

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 25 mai 2011

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : M. Abrecht et Mme Kühnlein
Greffier : M. Corpataux

Art. 321c CO ; 13 LTr

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **N._____ SA**, à [...], défenderesse, contre le jugement rendu le 18 février 2011 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec **O._____**, à Payerne, demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement du 18 février 2011, d'emblée motivé et envoyé pour notification le même jour, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois a admis partiellement la requête présentée par O._____ à l'encontre de N._____ SA (I), dit que N._____ SA devait prompt et immédiat paiement à O._____ du montant de 9'227 fr. 60 bruts, sous déduction des cotisations sociales usuelles, à titre d'indemnités pour l'exécution d'heures supplémentaires et de travail supplémentaire pour la période allant du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2009 (II), dit que N._____ SA devait prompt et immédiat paiement à O._____ du montant de 3'024 fr. 40 bruts, sous déduction des cotisations sociales usuelles, à titre d'indemnisation des pauses non payées pour la période allant du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2009 (III), dit que N._____ SA devait restituer à O._____ le montant de 18 fr. retenu à tort sur le paiement du salaire du mois de juin 2009 (IV) et dit que ce jugement était rendu sans frais (V).

Le tribunal a retenu en substance que O._____ avait démontré avoir accompli 442 heures supplémentaires entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2009 - dont 164 heures allaient au-delà de la durée de travail hebdomadaire maximale selon l'art. 9 al. 2 let. a LTr (Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, RS 822.11) - et n'avoir été payé que pour 20 d'entre elles. Le tribunal a ainsi considéré que O._____ avait droit au paiement du solde des heures, soit 422 heures, et a estimé que la rémunération de ces heures devait se calculer selon le tarif horaire de l'employé, conformément aux clauses du contrat de travail, et que la rémunération des 164 heures correspondant à du travail supplémentaire devait en outre être majorée de 25 %, en application de l'art. 13 LTr. Le tribunal a retenu par ailleurs que, pour la même période, O._____ avait droit au paiement de 151 heures et 45 minutes correspondant aux pauses journalières qui ne lui avaient pas été rémunérées en violation du contrat de travail. Le tribunal a considéré enfin que rien n'établissait que O._____ était

responsable de la détérioration de pains survenue sur son lieu de travail et que le montant de 18 fr. retenu à ce titre par son employeur sur son salaire de juin 2009 devait lui être restitué.

B. Par mémoire motivé du 23 mars 2011, N._____ SA a fait appel de ce jugement, concluant, avec suite de dépens, à la réforme du chiffre I de son dispositif en ce sens que les conclusions prises au pied de la demande du 17 mai 2010 par O._____ sont intégralement rejetées, les autres chiffres du dispositif du jugement étant annulés.

L'appelante a expressément indiqué dans son mémoire que, selon elle, les pièces au dossier suffisaient à la juridiction de seconde instance pour statuer sans audience.

L'intimé n'a pas été invité à déposer sa réponse.

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

a) La société N._____ SA, à [...], active dans la fabrication et la commercialisation de divers produits alimentaires, a conclu le 26 décembre 2002 un contrat de travail avec O._____. Celui-ci a été engagé en qualité d'ouvrier de boulangerie, d'abord à l'essai, pour une période de trois mois, puis pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} juillet 2003.

Ce contrat de travail prévoit à son art. 2 que « la durée normale du travail (effective, pas selon le timbrage) est de 42 heures par semaine, réparties sur 5 jours. Le travailleur (se) ne quitte pas son poste de travail avant que tout le travail du secteur soit effectué » (al. 1) ; que « le travail supplémentaire est en principe compensé par un congé compensatoire de même durée ; dans ce cas, il ne donne lieu à aucune indemnité pour le travail supplémentaire » (al. 4) ; et que « s'il n'y a pas de congé compensatoire : les heures supplémentaires sont payées au tarif

normal jusqu'à concurrence de la durée maximale de travail selon la LT [LTr], et avec un supplément de 25% au-delà de cette limite » (al. 5).

La rémunération, ainsi que les prélèvements usuels, sont déterminés à l'art. 6 du contrat de travail. En échange d'un travail de 42 heures par semaine, O._____ pouvait prétendre à un salaire brut de 3'800 fr. par mois.

b) N._____ SA dispose d'un système de pointage pour contrôler la durée du temps de travail de ses employés. Les données relatives à ce pointage sont gérées par le logiciel Mobatime. Grâce à ce système, l'employeur a connaissance des heures d'arrivées, des pauses et des heures de départ de son personnel.

La planification du travail au sein de la défenderesse était réalisée sous forme de plannings en fonction des commandes des clients. La direction estimait ainsi le temps de travail nécessaire pour chaque étape de la production, et donnait les instructions aux différents secteurs.

Ces plannings servaient de référence pour la correction des décomptes Mobatime. S'ils étaient respectés, la direction approuvait les pointages de sortie des employés. En revanche, si le temps estimé par le planning journalier était dépassé, la direction procédait à une correction, parfois importante, de la durée de travail résultant des pointages des employés. Dans les décomptes Mobatime, les pointages effectués par les employés portaient la désignation « réel » et les pointages corrigés par la direction la désignation « approuvé ». Ce procédé a également eu pour conséquence de créer un solde négatif d'heures en défaveur de O._____ ; néanmoins, ces heures négatives n'ont jamais été déduites, pendant la durée des rapports de travail, de son salaire mensuel brut.

N._____ SA a fait parvenir régulièrement à O._____ des rapports périodiques mentionnant les heures dues selon la répartition hebdomadaire, les pointages modifiés par la direction et la durée journalière de travail approuvée pour la période en question. Ces

documents comportaient également le solde négatif global résultant de la différence entre le total des heures dues et les heures approuvées depuis le début des rapports de travail.

c) Dès le 1^{er} octobre 2004, N._____ SA a déplacé O._____ du secteur « boulangerie » au secteur « production sandwiches », en accompagnant cette mesure d'une diminution de salaire. A partir de cette date et jusqu'à la fin des rapports de travail en décembre 2009, N._____ SA lui a ainsi versé un salaire mensuel brut de 3'627 fr. 25.

Le 20 octobre 2009, N._____ SA a résilié le contrat de travail de O._____ pour le 31 décembre 2009, en précisant qu'un décompte des heures et du droit aux vacances lui parviendrait ultérieurement.

Le 6 avril 2010, O._____ a fait savoir à son ancien employeur qu'il n'approuvait pas le décompte de salaire daté du 31 décembre 2009 ainsi que les différents rapports périodiques qui lui avaient été remis. Il lui a ainsi réclamé le paiement de 216 heures supplémentaires pour les années 2008 et 2009 pour un montant de 4'489 fr., arguant qu'il avait fait le même horaire que son collègue [...]. A l'appui de cette demande, il a joint un décompte d'heures supplémentaires. Dans ce courrier, O._____ a également contesté la baisse de salaire unilatérale dont il avait été victime. A ce titre, il a réclamé un montant de 173 fr. par mois pour une période de 5 ans, soit un montant de 10'380 francs.

N._____ SA a contesté l'ensemble des prétentions de O._____.

d) Le 11 mai 2010, N._____ SA a fait l'objet d'un contrôle de la part du service de l'emploi. A la suite de cette visite, elle a reçu un rapport qui révèle des irrégularités en relation avec les « relevés des temps de travail et de repos » ainsi qu'avec les heures supplémentaires et le travail supplémentaire. De ce rapport, il résulte notamment ce qui suit :

« C. 1. Relevés des temps de travail et de repos

L'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1 [Ordonnance du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail, RS 822.111]) prévoit que l'employeur doit tenir un système de gestion comportant les durées (quotidiennes et hebdomadaires) du travail effectivement fourni (art. 73 al. 1 let. c OLT1). Dans votre cas nous avons récolté les relevés périodiques du mois d'avril 2010 pour l'ensemble des employés de l'entreprise, en y faisant apparaître les timbrages effectifs. Nous constatons que les timbrages des employés des secteurs de production sont régulièrement modifiés en leur défaveur: le nombre d'heures retranché en avril s'élève à une quinzaine pour certains employés. Les rapports remis mensuellement aux employés ne comprennent que les heures qui ont été validées par la direction, mais pas celles effectivement travaillées.

Mesure :

Veillez avec effet immédiat tenir des relevés des temps de travail et de repos conformément aux prescriptions de l'article 73 OLT1, dont vous trouverez copie en annexe. En outre, selon l'article 13 de l'OLT1, *est réputé durée de travail au sens de la loi le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur*. Dans le cas présent, il ne saurait être contesté que les heures travaillées au-delà du planning entrent dans cette définition, étant donné que l'employé ne peut quitter son poste de travail.

Les enregistrements des temps de travail doivent refléter la réalité et ne peuvent être modifiés au gré de l'employeur.

C.2. Heures supplémentaires

Nous vous informons que selon l'art. 321c al. 3 CO [Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220], 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.

C.3. Travail supplémentaire

Selon l'article 9 de l'OLT1, la durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures pour les entreprises telles que la votre. Il s'avère que ce maximum est parfois dépassé. Les heures au-delà doivent dès lors impérativement et avec effet immédiat faire l'objet d'une rétribution majorée d'un quart ou, avec l'accord du travailleur, d'une compensation en temps ».

e) Le 17 mai 2010, O._____ a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois d'une requête dirigée contre N._____ SA tendant au versement d'un montant total de 15'063 fr., correspondant au paiement de 216 heures supplémentaires au tarif horaire de 20 fr. 80, à 5 ans de rattrapage du salaire qui aurait été indûment réduit, soit 10'553 fr., et au remboursement des 18 fr. déduits de manière abusive en juin 2009.

N._____ SA a conclu au rejet des conclusions déposées par O._____.

A l'audience de conciliation du 14 octobre 2010, où la conciliation a été vainement tentée, O._____ a augmenté ses conclusions, qui tendaient désormais au paiement d'une somme brute de 21'823 fr., composée des postes suivants:

- 173 fr. par mois sur 5 ans également pris en compte dans la prime de fidélité 2009, soit 10'553 francs ;
- 216 heures non payées à 20 fr. 80, soit 4'492 francs ;
- 18 fr. déduits de façon abusive en juin 2009 ;
- 1'150 jours sans pause payée, soit 5'980 fr. (287 heures x 20 fr. 80) ;
- 150 heures effectuées au-delà de 45h hebdomadaire, soit 780 fr. (5.2 x 150).

N._____ SA a quant à elle confirmé ses conclusions, soit le rejet des prétentions de son ancien employé.

f) Le 11 novembre 2010, N._____ SA a produit les rapports périodiques pour les années 2005 à 2009, contenant le détail jour par jour de toutes les heures pointées, soit les pointages réels et les pointages « approuvés » par N._____ SA. Elle a également produit une fiche de travail établie le 25 octobre 2010 par un technicien de la société Mobatime

Swiss AG à l'attention de N. _____ SA, qui indique ce qui suit dans la rubrique « travail effectué » :

- « - créations et modifications horaires journaliers + programmes hebdomadaires
- contrôle de tous les horaires -> pause 15' payée -> OK
- suppression des arrondis 5' sur les horaires existants [...]

g) Le 11 janvier 2011, soit deux jours avant l'audience de jugement du 13 janvier 2011, O. _____ a fait parvenir au tribunal un décompte détaillé des heures supplémentaires qui ne concernait plus uniquement les années 2008 et 2009, mais qui prenait en considération les années 2005 à 2009 incluses. Ce décompte fait état d'un total de 442 heures excédant la durée contractuelle du travail de 42 heures ainsi que de 172 heures dépassant les 45 heures par semaine.

En droit :

1. a) Le jugement attaqué a été rendu le 18 février 2011, de sorte que les voies de droit sont régies par le CPC (Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008, RS 272) entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011 (art. 405 al. 1 CPC).

b) L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans les causes patrimoniales pour autant que la valeur litigieuse dépasse 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC).

Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC), par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle les conclusions, dans leur dernier état devant le tribunal de première instance, portaient sur un montant de 21'823 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., JT 2010 III 135).

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.

3. a) L'appelante se plaint dans un premier moyen, relatif au chiffre II du dispositif du jugement attaqué, d'une constatation inexacte des faits s'agissant du nombre d'heures supplémentaires respectivement d'heures de travail supplémentaire accomplies par l'intimé. Elle fait valoir que tout comme la preuve des heures effectuées à titre de travail supplémentaire, la preuve de l'exécution des heures supplémentaires incombe à l'employé qui prétend à l'indemnisation d'heures supplémentaires ou d'heures de travail supplémentaire ; en outre, selon la doctrine, les décomptes récapitulatifs établis unilatéralement par le travailleur à l'issue des rapports de travail doivent être recueillis exceptionnellement et avec une grande réserve, et ne constituent à eux seuls pas un moyen de preuve. Or en l'espèce, pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires et d'heures de travail supplémentaire effectuées par le demandeur, le Tribunal de prud'hommes se serait

simplement appuyé sur une seule et unique pièce, réalisée par le demandeur lui-même et produite in extremis quelques jours seulement avant l'audience de jugement. Dès lors que le décompte détaillé établi par le demandeur ne ferait qu'illustrer ses conclusions sans constituer une preuve permettant d'établir le fondement de ses revendications, ce décompte devrait être écarté et la preuve considérée comme non rapportée.

b) Sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective, 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 (art. 321c al. 3 CO). Les heures supplémentaires au sens de cette disposition correspondent aux heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel. Elles se distinguent du travail supplémentaire, à savoir le travail dont la durée excède le maximum légal, soit 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles (cf. art. 9 al. 1 let. a LTr). La rémunération du travail supplémentaire est régie par l'art. 13 LTr, qui prévoit également une rétribution à hauteur du salaire de base majoré de 25%, mais uniquement à partir de la 61^e heure supplémentaire accomplie dans l'année civile pour les employés de bureau, les techniciens et les autres employés (ATF 126 III c. 6a et 6c). Le travail supplémentaire ne donne droit à aucun supplément de salaire lorsqu'il est compensé, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable, par un congé de même durée (art. 13 al. 2 LTr). L'art. 13 LTr - et la restriction qu'il contient - n'a de portée qu'en cas d'accord excluant ou limitant la rétribution des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c al. 3 CO ; ainsi, en l'absence de tout accord dérogatoire, la rémunération des heures supplémentaires, y compris les 60 premières heures au-delà du maximum légal, sont régies par l'art. 321c al. 3 CO (TF 4C.47/2007 du 8 mai 2007, c. 3.1 et les réf. citées).

En l'espèce, dès lors que le contrat de travail du demandeur prévoit une dérogation au régime légal en excluant la majoration de 25% en cas d'heures supplémentaires, les premiers juges ont retenu à raison

que le demandeur, dans la mesure où il établissait avoir effectué des heures supplémentaires respectivement du travail supplémentaire, avait droit à être rétribué au tarif horaire normal pour les heures supplémentaires jusqu'à 45 heures par semaine et avec une majoration de 25% au-delà de cette durée.

c) S'agissant du nombre d'heures supplémentaires respectivement d'heures de travail supplémentaire (au sens de l'art. 13 LTr) accomplies par le demandeur, le Tribunal de prud'hommes a exposé que celui-ci avait produit le 11 janvier 2011 un décompte détaillé se fondant directement sur les relevés Mobatime fournis par la défenderesse. Ce document présentait, depuis janvier 2005, semaine par semaine, le nombre d'heures effectivement travaillées par le demandeur et, le cas échéant, relevait les heures et/ou le travail supplémentaires réalisés. Grâce à la précision de cette pièce, le tribunal avait pu la confronter aux relevés Mobatime de N. _____ SA pour constater que les chiffres avancés par le demandeur étaient confirmés par les documents remis par la défenderesse. Le tribunal n'avait ainsi aucune raison de remettre en question la fiabilité du décompte très détaillé des heures supplémentaires produit par le demandeur, d'autant moins que leur nombre (442 heures), s'il semblait fantaisiste aux yeux de la défenderesse, n'avait rien d'exagéré si l'on considérait que ces heures supplémentaires avaient été effectuées sur une période de cinq ans et que, ramenées à une période plus limitée, elles représentaient seulement un nombre moyen de sept heures supplémentaires par mois. Compte tenu de l'activité du demandeur, ceci ne paraissait aucunement exagéré. Il y avait dès lors lieu d'admettre que pour la période allant du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2009, le demandeur pouvait prétendre au paiement de 422 heures supplémentaires (20 heures ayant selon ses propres indications été déjà payées), dont 164 étaient du travail supplémentaire.

En revanche, les premiers juges ont indiqué ne pas pouvoir suivre le demandeur quant au calcul de ses prétentions en matière d'heures supplémentaires, dans la mesure où il avait admis que le salaire de référence pour la période considérée s'élevait à 3'627 fr. 50 et non pas

à 3'800 francs. Ainsi, sur la base d'une rémunération mensuelle de 3'627 fr. 50 pour 42 heures de travail par semaine, le salaire horaire brut du demandeur s'élevait à 19 fr. 93 ($3'627 : 42 : [52/12]$). Pour le travail supplémentaire, donc pour 164 heures, le demandeur pouvait prétendre à une majoration de 25%. Dès lors, pour ce poste, le demandeur pouvait demander le paiement d'un montant brut de 8'410 fr. 46 à titre d'heures supplémentaires (422×19.93), auquel s'ajoutait une majoration de 817 fr. 13 ($19.93 \times 25\% \times 164$), soit un total de 9'227 fr. 60.

d) Il résulte de ce qui précède que les griefs de l'appelante tombent à faux. En effet, pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires et d'heures de travail supplémentaire effectuées par le demandeur, le Tribunal de prud'hommes ne s'est pas seulement appuyé sur le décompte produit le 11 janvier 2011 par le demandeur. Il a également constaté que ce décompte se fondait directement sur les relevés Mobatime fournis par la défenderesse. Il présentait, depuis janvier 2005, semaine par semaine, le nombre d'heures effectivement travaillées par le demandeur - sur la base des pointages réels tels qu'ils ressortent des rapports périodiques établis par la défenderesse et produits par cette dernière le 11 novembre 2010 - et, le cas échéant, relevait les heures et/ou le travail supplémentaires réalisés. Le Tribunal de prud'hommes a expressément indiqué que grâce à la précision de cette pièce, il avait pu la confronter aux relevés Mobatime de la défenderesse et ainsi constater que les chiffres avancés par le demandeur étaient confirmés par les documents remis par la défenderesse elle-même, apportant ainsi la preuve du nombre d'heures supplémentaires et d'heures de travail supplémentaire effectuées.

Procédant à une comparaison entre le temps réel Mobatime et le décompte des heures supplémentaires établi par l'intimé, la cour de céans a constaté que les données des deux documents concordent, ce qui confirme l'appréciation des premiers juges.

Dans ces conditions, le grief de constatation inexacte des faits s'agissant du nombre d'heures supplémentaires et d'heures de travail

supplémentaire effectuées par le demandeur doit être rejeté. Dès lors qu'il n'est pas contesté que le salaire horaire brut du demandeur s'élevait à 19 fr. 93, le jugement attaqué échappe à la critique en tant qu'il retient que le demandeur a droit au titre de la rémunération des heures supplémentaires effectuées au paiement d'un montant brut de 8'410 fr. 46 (422 h x 19 fr. 93), auquel s'ajoute une majoration de 817 fr. 13 (19 fr. 93 x 25% x 164 h) pour les heures représentant du travail supplémentaire au sens de l'art. 13 LTr, soit un total de 9'227 fr. 60.

4. a) Dans un second moyen, relatif au chiffre III du dispositif du jugement attaqué, l'appelante se plaint d'une constatation inexacte des faits s'agissant du paiement au demandeur, pour les années 2005 à 2009, des pauses journalières de quinze minutes. Elle soutient qu'il ne serait nullement établi que les pauses dont le demandeur a bénéficié ne lui auraient pas été payées. En outre, en écartant le document établi par la société Mobatime le 25 octobre 2010, sur lequel figure la mention « Contrôle de tous les horaires -> pause 15' payée -> OK », le Tribunal aurait écarté de manière totalement arbitraire une pièce établie par une société dont l'activité est précisément de permettre le contrôle de l'organisation horaire du travail et des temps de pause des employés au sein d'une entreprise. Peu importerait au demeurant la date à laquelle ce document a été établi, dans la mesure où il résulterait d'un contrôle du système établi de longue date confirmant que les pauses sont payées. Selon l'appelante, le document du 25 octobre 2010 devrait dès lors être considéré comme un moyen de preuve objectif qui ferait échec aux prétentions du demandeur quant aux pauses.

b) S'agissant des pauses journalières de 15 minutes dont le demandeur réclamait le paiement pour les années 2005 à 2009, le Tribunal de prud'hommes a relevé que la défenderesse ne contestait pas que le demandeur avait, pendant la durée des rapports de travail, le droit à une pause payée de quinze minutes par jour, ni que les salariés étaient tenus de procéder au timbrage des pauses, mais soutenait qu'il s'agissait seulement d'une manière de s'assurer que les salariés reprenaient bien le travail après l'écoulement des 15 minutes ; autrement dit, malgré le

timbrage, la durée de la pause était comprise dans le temps de travail du demandeur, ce qui était confirmé, selon la défenderesse, par un document de la société Mobatime daté du 25 octobre 2010 sur lequel figurait la mention « Contrôle de tous les horaires -> pause 15' payée -> OK».

Le Tribunal de prud'hommes a toutefois relevé que, dans le cadre de son examen, il avait procédé, par pointage sur les relevés Mobatime produits par la défenderesse elle-même, à des décomptes d'heures qui laissaient apparaître qu'en réalité, la durée des pauses était systématiquement déduite du temps de travail du demandeur. Ces constatations contredisaient l'affirmation contenue dans le rapport du 25 octobre 2010 - réalisé presque un an après le départ du demandeur, de sorte que sa pertinence pour les années 2005 à 2009 était sujette à caution - selon laquelle la pause était payée aux salariés.

Les premiers juges ont ensuite exposé que le demandeur ne pouvait réclamer le paiement de toutes les pauses prises de 2005 à 2009, dans la mesure où il ressortait de ses propres décomptes qu'il n'était pas rare qu'il travaille moins de 40 heures par semaine en étant intégralement payé, alors que la durée contractuelle du temps de travail était de 42 heures par semaine. Dès lors, dans le cadre de son examen, le tribunal a repris semaine par semaine, soit sur cinq ans, la durée du travail réalisé par le demandeur en y ajoutant une pause d'une heure et 15 minutes lorsque celle-ci dépassait 42 heures (surtout les années 2006 et 2007) ; il n'a pas tenu compte des pauses lorsque cette durée était inférieure à 40h45 (surtout les années 2008 et 2009) ; enfin, une pause réduite a été accordée dans les autres cas (ex : pour la semaine du 28 avril au 2 mai 2008, le demandeur avait travaillé 41h43, ce qui lui donnait uniquement droit au paiement de 58 minutes de pause, soit 41h43 + 1h15 - 42h). Le tribunal est arrivé à la conclusion que le demandeur avait le droit au paiement de 151 heures et 45 minutes de pause pour l'ensemble de la période considérée, au tarif horaire de 19 fr. 93, soit un montant total de 3'024 fr. 40.

c) Il découle de ce qui précède que les griefs de l'appelante se révèlent mal fondés. En effet, comme la cour de céans l'a vérifié par

pointage, il résulte bel et bien des rapports périodiques produits par la défenderesse que la durée des pauses était déduite du temps de travail du demandeur, de sorte que les pauses auxquelles il avait droit ne lui ont pas été payées lorsque la durée du travail hebdomadaire effectivement accompli dépassait 42 heures et ne lui ont été que partiellement payées lorsque cette durée était comprise entre 40h45 et 42 heures, conformément aux calculs effectués par les premiers juges.

Contrairement à ce que soutient la défenderesse, la fiche de travail établie le 25 octobre 2010 par un technicien de la société Mobatime Swiss AG à son attention n'infirmes nullement la constatation que de 2005 à 2009, les pauses journalières payées de 15 minutes auxquelles le demandeur avait droit n'étaient pas prises en compte dans le décompte des heures travaillées. En effet, cette pièce atteste uniquement que, le 25 octobre 2010, un technicien de la société Mobatime Swiss AG a procédé chez la défenderesse à la création de nouveaux horaires journaliers et programmes hebdomadaires et qu'il a contrôlé tous les horaires ainsi créés pour s'assurer que la pause payée de quinze minutes était bien prise en compte, contrairement à ce qui était le cas – comme cela ressort des rapports périodiques de 2005 à 2009 – jusqu'au 31 décembre 2009 au moins.

5. a) En définitive, les moyens de l'appelante se révèlent manifestement mal fondés, de sorte que l'appel doit être rejeté sans autres échanges d'écritures, en application de l'art. 312 al. 1 CPC, et le jugement attaqué confirmé.

b) Il ne sera pas perçu de frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC), ni alloué de dépens, dès lors que l'intimé n'a pas été invité à se déterminer sur l'appel et n'a donc pas encouru de frais pour la procédure de deuxième instance (cf. art. 95 al. 3 CPC).

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires ni dépens.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 27 mai 2011

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

Le greffier :

Du

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

- Me Stéphane Ducret (pour N. _____ SA)
- Syndicat Unia (pour O. _____)

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est de 21'823 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois

Le greffier :