

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 21 février 2014

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : Mme Crittin Dayen et M. Perrot
Greffière : Mme Meier

Art. 160, 164 CPC ; 42 al. 2, 321c CO

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **X.**_____, à L'île de Man (Iles Britanniques), contre le jugement rendu le 13 février 2013 par le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **H.**_____, à Lausanne, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement du 13 février 2013, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties le 18 septembre 2013, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne a rejeté les conclusions prises par la demanderesse X._____ à l'encontre de la défenderesse H._____ selon demande du 4 octobre 2011 (I), arrêté à 4'214 fr. les frais judiciaires et mis ceux-ci à la charge de la demanderesse (II), condamné la demanderesse à verser à la défenderesse la somme de 312 fr. à titre de remboursement partiel de l'avance des frais judiciaires (III), et condamné la demanderesse à verser à la défenderesse la somme de 6'825 fr. à titre de dépens (IV).

En droit, les premiers juges ont considéré que la demanderesse n'était pas parvenue à établir les circonstances propres à évaluer le nombre d'heures supplémentaires qu'elle aurait effectuées entre 2006 et 2010, cette dernière s'étant limitée à estimer celles-ci à environ une heure supplémentaire par jour, sans qu'aucun élément ne vienne corroborer ses allégations. La demanderesse n'ayant pas suffisamment démontré avoir effectué les heures supplémentaires dont elle exigeait la rétribution, le premier juge a renoncé à appliquer l'art. 42 al. 2 CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220) afin d'en estimer le nombre en équité. Pour le surplus, l'autorité de première instance a retenu que la défenderesse ne disposait pas d'un dispositif permettant de contrôler avec précision les heures de présence des employés, les systèmes de messagerie et de sécurité ne pouvant être assimilés à un procédé d'enregistrement des heures de présence. En revanche, il existait au sein de l'entreprise une procédure claire d'annonce et d'approbation des heures supplémentaires résultant du règlement du personnel, dont on pouvait légitimement attendre de la demanderesse - vu sa fonction, sa connaissance de la réglementation relative à l'organisation de la société et la durée de son engagement - qu'elle la respecte, d'autant qu'elle s'y était conformée à deux reprises pour l'annonce de ses heures supplémentaires effectuées en 1994 et en 2001.

B. Par acte du 21 octobre 2013, X._____ a fait appel du jugement précité, en concluant, avec suite de frais, principalement à sa réforme, en ce sens que l'intimée H._____ soit condamnée à lui verser la somme de 83'473 fr. 70 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2010, et subsidiairement à ce que la cause soit renvoyée à l'autorité précédente pour complément d'instruction et nouvelle décision.

Dans sa réponse du 22 janvier 2014, l'intimée a conclu au rejet de l'appel et à l'allocation de dépens.

Le 6 février 2014, l'appelante a déposé des déterminations complémentaires confirmant ses conclusions d'appel.

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

1. **a)** La défenderesse H._____ est une société anonyme dont le siège est à Lausanne et dont le but est de fournir les systèmes et les services nécessaires à la production économique et à la gestion des billets de banque et tout autre document de sécurité.

b) En date du 24 juin 1993, la défenderesse a engagé la demanderesse X._____ en qualité de gestionnaire de projets à compter du 1^{er} octobre 1993, pour un salaire mensuel brut de 5'350 fr. payable quatorze fois l'an.

Selon la lettre d'engagement du 24 juin 1993, le règlement du personnel faisait partie intégrante du contrat de travail de la demanderesse.

c) Depuis son engagement en 1993, la demanderesse a évolué au sein de la société pour devenir proche collaboratrice du Directeur commercial en 1994, puis du Directeur général dès 1996. Elle a occupé les postes de « Communication Manager », respectivement « Assistant to the Managing Director - Communication Manager ». Cette dernière fonction consistait à assister le Directeur général, exécuter les tâches administratives liées au Comité des Directeurs, communiquer avec le Président de la société aux Etats-Unis concernant les questions administratives, contrôler la communication interne et fournir un feedback au Directeur général, ainsi qu'à gérer la communication externe avec la presse, la télévision et les organisations officielles en relation avec la compagnie.

d) En août 2006, la demanderesse a obtenu un certificat de spécialiste en relations publiques, délivré par l'Institut Suisse de Relations publiques.

e) La demanderesse a perçu un salaire annuel d'un montant brut de 126'908 fr. en 2006, respectivement 127'890 fr. en 2007, 131'740 fr. en 2008 et 134'400 fr. en 2009.

Entre le 1^{er} janvier 2010 et le 21 octobre 2010, elle a réalisé un revenu brut de 112'125 francs.

f) Les évaluations annuelles de la demanderesse pour les années 2004 et 2005 la décrivent comme une employée loyale, travailleuse et dévouée, apportant une aide décisive et assumant dans l'ombre de nombreuses tâches de manière autonome. A l'occasion de l'évaluation de 2005, la demanderesse a indiqué qu'elle avait observé une augmentation des tâches à effectuer dans l'urgence, confiées à la dernière minute, sans que soient prises en considération les autres travaux en cours.

g) Le règlement du personnel, auquel renvoyait la lettre d'engagement de la demanderesse du 24 juin 1993, prévoyait un horaire de travail de quarante heures hebdomadaires.

Au chapitre des heures supplémentaires, la version 2006 du règlement stipulait ce qui suit :

« Les heures supplémentaires sont réduites au minimum, autorisées et justifiées, au préalable (Annexe 5), par le chef pour être prises en compte. Il s'agit d'heures effectuées à la Paix, Sévelin et au Mont après 19h, ainsi que des heures effectuées en plus de 8 heures par jour lors de missions auprès des clients. Les heures supplémentaires sont en principe compensées en vacances. A cet effet, elles seront majorées selon paragraphe ci-dessous, transcrites sur le formulaire prévu à cet effet (Annexe 5) et communiquées, chaque mois, au Service du personnel qui les ajoutera aux vacances. La Direction peut décider de payer les heures supplémentaires transformées en vacances et non prises au 31 décembre. La Direction et les cadres ne peuvent pas comptabiliser d'heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont majorées de 25 % les jours de semaine, de 50 % les samedis et de 100% les dimanches et jours fériés. L'Annexe 6 résume les traitements d'heures des différentes catégories de personnel (Adjointes techniques, Field Engineers, QSI - Instructeurs Systèmes Qualité -, Instructeurs itinérants, Personnel fixe). »

Dans sa version d'août 2009, le chiffre 5.3 du règlement spécifiait ce qui suit :

« Les heures supplémentaires sont réduites au minimum, autorisées et justifiées, au préalable (Annexe 4), par le chef pour être prises en compte. Il s'agit d'heures effectuées avant 7h et après 19h, ainsi que des heures effectuées en plus des 8 heures par jour lors de missions auprès des clients. Les heures supplémentaires sont en principe compensées en vacances. A cet effet, elles seront majorées selon paragraphe ci-dessous, transcrites sur le formulaire prévu à cet effet (Annexe 1) et communiquées, chaque mois, au Service du personnel qui les ajoutera aux vacances. La Direction peut décider

de payer les heures supplémentaires transformées en vacances et non prises au 31 décembre. La Direction et les cadres ne peuvent pas comptabiliser d'heures supplémentaires. Sont considérées comme travail de nuit les heures travaillées entre 23h et 6h. Ces heures font l'objet d'une autorisation spéciale délivrée par les autorités compétentes et seront réglées de cas en cas selon la durée totale du travail de nuit effectuée. Les heures supplémentaires des jours de semaine et de nuit sont majorées de 25 %, du samedi de 50%, des dimanches et jours fériés de 100%. L'Annexe 2 résume les traitements d'heures des différentes catégories de personnel (Adjointes techniques, Field Engineers, QSI - Instructeurs Systèmes Qualité -, Instructeurs itinérants, Personnel fixe). »

Il ressort du décompte des heures supplémentaires établi le 22 juin 1994 et signé par la demanderesse, ainsi que par le chef du département, que cette dernière a effectué 19 heures et 38 minutes supplémentaires entre le 8 et le 20 juin 1994.

Le 25 avril 2001, la demanderesse a établi un mémorandum à l'attention d' [...], Directeur général de la défenderesse, afin d'obtenir des jours de vacances pour un total de 50 heures, en compensation de 40 heures supplémentaires effectuées depuis la mi-février 2001. La demanderesse a ajouté qu'elle souhaitait « dorénavant limiter les heures supplémentaires à un minimum pour des raisons de santé ».

En date du 13 août 2001, la demanderesse a adressé un nouveau mémorandum à [...] en le priant de « créditer 56 heures pour les 45 heures supplémentaires effectuées au 30 juillet 2001 ».

3. a) Par courrier du 28 juin 2010, faisant référence à un entretien avec [...] le 13 avril 2010, X. _____ a remis sa démission à la défenderesse avec effet au 30 septembre 2010.

La demanderesse est finalement restée au service de son employeur jusqu'à la fin du mois d'octobre 2010 et a encore assisté à une séance du Conseil d'administration le 1^{er} novembre 2010.

b) Le 30 octobre 2010, la défenderesse s'est vu remettre un certificat de travail dont le contenu était le suivant :

« Par la présente, nous certifions que Madame X. _____ née le 5 juin 1960, originaire de [...] a été au service de notre société depuis le 1^{er} octobre 1993. Engagée en qualité de Gestionnaire de dossiers et d'Assistante du chef du département Engineering, Mme X. _____ a participé à l'ordonnancement des activités d'installation et de mise en route de nos équipements pour l'impression de billets de banque. Le 1^{er} juin 1994, Mme X. _____ a été promue Assistante du Directeur commercial qu'elle a assisté dans la restructuration de la Division commerciale. Dès le 1^{er} février 1996, Mme X. _____ a été l'Assistante du Directeur général dont elle assuré le secrétariat. Sa bonne connaissance de la Société, sa maîtrise de la communication et son sens de l'organisation ont constitué d'appréciables atouts dans cette fonction. En sa qualité de secrétaire du Conseil d'administration, Mme X. _____ était le point de contact entre les membres du conseil et la Société et s'occupait de toute la partie administrative, entre autre, de la prise et tenue des procès-verbaux. En outre, Mme X. _____ a été responsable des relations avec la presse, la télévision et les organisations officielles. Elle a été en charge ou a participé à l'organisation d'événements en nos locaux ou à l'étranger conviant l'ensemble de notre clientèle mondiale. En particulier, l'inauguration de notre nouveau site à la [...] en avril 2010 dont elle avait l'entière responsabilité a été couronnée de succès. Mme X. _____ domine parfaitement les outils de bureautique (MS-Office et Lotus Notes). Elle bénéficie d'une grande expérience dans la préparation de tableaux financiers, graphiques et diapositives, Internet Visio et la veille commerciale. Excellente rédactrice, Mme X. _____ est également parfaitement trilingue (français, allemand, suisse-allemand et anglais) ; elle dispose de très bonnes connaissances d'italien et de bonnes connaissances d'espagnol. Elle est à même d'effectuer des traductions de qualité, également techniques, dans les langues précitées. Mme X. _____

nous a toujours donné pleine et entière satisfaction. Nous nous plaignons à relever le professionnalisme, la précision, les compétences et l'engagement dont elle a toujours fait preuve tout au long de sa collaboration avec H._____. Personne intègre et loyale, elle a entretenu avec ses supérieurs et ses collègues, ainsi qu'avec les partenaires externes, des relations empreintes de respect et de confiance. Mme X._____ nous quitte ce jour, libre de tout engagement, si ce n'est le secret des affaires dont elle a eu connaissance. Nous lui exprimons nos sincères remerciements pour la tâche accomplie et la recommandons vivement à tout futur employeur. »

c) Le 18 janvier 2011, X._____ a adressé le courrier suivant au Président de la société défenderesse :

« You will, I hope, understand the disappointment that I felt upon my return to Switzerland, at the end of December 2010, to find no communication from H._____. You will doubtless recall our conversation during our breakfast meeting on 19 August, and the implications of our discussion. It was therefore not unreasonable that I should hope not only for the standard bonus paid to all the company members at the end of the exceptional year 2010 but also - following our talk and your insisting on my presence at the November Board Meeting - for a remuneration which reflected my 17 years dedication to the Company, and the delicacy of my position vis-à-vis some members of the Executive Committee and the Managing Director. As you know, my situation became increasingly sensitive in 2007 when I accepted the additional position of Communication Manager. You will also be aware of the loyal consideration that I showed in successfully organising the inauguration of H._____’s new building and, at the same time, in giving the Company six months’ notice instead of the statutory three. I also agreed, at some financial cost to myself, to delay my departure by one month in order to allow for a satisfactory hand-over period for my successor, Mrs [...]. I look forward to hearing from you in the very near future, and remain, Yours sincerely, X._____ ».

4. a) Le 4 octobre 2011, la demanderesse a saisi le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne d'une demande en paiement, en concluant à ce que la défenderesse soit condamnée à lui verser la somme de 83'473 fr. 70 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2010, au titre des heures supplémentaires effectuées entre 2006 et 2010.

b) Par réponse du 4 janvier 2012, la défenderesse a conclu au rejet de la demande.

c) Dans sa réplique du 9 février 2012, la demanderesse a persisté dans ses conclusions.

d) Lors de l'audience du 11 janvier 2013, les témoins [...], [...], [...], et [...] ont été entendus.

S'agissant de l'allégation selon laquelle « Tout au long de son engagement, la demanderesse a[vait] été amenée à accomplir de nombreuses heures supplémentaires », les témoins [...], directeur, et [...], responsable des ressources humaines, ont répondu « c'est exact », respectivement « certainement ». Concernant l'allégation au terme de laquelle « En règle générale, la demanderesse a[vait] effectué, quotidiennement, au moins une heure supplémentaires par jour de travail », [...] a indiqué : « je sais que de temps en temps oui, mais chaque jour, je ne sais pas », tandis que [...] a déclaré que cela était possible, mais qu'elle ne pouvait pas l'affirmer. Au sujet de l'allégué 29, libellé comme suit : « Par ailleurs, le travail demandé à la demanderesse était tel qu'il n'était pas possible de l'accomplir dans le cadre de l'horaire contractuel hebdomadaire de 40 heures, malgré le fait que son efficacité et sa rapidité aient été louées à plusieurs reprises », [...] a répondu : « de temps en temps oui », et [...] : « Je pense que c'est vrai ». [...] a encore indiqué que la demanderesse était venue la voir pour lui demander comment faire face à la masse de travail, tout en précisant qu'elle savait que la demanderesse travaillait beaucoup. A la question de savoir si la demanderesse était cadre dans la société, [...] a expliqué qu'elle n'était

pas vraiment un cadre au sens de l'organigramme de la société, mais assumait une fonction de cadre, ajoutant qu'elle avait toutefois le crédit de vacances d'une employée, et non celui réservé aux cadres.

Interrogé sur l'existence d'un système de contrôle de présence des employés, [...], informaticien et employé de la défenderesse de 2004 à 2010, a déclaré qu'il y avait effectivement un système de badge, mais qu'il était destiné à gérer les droits d'accès des employés aux différents niveaux. Il a en outre affirmé qu'il existait d'autres moyens qui auraient permis de contrôler la présence des employés, mais dont ce n'était pas le but premier ou l'orientation, en particulier la messagerie informatique (Lotus Note). Ce système, permettant de communiquer entre les personnes, pouvait être utilisé pour contrôler qu'une personne était présente, soit pour s'assurer que la personne avait pris connaissance du message ou de l'information que l'on souhaitait lui communiquer. Il a ajouté que le système Lotus Note ne permettait pas de vérifier les heures de présence à proprement parler, confirmant qu'une personne pouvait se connecter à 9h et se déconnecter à 23h, et être partie manger pendant cinq heures dans l'intervalle, tout en restant connectée. Enfin, il a précisé qu'en mode veille, on pouvait constater que le titulaire du poste n'avait aucune activité sur sa messagerie.

[...], occupant la fonction de « Facility Manager » (services généraux, sécurité et sûreté) au sein de la défenderesse depuis 2008, a déclaré que selon lui, la base Lotus Note était utilisée en tant que messagerie, ainsi que pour les absences et les vacances des employés. S'agissant du système de sécurité actuel, celui-ci était opérationnel depuis 2009 et permettait de contrôler l'accès aux locaux de la défenderesse, étant précisé que les données y relatives étaient détruites après six mois.

A l'issue de cette audience, le premier juge a rejeté la réquisition de preuve visant à ce que la défenderesse produise « le relevé des heures de présence de la demanderesse depuis 2006 », considérant que les témoignages avaient démontré qu'il n'existait pas de système de contrôle des heures de présence.

En droit :

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions s'élève à 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008, RS 272]). Tel est le cas en l'espèce, l'appelante ayant conclu en première instance au paiement d'un montant total de 83'473 fr. 70.

L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel, en l'occurrence la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979, RSV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

Formé en temps utile, par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. 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 (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance et parvenir à des constatations de fait différentes de celles de l'autorité de première instance (TF 4A_748/2012 du 3 juin 2013 c. 2.1 ; Jeandin, op. cit., n. 6 ad

art. 310 CPC). Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge –, la Cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, n. 3 ad art. 311 CPC et la jurisprudence constante de la CACI, notamment CACI 1^{er} février 2012/57 c. 2a).

3. a) L'appelante soutient tout d'abord que la production des données relatives à sa présence à son poste de travail devait être ordonnée, contrairement à l'opinion des premiers juges, car l'intimée était en possession de ces informations. Elle en veut pour preuve le témoignage de [...] au sujet des fonctionnalités de la messagerie Lotus Note.

b) Les parties et les tiers sont tenus de collaborer à l'administration des preuves (art. 160 al. 1 CPC). Ils ont notamment l'obligation de produire les documents requis (art. 160 al. 1 lit. b CPC). Le refus litigieux de collaborer d'une partie se réglera par la mise en œuvre de l'art. 164 CPC, soit par le biais de l'appréciation des preuves (Jeandin, op. cit., n. 9 ad 160 CPC et n. 4 ad 164 CPC). Selon cette disposition, lorsqu'une partie refuse sans motif valable de collaborer, et que ce refus aboutit à rendre impossible l'apport d'une preuve, d'une contre-preuve ou de la preuve du contraire portant sur un fait pertinent (p. ex. la partie récalcitrante détient une pièce déterminante, la détruit volontairement ou refuse de fournir une indication essentielle), le juge pourra ne pas se limiter à prendre en considération les preuves rendues disponibles par l'administration des mesures probatoires, mais apprécier les faits en tenant compte de l'incidence (à apprécier [voire à présumer] selon les circonstances) d'une telle attitude sur les preuves disponibles (Jeandin, op.

cit., n. 6 ad. 164 CPC). Ainsi, cette démarche pourra amener le juge à tenir des faits non établis pour avérés, au détriment de la partie qui se refuse à collaborer, en dépit du fait qu'en vertu de l'art. 8 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210], le fardeau de la preuve objectif incombait à la partie adverse (Jeandin, op. cit., n. 7 ad. 164 CPC). La première condition pour que cette norme s'applique est que la partie requise soit en mesure de collaborer, mais qu'elle s'y refuse, sans motif valable.

c) En l'occurrence, il est constant que l'intimée ne disposait pas de système conçu pour contrôler les heures de présence du personnel. Selon le témoin [...], il existait toutefois d'autres moyens qui auraient pu permettre de contrôler la présence des employés, mais dont ce n'était pas la destination première, en particulier le système de messagerie informatique Lotus Note.

Quoi qu'en pense l'appelante, le témoignage précité ne lui est d'aucun secours. En effet, il ressort des explications données par ce témoin qu'une personne peut se connecter à Lotus Note à une certaine heure et se déconnecter à une autre heure, sans avoir effectué dans l'intervalle un horaire continu de travail. En outre, le mode veille relatif à la messagerie ne signifie pas nécessairement que l'employé ne travaille pas, puisqu'il peut être amené à accomplir d'autres tâches que celles effectuées sur l'ordinateur. De plus, on ignore si le mode veille de la messagerie est lié au mode veille de l'ordinateur. En définitive, on ne saurait ainsi déduire de la seule utilisation de la messagerie informatique les heures de présence d'un employé dans l'entreprise. Au demeurant, le témoin [...] n'a pas prétendu que tel serait le cas, puisqu'il a précisé que le système Lotus Note ne permettait pas de vérifier les heures de présence à proprement parler.

Partant, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que l'intimée ne disposait d'aucun relevé de contrôle de présence de ses employés, ni d'aucun moyen pertinent qui lui permettrait de les reconstituer, et qu'ils en ont déduit que l'intimée n'avait pas violé son obligation de collaborer à l'administration des preuves.

4. a) En second lieu, l'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir fait application de l'art. 42 al. 2 CO – dans le sens d'un allègement du fardeau de la preuve s'agissant de la quotité des heures accomplies –, dès lors qu'elle aurait démontré, par l'audition des témoins [...] et [...], avoir effectué des heures supplémentaires tout au long de son engagement, et que celles-ci pouvaient être estimées en équité à une heure supplémentaire par jour.

b) 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 (art. 321c al. 1 CO). 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'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 (art. 321c al. 3 CO).

En règle générale, les heures supplémentaires sont ordonnées par l'employeur. Exceptionnellement, elles peuvent être exécutées spontanément par le travailleur si les circonstances l'y obligent (Wyler, Droit du travail, Berne 2008, p. 122).

Chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). Ainsi, le fardeau de la preuve des heures de travail supplémentaires accomplies incombe au travailleur qui en revendique l'indemnisation (ATF 129 III 171 c. 2.4 et les références citées ; TF 4A_419/2011 du 23 novembre 2011 c. 3.3.1 ; TF 4C.141/2006 du 24 août 2006 c. 4.2.2, in RSPC 2007 p. 166 ; TF 4C.381/1996 du 20 janvier 1997 c. 4a, non publié in ATF 123 III 64).

Selon l'art. 42 al. 1 CO, la preuve du dommage incombe au demandeur. A teneur de l'art. 42 al. 2 CO, lorsque le montant exact du dommage ne peut pas être établi, le juge le détermine équitablement en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée. Cette dernière disposition, applicable par analogie lorsqu'il s'agit de déterminer l'ampleur des heures supplémentaires d'un travailleur, édicte une règle de preuve de droit fédéral dont le but est de faciliter au lésé l'établissement du dommage (TF 4A_383/2010 du 11 août 2010 c. 2.1 et les références citées). Ainsi, s'il n'est plus possible de prouver le nombre exact d'heures effectuées par le travailleur, le juge peut faire application de l'art. 42 al. 2 CO par analogie pour en estimer la quotité (TF 4A_419/2011 du 23 novembre 2011 c. 3.3.1 ; TF 4C.141/2006 du 24 août 2006 c. 4.2.2 ; cf. ATF 128 III 271 c. 2b/aa). Afin de ne pas détourner la règle de preuve résultant de l'art. 321c CO, le travailleur doit alléguer et prouver, en tant que cela peut être raisonnablement exigé de lui, toutes les circonstances qui permettent d'apprécier le nombre d'heures supplémentaires exécutées, car la conclusion selon laquelle les heures alléguées ont effectivement été fournies doit s'imposer au juge avec une certaine force (TF 4A_543/2011 du 17 octobre 2011 c. 3.1.3 et les références citées ; TF 4A_611/2012 du 19 février 2013 c. 2.2 ; Aubert, Commentaire romand, 2^e éd., Bâle 2012, n. 16 ad 321c CO).

En revanche, il n'y a pas lieu de faire application de l'art. 42 al. 2 CO lorsque le travailleur aurait été en mesure d'apporter la preuve du nombre déterminé des heures supplémentaires effectuées (TF 4P.96/2003 du 30 juillet 2003 c. 2.3.2 ; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail annoté, Lausanne 2010, n. 1.20 ad art. 321c CO). L'application de l'art. 42 al. 2 CO doit ainsi être écartée lorsque le nombre exact des heures supplémentaires accomplies ne peut pas être déterminé en raison de la négligence du travailleur à en tenir le décompte précis, en particulier si ce dernier aurait eu la possibilité d'apporter la preuve d'un nombre déterminé de ses heures supplémentaires, par exemple en recourant à une carte de pointage, ou à tout document relatif à son devoir d'annoncer les heures supplémentaires à son employeur (Favre/Munoz/Tobler, op. cit.,

n. 1.20 ad art. 321c CO ; TF 4A_383/2010 du 11 août 2010 c. 2.1 ; ZR 86 (1987) n° 46, p. 103 ; TF 4P.96/2003 du 30 juillet 2003 c. 2.3.2).

c) En l'espèce, les premiers juges ont considéré que s'il était indéniable que l'appelante assumait un important volume de travail, il n'était en revanche pas établi que le travail excédait l'horaire normal dans une mesure déterminable, au rythme d'une heure quotidienne ainsi qu'elle le soutenait.

S'agissant des témoignages dont l'appelante se prévaut, à savoir ceux de [...] et de [...], ces derniers ont certes confirmé qu'elle assumait une importante charge de travail et avait été amenée à effectuer des heures supplémentaires. Cela étant, force est de constater que les témoignages en question ne permettent pas d'établir la fréquence ni la quotité des heures supplémentaires effectuées durant la période litigieuse, soit entre 2006 et 2010. Il ne ressort en particulier pas des témoignages précités que l'employée effectuait au quotidien l'heure supplémentaire alléguée. On ignore aussi dans quel créneau horaire l'heure supplémentaire alléguée aurait été effectuée.

Au demeurant, les premiers juges ont rappelé à juste titre - ce qui n'est pas contesté par l'intéressée - que l'appelante n'était pas sans connaître la réglementation relative à l'organisation du travail dans la société, notamment en ce qui concernait les points traités par le règlement du personnel applicable à son contrat, en particulier le régime des heures supplémentaires et son application pratique. Il apparaît en outre que l'appelante s'est conformée à cette réglementation à trois reprises, en produisant un relevé des heures supplémentaires ainsi que des mémorandum concernant les heures supplémentaires effectuées en 1994 et 2001. Or, il lui était facile de respecter cette procédure pour l'ensemble des heures supplémentaires alléguées. C'est donc à bon droit que les premiers juges ont retenu que l'intimée était légitimée à attendre de son employée qu'elle agisse conformément au règlement en vigueur.

A défaut pour l'appelante de s'être conformée à cette procédure et en l'absence de témoignages précis ou d'autres moyens de preuve, il convient de retenir, avec les premiers juges, qu'elle n'est pas parvenue à établir à satisfaction les circonstances propres à évaluer le nombre d'heures supplémentaires effectuées, alors qu'elle disposait d'un moyen susceptible d'en apporter la preuve. Partant, conformément à la jurisprudence précitée (cf. TF 4P.96/2003 du 30 juillet 2003 c. 2.3.2), c'est à bon droit que les premiers juges ont renoncé à faire application de l'art. 42 al. 2 CO.

Enfin, il est faux de prétendre, comme le soutient l'appelante, qu'elle était dispensée d'annoncer ses heures supplémentaires, au motif que ses supérieurs et le directeur général de la société savaient qu'elle en effectuait. Une chose est le fait de pouvoir exiger la rémunération d'heures supplémentaires, une autre chose est le fait de pouvoir établir leur étendue. En l'espèce, le fait que l'entreprise ou certains supérieurs de l'appelante savaient que celle-ci effectuait des heures supplémentaires, ce qui ressort des témoignages précités, n'autorisait pas l'appelante à revendiquer le paiement de ces heures sans fournir la moindre justification quant à leur ampleur et à leur durée, ce d'autant qu'elle était parfaitement au courant de la procédure à suivre pour les annoncer.

Par surabondance, à supposer que l'art. 42 al. 2 CO trouve application, on ne saurait considérer que la conclusion selon laquelle l'heure supplémentaire quotidienne alléguée aurait effectivement été fournie s'imposerait avec « une certaine force », au regard des actes de la cause, en particulier des témoignages recueillis, et il y aurait lieu de valider l'appréciation des premiers juges, selon laquelle l'appelante n'a pas fourni d'éléments suffisamment précis, s'agissant de sa charge de travail quotidienne, pour permettre une évaluation satisfaisante des heures de travail nécessaires à son accomplissement (cf. arrêt 4C.177/2002 du 31 octobre 2002 c. 2.1). On ne saurait en tout cas retenir, sur la base des déclarations des témoins entendus lors de l'audience du 11 janvier 2013, qu'elle a régulièrement dépassé au quotidien le temps de travail convenu.

Au vu de ce qui précède, le grief de l'appelante tiré de la non-application de l'art. 42 al. 2 CO est infondé.

5. a) En conclusion, l'appel doit être rejeté et le jugement entrepris confirmé.

b) Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 917 fr. (art. 64 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010, RSV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

c) L'appelante versera à l'intimée la somme de 3'500 fr. à titre de dépens de deuxième instance (cf. art. 106 al. 1 CPC), cette somme étant fixée en application de l'art. 7 al. 1 TDC (tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010, RSV 270.11.6) et de l'ampleur de la réponse.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 917 fr. (neuf cent dix-sept francs), sont mis à la charge de l'appelante.

IV. L'appelante X._____ doit verser à l'intimée H._____ la somme de 3'500 fr. (trois mille cinq cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.

V. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 25 février 2014

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

La greffière :

Du

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

- Me Patrice Keller (pour X._____),
- Me Baptiste Rusconi (pour H._____).

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), 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, au :

- Tribunal d'arrondissement de Lausanne.

La greffière :