est domiciliée à [...].

L'intimée est une société en nom collectif, sise à [...], avec pour but « l'exploitation d'une pâtisserie et salon de thé ». Elle est inscrite au registre du commerce depuis le 14 mai 2014. Ses représentants sont B._____ et Z._____, tous deux associés au bénéfice de la signature individuelle.

T._____, maître boulanger-pâtissier confiseur, spécialiste de la sécurité au travail et chargé de sécurité certifié par la Société Suisse de Sécurité au Travail (SSST), a été mandaté par l'intimée pour assurer la sécurité au travail au sein de son entreprise.

2. Le 1^{er} février 2018, l'appelante et l'intimée ont signé un contrat individuel de travail.

L'appelante était engagée en qualité de pâtissière-confiseuse, pour un salaire mensuel brut de 4'000 francs. Son lieu d'activité se situait au siège de l'intimée, à [...].

3. L'appelante a été en arrêt de travail à 100 % du 3 au 9 juillet 2018 pour cause d'accident.

4. L'appelante a vécu une première grossesse en 2018.

Le 12 octobre 2018, une analyse des risques a été effectuée au sein de l'intimée par T._____ sur demande de la Dre F._____.

Le même jour, les parties ont signé un document intitulé « 6.10.3 check-list protection de la maternité » qui avait pour objectif de « protéger la mère et l'enfant des risques pour leur santé ». Celui-ci se présentait ainsi :

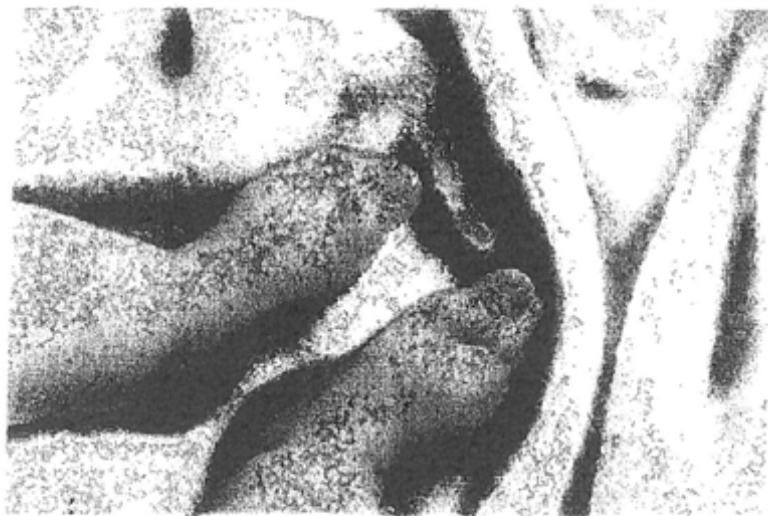
6.10.3 | Check-list «Protection de la maternité»

La mère et l'enfant doivent être protégés.

(vente et production)



4



La protection de la maternité est-elle garantie?

Durant la grossesse, les femmes sont soumises à des changements qui entravent l'exercice de leur métier.

Plus la grossesse avance, plus les restrictions de travail et les risques pour la santé de la mère et de l'enfant augmentent. Le cas échéant, il peut en résulter une fausse couche ou un retard de croissance de l'enfant.

Objectif: protéger la mère et l'enfant des risques pour leur santé.

La présente check-list permet de recenser les mesures de protection nécessaires dans la boulangerie-pâtisserie-confiserie.

Protection de la maternité (analyse de risques)

Entreprise:

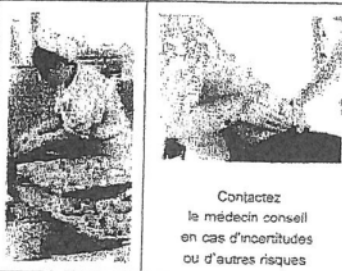


Collaboratrice (prénom/nom)





Zone de travail: Production Pâtisserie-Confiserie


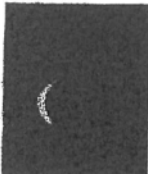
Fonction: Employée Qualifiée Pâtissière-confiseur

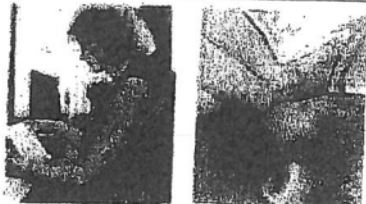
Charge de travail: 100 %

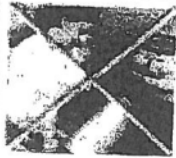



Vous trouverez ci-après une série de questions importantes. Si vous avez répondu «non», il faut chercher des solutions qui conviennent. En cas de doute, prenez contact avec l'antenne MSST, qui fera appel au médecin du travail.









1. Production et vente: généralités		Informations générales	
1.1 Les femmes enceintes et les mères qui allaitent font-elles l'objet d'une attention particulière dans votre entreprise?	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		Contactez le médecin conseil en cas d'incertitudes ou d'autres risques
1.2 L'ensemble du personnel est-il sensibilisé à la grossesse et aux problèmes qui y sont liés (promotion de la serviabilité, travail d'équipe, accommodation de brèves absences, etc.)?	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
1.3 Toutes les femmes en âge de procréer connaissent-elles les risques en lien avec leur place de travail et les mesures à prendre? Exemples: réglementation du travail de nuit, soulèvement et port de charges, sources de bruit, risques potentiels de glissade, numéros d'urgence; il faut exiger des fournisseurs une fiche de données de sécurité pour tous les produits chimiques et détergents.	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	 L'évaluation des dangers de l'antenne MSST de la BCS a montré que, dans le secteur de la boulangerie-confiserie, il ne fallait effectuer aucune activité avec les substances ci-après dangereuses pour la santé. Mentions de danger (phrases H): H340, H341, H350, H351, H360, H361, H362, H370, H371, H372. (Cette règle s'applique également dans le domaine privé. Exemple: contact possible avec des solvants, diluants pour nitrocellulose, etc.)	
1.4 Informez-vous vos collaborateurs des intérêts de la protection des femmes enceintes et des mères qui allaitent (pauses/brèves absences possibles)?	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
1.5 Le chef d'entreprise connaît-il les numéros de téléphone du gynécologue, du médecin de famille, du mari/partenaire (numéros d'urgence)?	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
1.6 Des fours à induction sont-ils utilisés? Si oui, en cas d'utilisation d'un système de cuisson à induction, il faut observer les 2 points ci-après en vue de garantir le respect de la valeur limite pour la protection de la maternité: - distance de la cuisinière (élément en verre) au bord (garde-fou) d'au moins 18 cm - collaboratrice enceinte en position verticale.	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	Pour l'analyse de risques des champs électromagnétiques (CEM) relative aux systèmes de cuisson à induction, il faut utiliser l'outil d'auto-évaluation du seco y relatif, disponible dès 2018. Des informations complémentaires suivront en temps utile.	

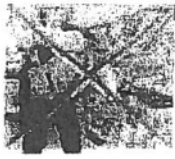
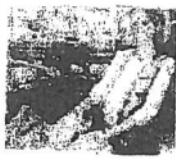



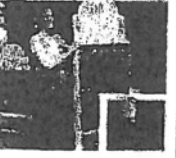
2. Horaires de travail et pauses		Informations générales	
2.1 Les femmes enceintes ont-elles à tout moment la possibilité de quitter brièvement le travail (<i>en cas de nausées/ - fatigue p. ex.</i>)?	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	 <p>2.1/2.4 Les femmes enceintes doivent disposer des possibilités de s'allonger qui conviennent!</p>	 <p>2.3</p>
2.2 Est-il garanti que les femmes enceintes ne travaillent pas au-delà de la durée du travail convenue, ou en tout cas jamais plus de 9 heures par jour?	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
2.3 Est-il garanti que les femmes enceintes ne soient occupées qu'avec leur accord entre 20 et 6 heures, et qu'elles ne le soient plus du tout durant les 8 semaines qui précèdent l'accouchement?	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
2.4 Les femmes enceintes et les mères allaitantes peuvent-elles s'allonger et se reposer dans des conditions adaptées? (<i>Art. 34 OLT 3</i>)?	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
2.5 Un travail de jour équivalent est-il proposé aux femmes enceintes qui travaillent normalement entre 20 et 6 heures? <i>Cette obligation est également valable entre la 8^{ème} et la 16^{ème} semaine après l'accouchement.</i>	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	 <p>2.3/2.5</p>	 <p>2.6 Interdiction stricte d'occuper une mère durant les 6 semaines qui suivent l'accouchement!</p>
2.6 L'interdiction d'occuper des femmes pendant les 8 semaines qui suivent l'accouchement est-elle respectée?	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		



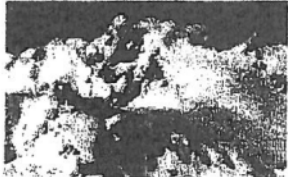







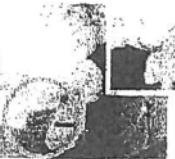
3. Travail «debout»		Informations générales	
3.1 Les femmes enceintes qui travaillent principalement debout ont-elles suffisamment de pauses? <i>Dès le 4^{ème} mois de grossesse, elles ont le droit de prendre une pause de 10 minutes après chaque tranche de 2 heures de travail, en plus des pauses prévues par la loi.</i> information importante pour notre secteur: être debout ne signifie pas marcher! <i>Le travail à la chaîne est différent du service, du travail en cuisine et du travail de vendeuse, boulangère-pâtissière ou confiseuse, qui implique de marcher constamment et prévient donc le gonflement des jambes.</i>	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	 <p>Manger des fruits, boire des boissons chaudes ou tempérées pendant les pauses. Fréquentes petites collations.</p>	 <p><i>Se reposer ou se coucher brièvement, surélever les jambes pour les soulager</i> Important! Sachant que la «marche n'est pas assimilable à la position debout», il faut trouver un juste milieu en pratique. Une réglementation respectueuse, raisonnable et flexible est préférable à un strict respect des ordonnances, pour la mère et l'enfant.</p>
3.2 Dès le 6 ^{ème} mois de grossesse, l'activité en station debout est-elle limitée à 4 heures par jour au total? <i>C'est important sachant que la charge dorsale est considérable d'une part, et que les jambes gonflent souvent douloureusement d'autre part.</i>	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		





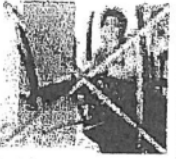
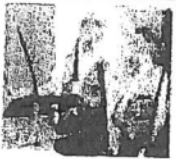
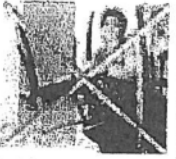
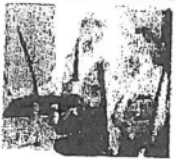
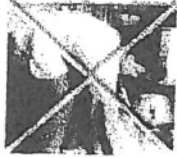

4. Travail et allaitement		Informations générales
4.1 Les femmes enceintes et les mères qui allaitent (jusqu'à la 16 ^{ème} semaine après la naissance) sont-elles employées uniquement avec leur accord?	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	 <p>Rotation professionnelle: exécuter de temps en temps des travaux, qui peuvent aussi être réalisés en étant assis. Exemples: déclarations, élaboration ou mise à jour de fichiers de marchandises et de recettes pour l'entreprise, entrée de marchandises, élaboration de plans d'hygiène et de nettoyage, confection d'articles pour la décoration, d'articles cadeaux, étiquetage des stocks, etc.</p>
4.2 Les mères qui allaitent ont-elles la possibilité de quitter brièvement le travail à tout moment?	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
4.3 Les mères qui allaitent disposent-elles du temps nécessaire à l'allaitement? <i>Le temps consacré à l'allaitement est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes:</i> ≤ 4 heures = 30 minutes > 4 heures = 60 minutes > 7 heures = 90 minutes	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	









5. Activités dangereuses et pénibles		Informations générales
5.1 Les femmes ont-elles été informées, c.-à-d. instruites, en temps utile, en détail et comme il se doit des risques et mesures en rapport avec la grossesse et la maternité? <i>Exemple: soulèvement et port de charges, travaux exposant à la chaleur, au froid, à l'humidité et au bruit, contact avec des produits de nettoyage et des solvants.</i>	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	 <p>Ne pas soulever de grandes quantités d'eau de coulage.</p>  <p>Les doseurs d'eau facilitent le travail.</p>
5.2 Est-il garanti que les femmes enceintes ne doivent pas déplacer ou porter régulièrement des charges de plus de 5 kg? <i>A partir du 7^e mois de grossesse, les femmes enceintes ne doivent plus déplacer de charges lourdes.</i>	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
5.3 Est-il garanti que les femmes enceintes ne doivent pas soulever ou porter occasionnellement des charges de plus de 10 kg? <i>Pâtes, caisses de pain, casseroles, appareils, cuves de pétrissage et malaxeurs avec masses et pâtes, panneaux d'inscription, étagères en verre des vitrines frigorifiques, étagères murales, etc.</i>	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	 <p>Pourquoi porter ce qui peut rouler?</p>  <p>Les véhicules de transport facilitent considérablement le travail.</p>









<p>5.4 Est-il garanti que les femmes enceintes ne doivent pas travailler dans une posture engendrant une fatigue précoce?</p> <p><i>Travail à la chaîne, disposition des pâtons dans une posture inconfortable, travaux d'emballage, etc.</i></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p>	 <p>Eviter si possible de rester sur place, sans bouger les jambes.</p>	 <p>Les sièges auxiliaires permettent de soulager de temps en temps les jambes et le dos.</p>
<p>5.5 Est-il garanti que les femmes enceintes ne doivent pas exécuter des travaux impliquant des chocs, secousses ou vibrations?</p> <p><i>Division à la presse et division de pâte à la main, action de foncer les fonds de pâte avec machine à foncer les moules manuelle</i></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p>	 <p>Travaux interdits!</p>	 <p>Machines à foncer les moules automatiques</p>
<p>5.6 Est-il garanti que les femmes enceintes ne doivent pas exécuter des travaux impliquant des chocs, secousses ou vibrations?</p> <p><i>Confection de pâtons surgelés dans le congélateur, travaux au four, coin cuisson dans le magasin, en vente, vaisselle, activités dans des zones très climatisées, etc. Il faut se munir d'une protection contre le froid même en cas de bref séjour en secteur réfrigéré et dans le congélateur, et éviter les courants d'air dans l'entreprise!</i></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p>	 <p>Seuls les courts séjours dans le congélateur sont encore tolérés. Protection contre le froid.</p>	 <p>Porter une protection contre le froid même en cas de court séjour dans le congélateur.</p>
<p>5.7 Est-il garanti que les femmes enceintes n'exercent pas d'activités soumises à un bruit supérieur à 85 dB(A), «valeur limite de bruit»?</p> <p>Information importante pour le secteur: <i>En règle générale, ce niveau de bruit n'est pas atteint ou dépassé dans notre secteur – et s'il l'est, c'est pour une très courte durée. La cause en est souvent un usage bruyant d'appareils, de plaques de cuisson, de chariots à plaques, etc. En cas d'activités à proximité de compresseurs, pistolets à air comprimé, machines à nettoyer les plaques, ou en cas d'usage inconsidéré d'appareils, de plaques de cuisson, de moules à pain, de chariots de cuisson, de moules à pain, de chariots de cuisson, etc., le niveau de bruit peut s'élever jusqu'à 95 dB(A). Un usage précautionneux permet de l'éviter!</i></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p>	<p>Conséquences du bruit</p>  <ul style="list-style-type: none"> ■ augmentation de la pression artérielle ■ troubles de la fonction cardiaque ■ troubles du sommeil ■ agressivité ■ difficultés de concentration ■ troubles digestifs ■ tension musculaire ■ troubles de la respiration ■ stress et nervosité ■ peur ■ surdité 	<p>Protection de la mère et de l'enfant</p>  <p>Dans l'intérêt de tous les collaborateurs de l'entreprise, il faut éviter tout bruit inutile! Les égards sont de mise.</p>

6. Conseils pratiques visant à protéger la maternité		Vente <i>Pas</i> <i>concerné</i>	
<p>6.1 Des chariots ou d'autres moyens de transport appropriés sont-ils à disposition pour le transport de marchandises?</p> <p>Objectif: <i>remplir aisément des étagères à pain grâce au relèvement de la hauteur de la marchandise, éviter de devoir se baisser.</i></p>	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	 <p>Charge dorsale superflue due au fait de se baisser souvent</p>	 <p>Corbeilles de produits de boulangerie sur chariots de transport, possibilité de saisir le pain plus aisément</p>
<p>6.2 Les femmes de petite taille disposent-elles d'escabeaux sûrs?</p> <p>Objectif: <i>empêcher de fortes tensions au moment de la torsion du haut du corps, afin d'éviter une crispation de la musculature du ventre (pression sur l'enfant)</i></p>	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	 <p>La tension et la torsion du corps augmentent la pression sur le ventre.</p>	 <p>Les escabeaux facilitent la tâche.</p>
<p>6.3 Les panneaux d'inscription lourds sont-ils portés par d'autres personnes; à défaut, des panneaux sur roulettes avec dispositif d'arrêt sûr sont-ils à disposition?</p> <p>Objectif: <i>le soulèvement et le port de charges sont risqués pour les femmes enceintes. Des roulettes permettent de déplacer facilement les charges.</i></p> <p>Conseil pour tous: <i>ne portez pas ce qui peut rouler! Toutes les femmes, et pas seulement celles qui sont enceintes, apprécient les roulettes des panneaux d'inscription.</i></p>	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		

<p>6.4 Est-il garanti que les femmes enceintes ne travaillent pas seules dans une filiale ou lors de la tournée des neuf heures?</p> <p>Objectif: garantir à la fois la protection de la santé de la mère et de l'enfant, et une relève en cas de malaise.</p>	<p><input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p>	 <p>Travailler seule Aucune relève n'est disponible dans le magasin ou lors de la tournée des neuf heures pour les travaux pénibles, le soulèvement et le port de charges, les pauses, ou en cas de malaise.</p>	 <p>Solution! Echange temporaire de personnel entre la filiale et la maison mère. Le travail d'équipe contribue à décharger la future mère.</p>
<p>6.5 Des ustensiles facilitant le nettoyage, sur roulettes, sont-ils à disposition?</p> <p>Remarque: n'effectuer plus que des travaux de nettoyage qui ne sont pas physiquement contraignants; les travaux de déneigement sont à proscrire, en raison du risque de glissade et d'accident qu'ils impliquent, et en raison des poids à porter!</p> 	<p><input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p>	 <p>Le fait de se baisser et d'essorer la patte à relaver humide à la main augmente la pression dans le ventre.</p>	 <p>Nettoyage aisé des sols grâce à des ustensiles adéquats. Le nettoyage de la vitrine doit être effectué par d'autres collaborateurs!</p>
<p>6.6 Tous les collaborateurs – et pas seulement les femmes enceintes – portent-ils de bonnes chaussures qui ne glissent pas?</p> <p>Objectif: éviter les chutes et les accidents, c.-à-d. les risques de santé pour la mère et l'enfant!</p>	<p><input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p>	 <p>Les semelles lisses augmentent considérablement le risque d'accident.</p>	 <p>Un bon profil de semelle procure un appui sûr et réduit considérablement le danger de glissade.</p>
<p>6.7 Des repas chauds sont-ils consommés, dans la mesure du possible?</p> <p>Remarque: cela vaut aussi pour les femmes enceintes travaillant dans le secteur de la production.</p>	<p><input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p>	 <p>Eviter le plus possible les repas froids!</p>	 <p>Un repas chaud dans une atmosphère calme et détendue contribue au bien-être.</p>
<p>6.8 Des possibilités de s'appuyer ou de s'asseoir sont-elles à disposition?</p> <p>Objectif: soulager de temps en temps le dos et les jambes.</p>	<p><input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p>	 <p>Les longues stations debout sont fatigantes!</p>	 <p>Veiller à la liberté de mouvement des jambes sous la table!</p>

7. Conseils pratiques visant à protéger la maternité		Service <i>Pois</i> <i>consémo</i>	
7.1 Durant la pause de midi, les femmes enceintes sont-elles protégées du stress et de l'agitation?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	 <p>Ne pas sous-estimer le poids! Ne pas débarrasser trop de vaisselle à la fois.</p>	 <p>Préférer faire un trajet supplémentaire. Le dos et le ventre sont ainsi ménagés.</p>
7.2 Est-il garanti que les femmes enceintes ne doivent pas déplacer ou porter régulièrement des charges de plus de 5 kg? <i>Important! A partir du 7^e mois de grossesse, les femmes enceintes ne doivent plus déplacer de charges lourdes.</i>	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	 <p>Eviter de soulever et de porter des poids dans des postures défavorables</p>	 <p>S'aider mutuellement. Même chose pour les caisses de boissons, les bouteilles de Postmix, l'élimination des déchets etc.</p>
7.3 Est-il garanti que les femmes enceintes ne doivent pas déplacer ou porter occasionnellement des charges de plus de 10 kg? <i>Remarque: les paniers à vaisselle remplis de vaisselle et de verres atteignent rapidement la valeur limite. A cela s'ajoute, encore le fait de devoir se pencher de façon contraignante et peu ergonomique pour manœuvrer la machine à laver.</i>	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	 <p>Se baisser et soulever des chaises impliquent des mouvements qui entraînent une crispation de la musculature du ventre.</p>	 <p>S'aider mutuellement</p>
7.4 Est-il garanti que les femmes enceintes ne doivent pas soulever des chaises à l'heure de la fermeture?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	 <p>Se baisser et soulever des chaises impliquent des mouvements qui entraînent une crispation de la musculature du ventre.</p>	 <p>S'aider mutuellement</p>
8. Conseils pratiques visant à protéger la maternité		Production	
8.1 Est-il garanti au sein de l'entreprise que d'autres collaborateurs soulèvent et portent les charges pour décharger les femmes enceintes? <i>Travail d'équipe.</i>	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	 <p>Il est dangereux de se baisser, et de déplacer et porter simultanément des charges.</p>	 <p>Le prélèvement de farine des silos n'est dangereux pour les collaboratrices enceintes.</p>

<p>8.2 Est-il garanti que les femmes enceintes ne doivent pas extraire de la cuve à pétrin ou déplacer sur la table de travail de grandes charges de pâte? (Observer les points 5.2. et 5.3 de la check-list.)</p> <p><i>Les autres travaux à éviter sont l'aplatissement de grandes pâtes ou de pâtes fermes, le déplacement de cuves à pétrin.</i></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p>	 <p>Il n'est plus autorisé de prélever de la pâte de la cuve à pétrin.</p>	 <p>Rotation professionnelle: laisser le collègue enceinte se charger de la production de petites pâtes.</p>
<p>8.3 Est-il garanti que les femmes enceintes ne doivent pas manoeuvrer des machines ou installations qui exigent des efforts considérables ou impliquent des secousses ou des vibrations du corps?</p> <p><i>Exemples: diviseuses-bouleuses semi-automatiques, machines à foncer les moules devant être actionnées à la main.</i></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p>	 <p>Ne pas actionner de machines dont l'usage exige des efforts considérables.</p>	 <p>Les fonctions automatisées des installations et machines facilitent le travail</p>
<p>8.4 Est-il garanti que les femmes enceintes ne doivent pas rester debout sur place trop longtemps?</p> <p><i>Exemple: travaux continus à la table de façonnage ou à la chaîne de fabrication, très fréquents dans les grandes entreprises de production.</i></p> <p>Objectif: le bien-être est favorisé par l'affectation à des travaux plus légers: La motivation et le rendement sont souvent meilleurs, et tout le monde y gagne!</p> <p>L'avantage des petites et moyennes entreprises: la production nettement diversifiée ne nécessite presque pas de rester debout sur place longtemps, ce qui est très positif pour les femmes enceintes.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p>	 <p>A la table de travail, la cadence fixée par les autres collaborateurs peut engendrer un stress considérable pour les femmes enceintes. Il faut l'éviter à tout prix.</p>	 <p>Rotation professionnelle: répartir le travail de façon à ce que les travaux légers soient effectués par les femmes enceintes</p>
<p>8.5 Est-il garanti que les femmes enceintes ne doivent pas s'acquitter de travaux pénibles au four de boulangerie?</p> <p>Objectif: exclure tout risque sanitaire pour la mère et l'enfant. En cas de cuisson au four de pain et de produits de boulangerie, empêcher les positions contraignantes impliquées par des surfaces de cuisson trop hautes ou trop basses.</p> <p>Remarque: la cuisson de pain au four est un travail très pénible pour le corps, la chaleur du four de boulangerie augmentant encore la difficulté.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p>	 <p>L'effet de levier fait que deux à trois kilos de pain sur la pelle à enfourner sont déjà trop lourds. Il peut en résulter une crispation de la musculature du dos et du ventre.</p>	 <p>Rotation professionnelle: affectation à des travaux légers.</p>

<p>8.6 Est-il garanti que la hauteur du plan de travail est idéale?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p>	 <p>Il ne faut pas se baisser inutilement.</p>	 <p>Eviter de porter des caisses pleines. Demander de l'aide à un collègue de travail.</p>
<p>8.7 Est-il garanti que les femmes enceintes ne doivent pas préparer des livraisons?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p>	 <p>La préparation de livraisons implique une situation de stress psychique et physique, qui peut avoir des conséquences négatives sur la grossesse.</p>	 <p>Faire exécuter des travaux qui n'impliquent pas d'être pressé par le temps, dont la préparation de produits de pâtisserie pour la vente.</p>
<p>8.8 Veille-t-on à ce que les femmes enceintes ne doivent pas porter de lourds objets et ustensiles? <i>Affectation à des travaux plus légers. (Observer les points 5.2. et 5.3 de la check-list.)</i></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p>	 <p>Ne pas soulever ou porter des objets lourds.</p>	 <p>La mise à jour de recettes, l'élaboration de fichiers de marchandises ou de plans de nettoyage, etc. sont des activités pouvant parfaitement faire office de travail équivalent.</p>
<p>8.9 Est-il garanti que les non-fumeurs ne soient pas importunés par la fumée d'autres personnes?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p>		 <p>La protection des non-fumeurs vaut notamment pour les femmes enceintes.</p>

Par leur signature, les personnes concernées certifient avoir pris connaissance de l'analyse de risques relative à la protection de la maternité, ainsi que de son exactitude. La collaboratrice et ses supérieurs s'engagent à respecter les mesures de protection nécessaires.

Collaboratrice (prénom/nom):

R. 10.18

Signature: _____

Employeur (prénom/nom):

Date: 12.10.18

Signature: _____

Si une activité ne figure pas dans la check-list, il faut faire appel à un spécialiste et, le cas échéant, contacter l'antenne MSST de la BCS.

5. Le 2 novembre 2018, l'appelante a écrit un message *Whatsapp* à B. _____ ayant notamment la teneur suivante : « Je voulais

savoir pour mon salaire comment est ce que ça se passe pour le mois d'octobre (...) merci à vous et je vous souhaite une belle journée (*sic*) ». Le 5 novembre 2018, elle a encore écrit ce qui suit : « Bonjour chef j'espère que vous allez bien (...) je voulais vous demander je n'ai toujours pas reçu mon salaire je voulais savoir si c'était passer à côté de chez vous. Merci à vous ! (*sic*) ». La destinatrice a répondu le jour-même ce qui suit : « Bonjour A._____ je vien de regarder j'avais oublier d'appuyer sur valider désolé c'est parti... belle journée... (*sic*) ». L'appelante a encore écrit le même jour ce qui suit : « Ok pas de problème (...) merci à vous ! Excellente journée à vous aussi ! ».

6. Par courriel du 8 novembre 2018 adressé à l'intimée, l'appelante a validé l'analyse des risques du 12 octobre 2018.

Par courrier du 9 novembre 2018, la Dre S._____, remplaçante de la Dre R._____ a certifié que celle-ci était apte au poste de reclassement proposé par son employeur, en émettant certaines réserves.

7. Le 10 décembre 2018, en raison de l'interruption de grossesse de l'appelante, la Dre [...] a délivré à celle-ci un certificat d'incapacité de travail pour la période du 10 décembre 2018 au 10 janvier 2019.

Le 10 janvier 2019, l'appelante est retournée travailler.

8. Le 31 janvier 2019, l'intimée a convoqué l'appelante. Après discussion, elle lui a signifié son licenciement.

Par courrier recommandé du même jour et courrier complémentaire du 6 février 2019, le licenciement de l'appelante a été confirmé, avec effet au 28 février 2019.

9. Le 1^{er} février 2019, le Dr [...] a délivré à l'appelante un certificat d'incapacité de travail pour la période du 2 au 10 février 2019.

Le 13 février 2019, les Drs [...] et [...] ont délivré à l'appelante un nouveau certificat d'incapacité de travail allant du 11 février au 22 février 2019, lequel a ensuite été prolongé le 25 février 2019 jusqu'au 12 mars 2019.

10. Par envoi du 7 mai 2019, l'intimée a transmis à l'appelante le détail des documents liés à la fin du contrat de travail. Il en ressort notamment que le paiement de l'entier du salaire d'avril 2019 correspondait aux heures supplémentaires effectuées par l'appelante.

11. Le 20 mai 2019, l'appelante a annoncé à l'intimée qu'elle était enceinte depuis janvier 2019.

Le 27 mai 2019, l'intimée a indiqué à l'appelante qu'elle n'avait pas reçu de certificat médical, alors que celle-ci avait mentionné qu'étant en grossesse à risque, elle était dans l'incapacité de reprendre son poste jusqu'au terme et que son employeur allait recevoir un arrêt de travail à 100 %. L'intimée a dès lors sollicité la transmission du certificat médical, faute de quoi l'appelante devait se présenter à son poste de travail le 29 mai 2019 à 6 heures.

L'appelante a produit un certificat d'incapacité de travail allant du 22 mai au 30 juin 2019, lequel mentionnait que sa grossesse était incompatible avec une activité professionnelle.

12. a) Le 25 juin 2019, la Dre R. _____ a adressé un courrier à l'intimée, indiquant que l'appelante était inapte au poste de travail de pâtissière durant sa grossesse en raison des expositions à risques et de l'absence d'analyse des risques. Elle lui a demandé de lui faire parvenir une analyse des risques conforme, effectuée par un spécialiste de la santé et de la sécurité au travail.

Le 30 juin 2019, l'intimée a transmis à la Dre R. _____ l'analyse des risques effectuée en octobre 2018 par T. _____.

b) Le 8 juillet 2019, la Dre R._____ a informé l'intimée que l'appelante reprendrait le travail pour autant que ses conditions de travail étaient adaptées, à savoir que le temps de travail journalier était limité à 9 heures et que le travail debout était limité à un maximum de 4 heures par jour.

Le lendemain, l'intimée a informé le médecin que les conditions précitées avaient déjà été adaptées depuis le 12 octobre 2018, l'horaire de travail étant de 8h24 et l'employée ayant la possibilité d'effectuer diverses tâches en position assise.

c) Par courriel du 11 juillet 2019, T._____ a contacté la Dre S._____ afin de faire lever l'inaptitude au travail de l'appelante, faute de motifs suffisants.

d) Par courrier recommandé du 12 juillet 2019, l'intimée a informé l'appelante d'une suspension de son salaire dès et y compris le 1^{er} juillet 2019, au motif que le certificat d'inaptitude du 25 juin 2019 était fondé sur un état de fait erroné, dès lors qu'une analyse des risques avait été effectuée, et lui a rappelé la signature du document intitulé « 6.10.3 check-list protection de la maternité ». Elle l'a invitée, soit à lui donner des précisions quant à son inaptitude au travail, soit à respecter ses obligations contractuelles en fournissant sa prestation de travail.

13. Dans un rapport du 25 juillet 2019, le Service de l'emploi a formulé des remarques sur l'analyse des risques effectuée par l'intimée, au sujet de la notion de charges lourdes, des mesures relatives au travail en position debout et de l'aménagement des horaires de travail de nuit, et lui a demandé de corriger son analyse.

Par courrier du 6 août 2019, l'intimée a confirmé au Service de l'emploi que les remarques figurant dans le rapport avaient déjà été prises en compte dans l'analyse des risques effectuée au mois d'octobre 2018 et lui a annexé les extraits de l'analyse relatifs aux points en question.

14. Le 25 septembre 2019, la Dre R. _____ a délivré à l'appelante un certificat d'incapacité de travail allant du 1^{er} septembre 2019 jusqu'au terme prévu de son accouchement, soit le 17 octobre 2019.

15. L'appelante a mis plusieurs fois l'intimée en demeure de lui verser ses salaires, notamment par courrier du 15 juillet 2019.

Le 5 février 2020, l'appelante a refusé de se présenter à son poste de travail tant que ses salaires ne seraient pas payés.

Par courrier recommandé du 21 février 2020, elle a une nouvelle fois mis l'intimée en demeure de payer les salaires échus jusqu'au 26 février 2020, date à l'issue de laquelle elle résilierait les rapports de travail et se réservait de demander des dommages-intérêts supplémentaires.

Le 27 février 2020, l'appelante a résilié le contrat de travail avec effet immédiat.

16. Dans une publication Facebook dont la date est inconnue, l'appelante s'est adressée à l'intimée et a notamment déclaré que celle-ci lui devait 850 heures supplémentaires non payées.

17. Par attestation du 26 août 2020, la Dre S. _____ a notamment indiqué que lors de la consultation du 10 juillet 2019, l'appelante lui avait rapporté que son poste de travail était inadapté à son état de grossesse puisqu'elle restait debout plus de 4 heures par jour, qu'elle ne disposait pas d'endroit pour faire une pause correcte, que la chaleur dans le laboratoire était excessive en raison des fours, qu'elle devait utiliser des produits chimiques pour le nettoyage et porter des sacs de farine pesant plus de 10 kg. Le médecin a précisé que par principe de précaution, elle avait décidé de maintenir l'inaptitude de sa patiente.

18. a) Le 28 août 2020, l'appelante a déposé une requête de conciliation auprès du tribunal.

b) Le 25 novembre 2020, au bénéfice d'une autorisation de procéder, l'appelante a déposé une demande, en concluant, avec suite de frais et dépens, à ce que l'intimée soit condamnée à lui verser le montant brut de 16'000 fr., sous déduction des charges légales conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2019 et ce jusqu'au 29 février 2020 à titre de salaire, le montant de 380 fr. 25 payé indûment sur le salaire de juillet 2019 pour les frais LPP qu'elle a avancés et le montant brut de 13'000 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 29 février 2020 à titre d'heures supplémentaires, et à ce que l'intimée soit condamnée à lui délivrer un certificat de travail rectifié, conforme aux allégués de la demande, sous la commination de l'art. 292 CP.

c) Par réponse du 8 mars 2021, l'intimée a conclu, avec suite de frais et dépens, à l'irrecevabilité de la demande, faut de compétence *rationae valoris* du tribunal.

d) Par réplique du 14 juin 2021, l'appelante a réduit le montant réclamé dans sa demande en lien avec le paiement de ses heures supplémentaires à 9'000 fr. afin de respecter la compétence *rationae valoris* du tribunal, tout en maintenant ses autres conclusions.

e) Par duplique du 21 septembre 2021, l'intimée a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande, dans la mesure de sa recevabilité.

f) Par prononcé du 9 décembre 2021, le tribunal s'est déclaré compétent *rationae valoris*.

19. a) A l'audience du 16 mars 2022, les témoins I._____, pâtissier-boulangier, Dre R._____, T._____ et W._____, boulangier, ont été interrogés.

Le témoin I._____ a notamment déclaré que l'appelante avait le droit de prendre des pauses, qu'il y avait toujours des chaises

dans le laboratoire ou un local annexe, qu'il y avait de l'air climatisé dans le laboratoire, que le four pouvait présenter de hautes températures et qu'il était possible que l'appelante ait dû l'utiliser. Il s'est rappelé qu'il y avait une installation pour que l'appelante soit exposée à moins de bruit. Il a indiqué qu'en pâtisserie, il n'y avait pas de produits chimiques. Il a encore précisé qu'il effectuait souvent des heures supplémentaires.

Le témoin W. _____ a notamment confirmé que l'appelante pouvait en tout temps prendre des pauses, qu'elle avait la possibilité de s'asseoir, une chaise longue étant en outre à sa disposition, qu'elle n'avait pas à porter de charges lourdes car ses collègues pouvaient l'aider, que le laboratoire était climatisé, qu'elle n'avait pas à souffrir de températures trop hautes ni trop basses ou encore du bruit et qu'elle n'était jamais exposée à la soude caustique. Il a par ailleurs indiqué que l'appelante avait effectué des heures supplémentaires, qu'il estimait à 5 heures par semaine au maximum, précisant qu'il effectuait également beaucoup d'heures supplémentaires, du même ordre que l'appelante.

b) A l'audience du 31 août 2022, les témoins D. _____, comptable, et H. _____, boulanger, ont été interrogés.

c) A l'audience de jugement du 14 novembre 2022, les parties ont signé la convention partielle suivante :

- « I. La défenderesse [ndr : l'intimée] enverra à la demanderesse [ndr : l'appelante] dans un délai de 10 jours un certificat de travail tel que requis par la demanderesse au pied de sa demande du 25 novembre 2020. Il est précisé qu'un tel certificat de travail a d'ores et déjà été envoyé sous réserve d'une phrase à supprimer, ce qui sera fait dans le délai de 10 jours précité.
- II. La demanderesse modifie la conclusion 4 de sa demande du 25 novembre 2020 modifiée par courrier du 7 avril 2021 en ce sens que c'est un montant de CHF 8000.- qui est requis à titre d'heures supplémentaires.
- III. La demanderesse retire purement et simplement la conclusion 5 de sa demande du 25 novembre 2020. »

En droit :

1.

1.1 L'appel est ouvert contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 Formé en temps utile, par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable, sous réserve de ce qui suit.

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que 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. Elle peut revoir librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_902/2020 du 25 janvier 2021 consid. 3.3 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 ; JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. cit.).

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (cf. ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid 4.2 applicable en appel).

2.2

2.2.1 Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (art. 317 al. 1 let. a CPC) et ne pouvaient pas être invoqués ou produits en première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (art. 317 al. 1 let. b CPC), ces deux conditions étant cumulatives (ATF 142 III 413 consid. 2.2.2, JdT 2017 II 153 ; TF 5A_451/2020 du 31 mars 2021 consid. 3.1.1 et les réf. cit.)

2.2.2 A titre de mesures d'instruction, l'appelante requiert l'audition en qualité de témoins de la Dre S._____, de la Dre F._____, d'K._____ et de N._____, anciens collègues.

Dans un premier temps, l'appelante avait requis l'audition de ces quatre témoins dans sa réplique du 14 juin 2021. Le 16 novembre 2021, sur demande du tribunal, elle a réduit sa liste de témoins à l'audition de I._____ et à celle de la Dre R._____. Le 2 mars 2022, elle a produit un « récapitulatif des moyens de preuve » comportant les auditions des témoins I._____, Dre R._____ et T._____, dont l'audition avait également été requise par l'intimée. Ces trois témoins ont été interrogés à l'audience du 16 mars 2022. Par courrier du 28 mars 2022, l'appelante a indiqué souhaiter que soit encore entendu comme témoin K._____, expliquant que celui-ci pourrait apporter des informations utiles au sujet des heures supplémentaires qu'elle avait effectuées. Bien qu'appointée par le tribunal, son audition n'a cependant pas pu avoir lieu en raison de la production d'un certificat médical par celui-ci.

L'appelante n'est pas en mesure de requérir à nouveau les témoignages des Dres S._____ et F._____ ainsi que de N._____, dès lors qu'elle y a renoncé en première instance et que ces moyens de preuve ne remplissent pas les conditions de l'art. 317 CPC. En outre, ils ne sont pas nécessaires au traitement de l'appel. Quant à la réquisition tendant à l'audition d'K._____, elle ne satisfait pas non plus aux

exigences de l'art. 317 CPC, n'étant pas un moyen de preuve nouveau. Bien qu'appointée par le tribunal, son audition n'a pas pu avoir lieu pour une raison indépendante de la volonté des parties et du tribunal. L'appelante a toutefois expressément renoncé à cette audition lors de l'audience du 14 novembre 2022. Elle ne saurait dès lors la réitérer au stade de l'appel. Au demeurant, les témoins W. _____ et I. _____ se prononcent déjà suffisamment, comme on le verra (cf. *infra* consid. 4.3.1), sur les heures supplémentaires effectuées par l'appelante (cf. TF 5A_395/2022 du 14 février 2023 consid. 3.1.2). Ce grief est donc vain.

2.2.3 En pages 2 à 15 (nn. 1 à 113) de son mémoire d'appel, l'appelante se contente de présenter sa version des faits, sans exposer les motifs pour lesquels les faits retenus dans le jugement attaqué seraient erronés ou lacunaires. Cette motivation est insuffisante au regard de l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelante ne critiquant ainsi pas l'appréciation des preuves et l'établissement des faits effectués par les premiers juges. Il n'y a donc pas lieu de s'attarder sur cette présentation des faits, sauf en relation avec les griefs énoncés dans la partie « Motifs » du mémoire (pp. 16 à 33).

3.

3.1 Invoquant une constatation inexacte des faits, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que les mesures de protection nécessaires avaient été mises en place par l'intimée.

3.2

3.2.1 L'employée qui est empêchée de travailler en raison de sa grossesse ou de l'accouchement bénéficie du droit au paiement de son salaire dans les limites de l'art. 324a al. 1 et 2 CO (cf. art. 324a al. 3 CO). Selon le système légal, la grossesse ne donne ainsi pas droit, en tant que telle, à percevoir un salaire sans fournir de prestation de travail ; ce n'est que si la travailleuse enceinte est empêchée de travailler à cause de son état qu'elle pourra prétendre aux prestations de l'art. 324a CO (ATF 118 II

58 consid. 2b ; TF 4C.36/2007 du 26 mars 2007 consid. 4.2 ; Perrenoud, *in* Thévenoz/Werro, Commentaire romand, Code des obligations I, 3^e éd., Bâle 2021, n. 33 ad art. 324a CO).

3.2.2 Aux termes de l'art. 35 LTr (loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce ; RS 822.11), l'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence (al. 1). L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation des femmes enceintes et des mères qui allaitent à des travaux pénibles ou dangereux, ou l'assortir de conditions particulières (al. 2). Les femmes enceintes et les mères qui allaitent qui ne peuvent être occupées à certains travaux en vertu de l'al. 2 ont droit à 80 % de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé (al. 3).

Selon l'art. 62 OLT 1 (ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail ; RS 822.111), l'employeur n'est autorisé à affecter des femmes enceintes, des accouchées ou des mères qui allaitent à des travaux dangereux ou pénibles que lorsque l'inexistence de toute menace pour la santé de la mère ou celle de l'enfant est établie sur la base d'une analyse de risques ou que la prise de mesures de protection adéquates permet d'y parer. Sont réservées les interdictions d'affectation énoncées à l'al. 4 (al. 1). Lorsque seule la prise de mesures de protection adéquates permet d'éliminer les contraintes dangereuses pour la santé de la mère ou celle de l'enfant, l'efficacité de ces mesures est soumise, à intervalles de trois mois au maximum, à un contrôle périodique. En cas d'inaptitude à assurer la protection adéquate, les art. 64 al. 3, et 65 sont applicables (al. 2). Est réputée travail pénible ou dangereux pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent toute activité dont l'expérience a démontré l'impact préjudiciable sur leur santé ou sur celle de leurs enfants. Il s'agit notamment : du déplacement manuel de charges lourdes (a.) ; des tâches imposant des mouvements ou des postures engendrant une fatigue précoce (b.) ; des travaux impliquant l'impact de chocs, de secousses ou

de vibrations (c.) ; des travaux impliquant une surpression, comme le travail en chambre de compression, la plongée, etc. (d.) ; des travaux exposant au froid, à la chaleur ou à l'humidité (e.) ; des activités soumises aux effets de radiations nocives ou au bruit (f.) ; des activités soumises aux effets de substances ou micro-organismes nocifs (g.) ; des travaux reposant sur un système d'organisation du temps de travail dont l'expérience a révélé les fortes contraintes (h.) (al. 3). Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche définit par voie d'ordonnance les critères d'évaluation des activités dangereuses ou pénibles au sens de l'al. 3. Il détermine en outre les substances, micro-organismes et activités qui, à la lumière de l'expérience et de l'état des connaissances scientifiques, présentent un potentiel de risque particulièrement élevé pour la santé de la mère et de l'enfant, et pour lesquels tout contact au cours de la grossesse et de l'allaitement doit être interdit (al. 4).

L'art. 63 OLT 1 prévoit que toute entreprise comportant des activités dangereuses ou pénibles pour la mère ou pour l'enfant au sens de l'art. 62 OLT 1 est, en cas de maternité d'une travailleuse, tenue de confier l'analyse de risques qui s'impose à un spécialiste au sens des art. 11a ss OPA (ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents ; RS 832.30) et des prescriptions spécifiques sur l'obligation de faire appel à des spécialistes (al. 1). L'analyse de risques précède l'entrée en service de femmes dans une entreprise ou partie d'entreprise au sens de l'art. 62 OLT 1, et est répétée lors de toute modification importante des conditions de travail (al. 2). Le résultat de l'analyse de risques, de même que les mesures de protection préconisées par le spécialiste de la sécurité au travail, sont consignés par écrit. L'analyse de risques s'effectue en considération : des prescriptions énoncées à l'art. 62 al. 4 OLT 1 (a.) ; des prescriptions de l'OLT 3 (ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail ; RS 822.113) (b.) ; de l'OPA (c.) (al. 3). L'employeur veille à dispenser en temps utile aux femmes exerçant une activité pénible ou dangereuse l'intégralité des informations et instructions appropriées sur les risques que cette affectation comporte pour la grossesse ou pour la maternité, ainsi que sur les mesures prescrites (al. 4).

Aux termes de l'art. 2 OProMa (ordonnance du 20 mars 2001 sur la protection de la maternité ; RS 822.111.52), lors du contrôle de l'efficacité des mesures de protection prises conformément à l'art. 62 al. 2 OLT 1, l'évaluation de l'état de santé de la femme enceinte ou de la mère qui allaite incombe au médecin traitant qui suit la travailleuse pendant sa grossesse et sa maternité (al. 1). Le médecin établit l'aptitude à travailler de la femme enceinte ou de la mère qui allaite. Il tient compte des éléments suivants : l'entretien avec la travailleuse et l'examen médical de cette dernière (a.) ; les résultats de l'analyse de risques réalisée pour l'entreprise par un spécialiste au sens de l'art. 17 (b.) ; les éventuelles informations supplémentaires recueillies lors d'un entretien avec l'auteur de l'analyse de risques ou avec l'employeur (c.) (al. 2). Une femme enceinte ou une mère qui allaite ne doit pas travailler dans l'entreprise ou la partie de l'entreprise qui présente un danger si le médecin constate sur la base de l'entretien avec la femme concernée et de son examen médical : qu'aucune analyse de risques n'a été réalisée ou que celle qui a été réalisée est insuffisante (a.) ; qu'une analyse de risques a été réalisée mais que les mesures de protection nécessaires ne sont pas mises en œuvre ou qu'elles ne sont pas respectées (b.) ; qu'une analyse de risques a été réalisée et que des mesures de protection sont prises mais que ces dernières ne sont pas suffisamment efficaces (c.), ou qu'il existe des indications d'un risque pour la femme concernée ou son enfant (d.) (al. 3).

Selon l'art. 17 al. 1 OProMa, les spécialistes au sens de l'art. 63 al. 1 OLT 1 sont les médecins du travail et les hygiénistes du travail au sens de l'ordonnance du 25 novembre 1996 sur les qualifications des spécialistes de la sécurité au travail (RS 822.116) ainsi que d'autres spécialistes comme les ergonomes qui ont acquis les connaissances et l'expérience nécessaires à l'évaluation des risques conformément aux art. 4 et 5 de l'ordonnance précitée.

3.3

3.3.1

3.3.1.1 L'appelante soutient avoir signé le document intitulé « 6.10.3 check-list protection de la maternité » sous pression, ce qui serait attesté par ses déclarations, par l'insistance de T._____, auprès de la Dre S._____, par le témoignage de la Dre R._____ et par le dépôt d'une plainte pénale à son encontre de la part de l'intimée.

3.3.1.2 Les premiers juges ont considéré que les allégations de pressions subies par l'appelante du fait de l'intimée ne correspondaient pas aux éléments du dossier. Au contraire, ils ont retenu que les parties, à tout le moins jusqu'au 5 décembre 2018, avaient entretenu des relations amicales et que si de telles pressions avaient effectivement existé, contraignant l'appelante à déclarer que les mesures de sécurité étaient suffisantes alors que ce n'était pas le cas, celle-ci se serait manifestée auprès de la Dre F._____ ou d'un autre médecin afin de faire constater lesdites irrégularités de travail, ce qui n'avait pas été le cas.

3.3.1.3 A l'instar du tribunal, la Cour de céans considère que les pressions alléguées ne sont pas démontrées. L'appelante se contredit à ce sujet. Dans sa demande, elle a expliqué avoir été fortement encouragée à signer le document intitulé « 6.10.3 check-list protection de la maternité », sous menace de résiliation de son contrat de travail (all. 9). Interrogée à l'audience du 14 novembre 2022, elle a toutefois fourni d'autres explications, mentionnant que les pressions émanaient du fait qu'elle n'avait pas reçu son salaire depuis plus d'un mois. Outre ces contradictions, les allégations de l'appelante sont contredites par les éléments du dossier. Il ressort en effet des échanges *Whatsapp* intervenus entre les parties (P. 109) que l'appelante s'inquiétait de ne pas avoir reçu son salaire du mois d'octobre 2018 au début du mois de novembre 2018. Or, le document litigieux a été signé le 12 octobre 2018. Par ailleurs, la lecture de ces conversations *Whatsapp* permet de constater les relations cordiales entre les parties à cette époque.

S'agissant des autres éléments invoqués par l'appelante, à savoir l'insistance de T._____ auprès de la Dre S._____, le témoignage de la Dre R._____ et le dépôt d'une plainte pénale à son encontre par

l'intimée, ils concernent tous des faits postérieurs au mois d'octobre 2018 et ne permettent ainsi pas de démontrer que des pressions auraient été exercées par l'intimée durant cette période.

Le grief de l'appelante est dès lors infondé.

3.3.2

3.3.2.1 L'appelante soutient que l'analyse des risques effectuée le 12 octobre 2018 ne correspondrait pas aux réquisits de la LTr, de l'OLT 1 et de l'OPA. Elle relève également que cette analyse n'a pas été respectée par son employeur, qui n'a pas mis en place les mesures de protection nécessaires, et que ses deux gynécologues, soit les Dres S._____ et R._____, ont refusé de lever son inaptitude, estimant, sur la base de l'entretien avec la patiente et de l'examen médical, que l'analyse réalisée était insuffisante et que les mesures de protection nécessaires sur le lieu de travail n'étaient pas mises en œuvre ou respectées.

Elle affirme que le non-respect de l'analyse des risques résulterait du témoignage de la Dre R._____, des courriers de la Dre S._____ (P. 5, 43 et 201) et du rapport du 25 juillet 2019 du Service de l'emploi (P. 23).

3.3.2.2 Les premiers juges ont retenu que les parties avaient signé un document listant toutes les mesures de sécurité mises en place et attestant qu'elles avaient adopté les mesures de sécurité nécessaires, que les allégations de l'appelante selon lesquelles les mesures adéquates n'avaient pas été prises par son employeur étaient contredites par le témoignage de I._____, que T._____, responsable de la sécurité, avait établi une liste des potentiels risques auxquels pourrait faire face l'appelante ainsi que l'indication de la nécessité ou non de mettre en place des mesures supplémentaires et que l'appelante avait validé les informations données par le prénommé. Ils ont conclu que les mesures de protection nécessaires avaient ainsi été mises en place par l'employeur et respectées.

Le tribunal a relevé que la Dre R._____ avait annoncé, par courrier du 25 juin 2019, que l'appelante était inapte au travail en raison notamment d'une « absence d'analyse de risques » et que « la patiente n'a pas connaissance d'une analyse de risques ». Or, il a constaté qu'une telle analyse avait été effectuée et signée par les parties le 12 octobre 2018, que l'employeur avait alors pris contact, le 30 juin 2019, avec la Dre R._____ afin de faire lever l'inaptitude fondée sur un état de fait erroné, mais que celle-ci avait été maintenue. Les premiers juges ont dès lors conclu que l'incapacité de travail prononcée par ce médecin le 25 juin 2019 était viciée en raison de la constatation d'une absence d'analyse des risques, laquelle avait pourtant été réalisée.

3.3.2.3

3.3.2.3.1 Sur requête de la Dre F._____, une analyse des risques a été effectuée le 12 octobre 2018 au sein de l'entreprise intimée. Cette analyse a été réalisée par T._____, qui est chargé de la sécurité et qui remplit les conditions de l'ordonnance sur les qualifications des spécialistes et de la sécurité au travail (cf. P. 103 et 104). Elle indique notamment que le risque est exclu s'agissant du bruit, que l'appelante n'est pas astreinte au port de charge ni à l'utilisation de produits chimiques, y compris la soude caustique, que le risque est exclu s'agissant des basses températures et que le risque est exclu s'agissant des hautes températures générées par le four, la production disposant de petites installations peu rayonnantes, la charge calorifique n'étant pas supérieure à la normale et la collaboratrice n'étant pas en charge d'activités avec les fours. L'analyse mentionne encore qu'en ce qui concerne la station debout, deux locaux de repos sont à disposition dans l'environnement de l'établissement et des zones pour s'asseoir sont prévues au laboratoire et dans un local annexe. S'agissant des heures de travail entre 20 heures et 6 heures, il ressort de l'analyse que la journée de travail débute à 5 heures du matin, avec accord de la collaboratrice, et que des aménagements en journée sont possibles et préalablement déjà approuvés, que le temps de travail est de 8h24, que les pauses usuelles sont appliquées et que les pauses supplémentaires nécessaires sont déjà approuvées et utilisées de cas en cas (P. 101).

Le 12 octobre 2018, l'appelante et B._____ ont rempli et signé le document intitulé « 6.10.3 check-list protection de la maternité », certifiant ainsi avoir pris connaissance de l'analyse de risques relative à la protection de la maternité et de son exactitude. Elles n'ont coché aucune réponse négative dans ce formulaire, indiquant ainsi que toutes les mesures de sécurité adéquates avaient été prises en lien avec l'état de l'appelante et qu'il n'y avait pas lieu de trouver d'autres solutions. Cette dernière a confirmé, par sa signature, que tout convenait sur son lieu de travail, toutes les mesures ayant été prises au sujet de sa maternité (cf. P. 4).

Par courriel du 8 novembre 2018, l'appelante a encore validé l'exactitude des informations données par T._____ (P. 101).

Au vu de ce qui précède, on ne voit pas en quoi l'analyse des risques effectuée ne serait pas conforme aux réquisits légaux et l'appelante ne l'explique pas davantage. Quant aux mesures convenues entre les parties, il ne résulte pas du dossier qu'elles n'auraient pas été respectées. En effet, on ne discerne aucune plainte de l'appelante dans les messages qu'elle a adressés à son employeur durant cette période travaillée (cf. P. 109). On ne constate pas non plus de doléance de sa gynécologue. Dans son courrier du 9 novembre 2018, la Dre S._____ atteste uniquement que sa patiente est apte au poste de reclassement proposé, sous réserve de certaines conditions, lesquelles avaient toutefois déjà été discutées et intégrées dans l'analyse des risques (cf. P. 5). En aucun cas on ne saurait déduire de ce courrier que les mesures inscrites ne seraient pas respectées, l'appelante étant précisément reconnue apte au travail.

Ainsi, s'agissant à tout le moins de la première grossesse de l'appelante, des mesures adéquates et suffisantes ont été mises en place et respectées par l'intimée. Le grief de l'appelante est infondé sur ce point.

3.3.2.3.2 L'appelante a annoncé à l'intimée le 20 mai 2019 qu'elle était à nouveau enceinte, ce depuis le 1^{er} janvier 2019, et n'a plus travaillé depuis le 1^{er} février 2019. Le 22 mai 2019, elle a indiqué à son employeur qu'étant en grossesse à risque, elle était dans l'incapacité de reprendre son poste jusqu'au terme (cf. P. 18) et a produit un certificat d'incapacité de travail allant du 22 mai au 30 juin 2019 (cf. P. 19). Le 25 juin 2019, la Dre R._____ a certifié que l'appelante était inapte au poste de travail de pâtissière durant sa grossesse en raison des expositions à risque selon l'ordonnance sur la protection de la maternité et de l'absence d'analyse des risques selon le principe de présomption de danger (art. 5 OProMa). Elle a mentionné les travaux dangereux ou pénibles présents selon la réglementation, à savoir le travail debout prolongé à partir du 6^{ème} mois de grossesse et l'absence de possibilité de faire des pauses ou de se reposer à la demande. Par courrier du même jour adressé à l'intimée, la Dre R._____ a relevé que, lors des échanges avec sa patiente, des expositions à risques avaient été relevées et que l'appelante n'avait pas connaissance de l'existence d'une analyse des risques à son poste de travail, ce qui, comme on l'a vu, est erroné.

Le 8 juillet 2019, la Dre R._____ a informé l'intimée que l'inaptitude de l'appelante au travail résultait du fait que les conditions requises par l'OProMa n'étaient pas remplies selon sa patiente et que l'employeur devait adapter les conditions de travail, à savoir limiter le temps de travail journalier à 9 heures et limiter le travail debout à un maximum de 4 heures par jour (cf. P. 111). Or, l'analyse des risques effectuée en octobre 2018 certifiait déjà que l'horaire de travail était inférieur à 9 heures par jour et que le travail debout était limité à 4 heures par jour (cf. P. 4). Les témoins W._____ et I._____ ont en outre confirmé que l'appelante avait la possibilité de faire des pauses et de s'asseoir, qu'elle n'avait pas à porter de charges lourdes, ni à souffrir de températures trop hautes ni trop basses ou encore du bruit et n'était pas en contact avec des produits chimiques.

Dans un rapport du 25 juillet 2019, le Service de l'emploi a demandé à l'intimée de corriger l'analyse des risques effectuées en

octobre 2018 sur certains points (cf. P. 23). Il appert toutefois que toutes les précisions mentionnées dans ce rapport étaient déjà contenues dans l'analyse des risques (P. 4), ce que l'intimée a confirmé au Service de l'emploi (cf. P. 25), étant précisé que ce dernier n'avait pas eu connaissance de l'entier de l'analyse avant de faire ses remarques, comme il l'a indiqué dans son rapport (cf. P. 23).

Sur le vu de ce qui précède, il ne résulte pas que l'intimée n'aurait pas respecté les mesures prévues dans l'analyse des risques effectuée en octobre 2018 et on ne voit pas quel manquement pourrait lui être reproché.

Partant, le grief de l'appelante est également infondé sur ce point.

4.

4.1 L'appelante réclame un montant de 8'000 fr. à l'intimée à titre d'heures supplémentaires effectuées. Elle soutient que celles-ci seraient démontrées par les témoignages de I._____, W._____, D._____ et par les allégations de l'intimée.

4.2

4.2.1 Les heures supplémentaires correspondent aux heures de travail accomplies au-delà de l'horaire contractuel, soit au-delà du temps de travail prévu par le contrat, l'usage, un contrat-type ou une convention collective (ATF 126 III 337 consid. 6 ; ATF 116 II 69 consid. 4a ; TF 4A_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.1). Les heures supplémentaires sont compensées en nature ou payées en espèces. Avec l'accord du travailleur, elles peuvent être compensées par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée ; la convention peut être tacite (art. 321c al. 2 CO ; ATF 123 III 84 consid. 3.2 ; TF 4A_381/2020 du 22 octobre 2020 consid. 5.2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé (art. 321c al. 3 CO *in principio*).

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (cf. art. 321c al. 1 CO ; ATF 129 III 171 consid. 2.4 ; TF 4A_484/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.3). Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO, mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Lorsqu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies ; la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (TF 4A_484/2017 précité consid. 2.3). Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise (TF 4A_390/2018 du 27 mars 2019 consid. 3 et les réf. cit.) ; l'employé qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (TF 4A_390/2018 précité consid. 3 et les réf. cit.) (sur le tout : TF 4A_138/2023 précité consid. 4.2).

4.2.2 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 (art. 321c al. 2 CO). L'accord du travailleur est nécessaire, mais n'est subordonné à aucune exigence de forme ; il peut être tacite ou conclu à l'avance, inclus dans le contrat individuel de travail ou dans une convention collective (TF 4A_381/2020 précité consid. 5.2). Il incombe à l'employeur de prouver l'existence d'un tel accord (TF 4A_518/2020 du 25 août 2021 consid. 5.4.1 ; TF 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 3.2). Si les heures de travail supplémentaires ne sont pas compensées par un congé égal,

l'employeur est tenu de rétribuer ces heures en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins (art. 321c al. 3 CO).

Lorsque le travailleur est libéré de l'obligation de travailler durant le délai de congé, les heures supplémentaires ne peuvent également être compensées par un congé qu'avec l'accord du travailleur ; le consentement à cette compensation en nature peut cependant, là également, trouver sa source dans le contrat ou le règlement d'entreprise auquel celui-ci renvoie, de sorte qu'il n'y a pas dans ce cas à rechercher un nouveau consentement (ATF 123 III 84 consid. 5a ; TF 4A_381/2020 précité consid. 5.2 ; CACI 25 mars 2021/147 consid. 4.2). En l'absence d'accord, si la période de libération de l'obligation de travailler se prolonge, le refus du travailleur de compenser ses heures supplémentaires peut être constitutif d'un abus de droit. Il convient de faire preuve de retenue pour admettre un tel abus, car lorsque le contrat est résilié, le travailleur doit bénéficier du temps nécessaire pour rechercher un nouvel emploi et, en libérant le salarié de l'obligation de travailler, l'employeur renonce dans une large mesure à son droit de lui donner des directives (ATF 123 III 84 précité ; TF 4A_381/2020 précité consid. 5.2). Il s'agira d'apprécier les circonstances au cas par cas, en particulier le rapport existant entre la durée de la libération et le nombre d'heures supplémentaires à compenser (TF 4A_381/2020 précité consid. 5.2). Plusieurs jurisprudences cantonales ont déjà retenu un abus de droit du travailleur, qui refusait une compensation de 51 heures supplémentaires durant un délai de congé de dix semaines (AppG BS du 25 octobre 1995 cité *in* Favre/Munoz/Tobler, *Le contrat de travail annoté*, Lausanne 2010, art. 321c CO, n. 2.3), de 28.5 heures supplémentaires pendant un délai de congé de deux mois (ArbG Olten-Gösgen du 2 décembre 1992, cité *in* Favre/Munoz/Tobler, *op. cit.*, art. 321c CO, n. 2.3) ou encore de 40 heures supplémentaires durant un délai de congé de plus de trois mois (TC NE du 29 novembre 2005 RJN 2005 p. 108, cité *in* Favre/Munoz/Tobler, *op. cit.*, art. 321c CO, n. 2.3).

4.3

4.3.1 Le témoin W._____, qui est toujours employé auprès de l'intimée, a indiqué que l'appelante avait effectivement effectué des heures supplémentaires. Il les a estimées à 5 heures par semaine au maximum, précisant que lui-même effectuait également des heures supplémentaires dans la même proportion. Le témoin I._____ a également affirmé qu'il avait souvent effectué des heures supplémentaires en 2018. Pour l'intimée, B._____ a quant à elle déclaré ce qui suit : *« Je n'ai jamais dit qu'il n'y avait pas eu d'heures supplémentaires, il y en a précisément eu et nous les avons payées pour le salaire du mois d'avril »*. Ces propos ont été confirmés par Z._____.

Au vu des éléments qui précèdent, il est établi que l'appelante a effectué des heures supplémentaires. Celle-ci les estime à 660, sans toutefois les établir d'une quelconque manière. Ce chiffre paraît peu vraisemblable, compte tenu de la durée de la relation contractuelle entre les parties et du travail effectif de l'appelante, des estimations d'W._____ et des exagérations avérées de l'appelante elle-même, laquelle avait prétendu, sur son compte Facebook, que l'intimée lui devait 850 heures supplémentaires (cf. P. 152).

Il convient par conséquent de procéder à une appréciation en application de l'art. 42 al. 2 CO. Le témoin W._____ a évalué à 5 heures par semaine au maximum le nombre d'heures supplémentaires effectuées par l'appelante. Celle-ci a travaillé de manière effective durant une année (du 1^{er} février au 10 décembre 2018, puis du 10 janvier au 1^{er} février 2019 ; cf. P. 114 et 149), soit environ 52 semaines, desquelles il faut déduire 5 semaines de vacances et une semaine de maladie (cf. P. 148), ce qui représente un total de 46 semaines. On doit ainsi admettre qu'elle a effectué tout au plus environ 230 heures supplémentaires.

4.3.2 L'intimée a allégué que l'appelante avait d'ores et déjà perçu une indemnisation à bien plaisir pour ses heures supplémentaires par le versement de son salaire du mois d'avril 2019, alors qu'elle ne s'était plus présentée à son poste de travail dès le 13 mars 2019 sans aucune justification.

L'appelante a été en incapacité de travail à 100 % du 2 février au 12 mars 2019 (cf. P. 149). En revanche, aucune incapacité de travail n'a été établie entre le 13 mars 2019 et le 30 avril 2019, période durant laquelle l'appelante a été dispensée de travail par son employeur. En effet, celle-ci, par son conseil, a adressé un courrier à l'intimée le 6 mars 2019, indiquant que son incapacité de travail était prolongée jusqu'au 12 mars 2019, ce qui avait pour conséquence de reporter l'échéance de la fin des rapports de travail au 30 avril 2019. Elle a indiqué que l'obligation de lui verser son salaire demeurait durant cette période et qu'elle avait pris bonne note que l'intimée l'avait dispensée de venir travailler jusqu'à l'échéance du contrat (P. 16). Il s'ensuit que l'appelante n'était pas en incapacité de travail du 13 mars au 30 avril 2019.

L'appelante n'était pas non plus en incapacité de travail du 1^{er} au 21 mai 2019. En effet, le 20 mai 2019, elle a informé son employeur de sa grossesse, lui remettant l'attestation médicale y relative (cf. P. 13 et 14). Le lendemain, l'intimée l'a informée que le licenciement effectif au 30 avril 2019 était considéré comme nul (P. 144). Le 27 mai 2019, l'intimée lui a indiqué ne pas avoir reçu de certificat médical, alors qu'elle avait mentionné qu'étant en grossesse à risque, elle était dans l'incapacité de reprendre son poste jusqu'au terme et que son employeur allait recevoir un arrêt de travail à 100 %. L'intimée a dès lors sollicité la transmission du certificat médical, ce que l'appelante a fait, en communiquant une incapacité de travail dès le 22 mai 2019 (cf. P. 18 et 19).

Par la suite, l'appelante a produit des certificats médicaux attestant d'une incapacité de travail du 22 mai au 30 juin 2019 (cf. P. 19 et 20). Les médecins justifiaient cette incapacité en raison de la grossesse de l'appelante, compte tenu des expositions à risques et de l'absence d'analyse des risques. Or, comme on l'a vu (cf. *supra* consid. 3.3.2.3.2), l'analyse des risques avait déjà été effectuée en 2018, ce que l'appelante savait, et les éléments du dossier ne permettent pas de retenir que l'employeur n'aurait pas respecté les mesures prévues dans cette analyse.

Au vu de ce qui précède, l'appelante n'a plus travaillé pour l'intimée, sans établir d'incapacité de travail valable, du 13 mars au 30 juin 2019. En application de la jurisprudence précitée, il y a lieu d'admettre que les heures supplémentaires effectuées par l'appelante sont compensées par la période non travaillée sans justification valable. Celle-ci s'étend sur 3 mois et demi et couvre ainsi largement les quelques 230 heures supplémentaires estimées (230 heures / 8.5 heures = 27 jours), étant rappelé que le refus de compensation est constitutif d'un abus de droit.

Par conséquent, le moyen de l'appelante tombe à faux.

5.

5.1 En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé.

5.2 L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

5.3 L'appelante, qui succombe, versera à l'intimée la somme de 3'000 fr. (art. 7 TDC) à titre de dépens de deuxième instance.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
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 de deuxième instance.

IV. L'appelante A. _____ versera à l'intimée V. _____ SNC la somme de 3'000 fr. (trois mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.

V. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvées à huis clos, est notifié à :

- Me Aba Neeman, pour A. _____,
- Me Laurence Kunz, pour V. _____ SNC,

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- M. le Vice-Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure 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), le 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).

Le greffier :