

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 14 décembre 2010

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. Giroud et Denys
Greffière : Mme de Quattro Pfeiffer

Art. 321c, 341 CO ; 22 OLT 1 ; 46 LJT ; 452 et 456a CPC-VD

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **X.**_____ **SA**, à Granges-près-Marnand, défenderesse, contre le jugement rendu le 27 octobre 2010 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant la recourante d'avec **Y.**_____, à Cugy, demandeur.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement directement motivé du 27 octobre 2010, notifié le lendemain aux parties, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois a admis partiellement la requête présentée par Y._____ à l'encontre de X._____ SA (I), dit que cette dernière devait prompt et immédiat paiement au demandeur du montant de 2'713 fr. 65 brut, 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 24 juillet 2008 au 31 janvier 2010 (II), et rendu le jugement sans frais (III).

La Chambre des recours fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, qui est le suivant :

« 1. La défenderesse X._____ SA, société anonyme, est inscrite au registre du commerce du canton de Vaud depuis le 07 juin 1985. Son siège se trouve à Granges-près-Marnand. Cette entreprise a pour but la fabrication et la commercialisation de divers produits alimentaires.

La défenderesse est active dans un domaine particulièrement concurrentiel, où les impératifs sont en priorité dictés par les commandes ponctuelles des clients, et le souci de préserver la fraîcheur des produits.

2. Le 24 juillet 2008, la défenderesse a conclu un contrat de travail avec Y._____ (ci-après le demandeur). Ce dernier a été engagé en qualité d'ouvrier de production d'abord à l'essai, pour une période de trois mois, puis pour une durée indéterminée à partir du 24 octobre 2008.

En ce qui concerne l'horaire de travail, le contrat prévoit à l'article 2 al. 1 que "la durée normale du travail (effective, pas selon le timbrage), est de 42 heures par semaine, réparties sur 6 jours". Il précise également que "le travailleur ne quitte pas son poste de travail avant que tout le travail du secteur soit effectué". Enfin, l'article 2 al. 6 établit que "l'horaire de travail est fixé par l'employeur".

La rémunération, ainsi que les prélèvements usuels, sont déterminés à l'article 6 dudit contrat de travail. Ainsi, en échange d'un travail de 42 heures par semaine, le demandeur pouvait prétendre à un salaire brut de 3'500 fr. par mois.

Cet accord impose également une réglementation détaillée concernant l'exécution d'heures supplémentaires et leur rémunération, respectivement leur compensation. Ainsi, "le travailleur est tenu d'effectuer les heures supplémentaires que l'employeur lui demande" (article 2 al. 2). "Ne sont reconnues comme telles, que les heures supplémentaires commandées par l'employeur, et, lorsqu'elles sont imposées par les circonstances. (...) L'employé qui effectuera des heures supplémentaires de son propre chef devra les justifier par écrit auprès de son employeur" (article 2 al. 3). "Le travail et les heures supplémentaires sont compensés par un congé compensatoire de même durée ; dans ce cas, ils ne donnent lieu à aucune indemnité" (article 2 al. 4). "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, et avec un supplément de 25% au-delà de cette limite (exclusivement en cas de fin de contrat si le délai de congé ne permet pas de compenser les heures supplémentaires)" (article 2 al. 5).

3. La défenderesse 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 durée du temps de travail hebdomadaire du demandeur était répartie sur six jours, à savoir 7 heures et 30 minutes le lundi, le mardi, le mercredi et le jeudi, 7 heures le vendredi et 5 heures le samedi. Cela apparaît dans les décomptes journaliers Mobatime sous la désignation "heures dues".

Il ressort des données du logiciel que sur plus de septante semaines où le demandeur a été employé par X. _____ SA, il n'a eu l'occasion d'y travailler que onze samedis. La direction avait en effet décidé de mettre en place un système de rotation au sein de son personnel pour le travail effectué le samedi. Néanmoins, pour chaque samedi non travaillé, le système enregistrerait au négatif la durée du travail "due" pour ce jour, soit 5 heures.

Régulièrement, le travail attribué au demandeur par la direction était inférieur aux heures "dues" pour la journée selon le décompte Mobatime. Cela avait également pour conséquence d'inscrire, pour la différence entre le temps de travail dû et le temps de travail requis, un certain nombre d'heures négatives dans la balance globale de l'employé en question.

4. 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 d'augmenter le solde négatif d'heures en défaveur du demandeur. Pendant la durée des rapports de travail, le demandeur a ainsi accumulé, selon le système de son employeur, un nombre d'heures négatives excédant les 220 heures.

Néanmoins, ces heures négatives n'ont jamais été déduites, pendant la durée des rapports de travail, du salaire mensuel brut du demandeur qui s'élevait à 3'500 fr.

5. La défenderesse a fait parvenir régulièrement à son employé 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.

A la fin de chaque rapport périodique figurait la mention suivante : "Sans contestation dans les 3 jours, rapport approuvé et pas de contestation ultérieure possible". Pendant la durée du contrat qui le liait à la défenderesse, le demandeur n'a jamais contesté ces rapports périodiques.

6. Le demandeur était reconnu comme un travailleur sérieux et appliqué par ses collègues. Néanmoins, à plusieurs reprises il a été tenu de rester après avoir fini son travail pour aider les autres employés du secteur, et ce en application du contrat de travail qu'il avait signé.

7. Le 30 novembre 2009, la défenderesse a signifié au demandeur, lors d'un entretien confirmé par un courrier recommandé, son licenciement pour le 31 janvier 2010. La résiliation des rapports de travail était motivée par une absence non autorisée et non justifiée du demandeur le vendredi 06 novembre 2010 dans l'après midi.

En outre, X. _____ SA a précisé que le système de pointage affichait un solde d'heures négatives s'élevant à plus de 220 heures qui devrait être compensé jusqu'au terme du contrat de travail. La défenderesse a ensuite souligné qu'à défaut, ces heures négatives seraient déduites du dernier salaire du demandeur.

Le dernier décompte de salaire du demandeur, soit celui portant sur le mois de janvier 2010, révèle que la défenderesse n'a pas procédé à la déduction de ces heures sur le dernier salaire de son ancien employé.

8. Par courrier daté du 1^{er} mars 2010, Y. _____ a contesté ce dernier décompte de salaire ainsi que les "différents rapports périodiques

concernant les heures travaillées". Dans cette lettre, le demandeur a remis en question la saisie électronique du temps de travail qui ne correspondrait pas aux heures effectives effectuées et a demandé à son ancien employeur le paiement d'un montant de 6'145 fr. Ce montant correspondrait à 216 heures effectuées en plus du décompte corrigé Mobatime, et au paiement de 83 heures supplémentaires effectuées en janvier 2010.

Le 3 mars 2010, la défenderesse a rejeté en bloc les différentes prétentions du demandeur. Elle a notamment souligné que l'horaire était fixé par l'employeur et que le personnel était tenu de s'y conformer. En outre, elle a rappelé les conditions, tant légales que contractuelles, qui prévalaient en matière d'heures supplémentaires. Elle a également insisté sur le fait que les rapports périodiques, qui devaient être contestés dans les trois jours, ne l'avaient jamais été. Enfin, la défenderesse a précisé à son ancien employé qu'il avait pendant la durée de son contrat la possibilité de quitter l'entreprise en tout temps si l'organisation du travail ne lui convenait pas.

9. Le 23 mars 2010, suite à ce refus, Y._____ a saisi le tribunal de céans par une requête à l'encontre de la société X._____ SA tendant au versement d'un montant brut de 6'145 fr. à titre d'heures effectuées pendant la totalité des rapports de travail et d'heures supplémentaires pour le mois de janvier 2010.

10. Quelques mois après le départ du demandeur, soit le 11 mai 2010, la défenderesse a fait l'objet d'un contrôle de la part du service de l'emploi. A la suite de cette visite, X._____ SA 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. Ces constats s'accompagnaient d'instructions à l'attention de la direction afin de remettre en conformité les pratiques de la défenderesse avec les prescriptions légales mentionnées.

Concernant la problématique du pointage, le rapport avait la teneur suivante : "C.1 : Relevés des temps de travail et de repos : L'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) 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 OLT 1). 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 : veuillez avec effet immédiat tenir des relevés des temps de travail et de repos conformément aux prescriptions de l'article 73 OLT 1, dont vous trouverez copie en annexe. En outre, selon l'article 13 de l'OLT 1, 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."

Pour la question des heures supplémentaires, respectivement du travail supplémentaire le rapport apportait les précisions suivantes : "C.2 : Heures supplémentaires : Nous vous informons que selon l'art. 321c al. 3 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. C.3 : Selon l'article 9 de l'OLT 1, la durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures pour les entreprises telles que la vôtre. 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".

11. Au moment de la réception de ce rapport, la défenderesse connaissait déjà certaines difficultés dans les relations entre la direction et les employés. Un grand nombre d'employés a, à la fin du mois de mai 2010, décidé d'organiser un mouvement de grève et de ne pas rejoindre le site de production de la défenderesse. Ce mouvement de contestation, symptomatique de la tension qui existait au sein de l'entreprise, était la conséquence directe des pratiques de la défenderesse en matière de relevés des heures de travail effectuées.

12. Le 4 juin 2010, la défenderesse a fait parvenir, par l'intermédiaire de son conseil, un procédé écrit tendant au rejet des conclusions déposées par Y._____.

13. L'audience de conciliation a été fixée au 10 juin 2010. La conciliation a été vainement tentée. Le demandeur a modifié ses conclusions en ce qui concerne le décompte des heures dont il demandait le paiement. La somme désormais réclamée, soit 4'907 fr. brut, se compose des postes suivantes :

- 229 heures effectuées au tarif de 19 fr.23, soit 4'403 francs.
- 21 heures supplémentaires au tarif de 24 fr., soit 504 francs.

La défenderesse a quant à elle confirmé ses conclusions, soit le rejet des prétentions de son ancien employé.

14. L'audience de jugement s'est tenue le 14 septembre 2010. La conciliation a, à nouveau, été vainement tentée. Le demandeur a confirmé ses conclusions. La défenderesse a maintenu ses conclusions libératoires. Au cours de cette audience, cinq témoins ont été entendus, à savoir A._____, B._____, C._____, D._____, et E._____.

Le témoin A._____ a déclaré ce qui suit :

"Je travaille depuis environ trois ans chez X. _____ SA en qualité de responsable de la boulangerie et de la production. Je reçois la veille les quantités à produire. Je calcule par exemple mille pizzas pour une heure, et je fais la même chose pour toutes les lignes. J'ai vu que je pouvais y arriver. Je détermine la durée du temps de travail en fonction de la cadence fixée par la machine que personne ne doit toucher. J'explique les différences entre le temps estimé et le temps réel par des discussions. Il arrive que les retards surviennent notamment l'après-midi. Pour moi, les cadences chez X. _____ SA ne sont pas élevées. J'ai constaté que les travailleurs temporaires travaillaient souvent plus vite que les employés fixes. Ce n'est pas moi qui corrige les décomptes des employés.

Interpellé par le conseil de la défenderesse, je précise qu'il est arrivé que la direction prenne en compte certains justificatifs, tels que la panne d'une machine, des absences pour cause de maladie. Il est également déjà arrivé que les équipes finissent avant l'heure présumée de fin. Dans ce cas-là on leur laisse l'entier de leur salaire.

Pour moi, lorsque le contrat parle de durée effective du travail, il faut entendre la durée prévue dans le planning. Je pense que la remarque du service de l'emploi relative au paiement des heures effectuées en plus du planning n'est pas justifiée. Si l'on veut, l'on peut."

Le témoin B. _____ a déclaré ce qui suit :

"Je travaille depuis une dizaine d'années chez X. _____ SA. Je suis responsable de secteur et déléguée du personnel. Je travaille au secteur expédition. Je peux voir depuis mon poste de travail les gens qui travaillent au secteur production. Il leur arrive parfois de prendre du temps parce qu'ils parlent entre eux.

Je n'ai jamais eu vent de plaintes du personnel de la production lorsque la direction corrigeait leur temps de travail. A l'expédition il nous est arrivé de finir plus tard parce que la production avait du retard. Celui-ci pénalise les collaborateurs de l'expédition. Je sais que les employés de la production ont connaissance des plannings. Vous me présentez la pièce cent sept, je confirme qu'il s'agit bien des plannings.

Je suis très contente de mon employeur. J'ai toujours reçu le montant du salaire correspondant à mon contrat de travail. Il m'est déjà arrivé d'effectuer des heures supplémentaires. J'ai pu les reprendre sous forme de congés, mais on peut aussi être payé.

Depuis que je suis chez X. _____ SA il existe une pause payée de quinze minutes le matin. Je range le demandeur parmi les bosseurs. Tout le monde disait qu'il travaillait bien."

Le témoin C. _____ a déclaré ce qui suit :

"Je suis la sœur du demandeur, j'accepte de témoigner. J'ai pris note que je devais dire la vérité. J'ai travaillé chez X. _____ SA de janvier 2007 à mars 2010 à la cuisine froide, département de la production. Mon frère travaillait aussi dans ce département. Dès 2008 j'ai remarqué que la direction modifiait le timbrage des heures en défaveur des employés. Au début on devait travailler tous les samedis puis ils ont changé et c'est devenu un ou deux samedis par mois. La direction a dit qu'il n'y avait pas de travail pour tout le monde le samedi.

La première année j'avais presque deux cents heures supplémentaires. Je n'ai jamais eu de congés compensatoires pour ces heures supplémentaires. Il nous est arrivé de devoir rester certains jours jusqu'à dix-huit heures. En 2007, il existait des plannings mais ils étaient plus raisonnables. En tout cas on recevait des feuilles. Les années suivantes, il est devenu plus difficile de respecter le planning car il y avait des ajouts. A mon sens ce n'est pas le personnel qui a demandé qu'il y ait un tournus le samedi. Personnellement je ne l'ai pas demandé."

Le témoin D. _____ a déclaré ce qui suit :

"J'ai travaillé huit ans chez X. _____ SA, soit jusqu'à la fin décembre 2009 dans le département production. J'ai reçu mon congé. La direction me reprochait de trop parler et de ne pas faire mon travail. Lorsque M. A. _____ est arrivé dans la société nous avons reçu chaque matin un planning. Il n'était pas facile de finir le travail dans le temps imparti. Il y avait trop de travail et régulièrement nous finissions plus tard.

Je précise que de 9 h à 10 h - 10 h 30 je travaillais à la même chaîne que le demandeur. Nous avons remplacé deux personnes car il n'y avait pas assez de personnel. Le demandeur travaillait bien, il lui est arrivé de m'aider pour faire mes salades. L'arrivée de M. A. _____ a changé beaucoup de choses. Avant les décomptes de travail n'étaient pas corrigés. M. A. _____ nous réprimandait en permanence. Il m'est arrivé de travailler trois samedis de suite pour remplacer les absents. Nous avons essayé une fois de contester les décomptes d'heures mais sans succès.

Je n'ai jamais contesté les rapports périodiques que je recevais. Vous me présentez un rapport périodique. Vous me lisez la ligne qui indique que dans contestation dans les trois jours, le rapport est réputé admis. Nous avons contesté le décompte d'heures à plusieurs reprises."

Le témoin E. _____ a déclaré ce qui suit :

"J'ai travaillé d'avril 2007 à juin 2010 dans l'entreprise X. _____ SA au nettoyage. Nous avons aussi eu dans ce département des heures qui ont été biffées. On ne nous a pas dit pourquoi. Il nous est arrivé de finir notre travail à 1 h ou 2 h du matin. Lorsqu'on contrôlait nos fiches de salaire on ne retrouvait pas ces heures. J'ai protesté plusieurs fois puis j'ai consulté le syndicat UNIA. En avril 2010 il y a eu une discussion à ce sujet devant l'entreprise ; les employés ont dit qu'ils voulaient que les heures qu'ils effectuaient soient payées. J'avais déjà donné à cette époque ma lettre de démission. Après la séance, la direction a voulu que je quitte l'entreprise. Je n'ai jamais trouvé le climat de travail cool. Au fil du temps le travail est devenu de plus en plus dur. L'arrivée de M. A. _____ a empiré les choses. Nous devons travailler au nettoyage un à deux samedis par mois.

Je ne peux dire exactement quand le système des plannings a été instauré mais c'était après l'arrivée de M. A. _____."

Au terme de l'audience, les parties ont été informées que le jugement leur serait notifié sous la forme directement motivée ».

En droit, les premiers juges ont estimé que les pratiques de la défenderesse en matière de pointage et d'heures négatives étaient

illicites, et retenu que le demandeur avait effectué cinquante-cinq heures supplémentaires et soixante-neuf heures de travail supplémentaire entre les mois de juillet 2008 et janvier 2010, de sorte qu'il pouvait prétendre à un montant de 2'713 fr. 65, sous déduction des cotisations sociales usuelles.

B. X. _____ SA a recouru contre ce jugement le 25 novembre 2010 en concluant, avec dépens, principalement à sa réforme en ce sens que les conclusions du demandeur sont intégralement rejetées, subsidiairement à son annulation et au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouvelle instruction et nouveau jugement. Il a produit un bordereau de deux pièces.

L'intimé n'a pas été invité à se déterminer.

En droit :

1. L'art. 46 LJT (loi vaudoise du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail, RSV 173.61) ouvre la voie du recours en nullité et en réforme contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes, selon les art. 444, 445 et 451 CPC-VD (Code de procédure civile du 14 décembre 1966, RSV 270.11).

Interjeté en temps utile, le recours, qui tend principalement à la réforme et subsidiairement à l'annulation du jugement attaqué, est formellement recevable.

2. En nullité, la recourante invoque la violation d'une règle essentielle de la procédure au sens de l'art. 444 al. 1 ch. 3 CPC-VD. Elle fait grief aux premiers juges d'avoir sélectionné les seules déclarations

des témoins qui étaient favorables à l'intimé. Elle se plaint ainsi d'une appréciation arbitraire des preuves et d'une prétendue lacune de l'état de fait. Toutefois, vu le large pouvoir d'examen en fait et en droit conféré à la cour de céans par les art. 452 et 456a CPC-VD dans le cadre du recours en réforme, un éventuel vice sur ce point pourra être corrigé lors de l'examen de ce recours. Le moyen est en conséquence irrecevable en nullité (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3^{ème} éd., Lausanne 2002, n. 14 ad art. 444 CPC-VD).

Il convient dès lors d'examiner le recours en réforme.

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

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

En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il n'y a pas lieu de le compléter ni de procéder à une instruction complémentaire, la cour de céans étant à même de statuer en réforme.

4. a) La recourante soutient que l'intimé est déchu du droit de demander le paiement d'heures supplémentaires, dans la mesure où il n'a

pas contesté les rapports périodiques établis par l'employeur. Il est vrai que ces rapports enjoignaient à l'intimé de réagir dans un délai de trois jours, faute de quoi il serait réputé les avoir approuvés et avoir renoncé à les contester ultérieurement. Avec les premiers juges, il convient toutefois de tenir compte de l'art. 341 al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220), selon lequel le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat de travail, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective, telle que l'art. 321c CO régissant les heures supplémentaires (cf. jugement p. 27). Or, à l'instar d'une quittance pour solde de tout compte, contenant une renonciation unilatérale du travailleur à l'une des créances précitées, qui est dépourvue de tout effet juridique (cf. Wyler, Droit du travail, 2^{ème} éd., Berne 2008, p. 254), l'acquiescement de l'intimé par le silence aux rapports périodiques établis par la recourante est demeuré sans portée. La recourante ne peut au surplus rien déduire en sa faveur des deux arrêts du Tribunal fédéral dont elle se prévaut (JAR 2008 p. 148 et JAR 2008 p. 290), selon lesquels seules des créances dont le travailleur avait connaissance peuvent faire l'objet d'une quittance pour solde : le premier concernait la renonciation à des vacances en nature, exceptionnellement admise à certaines conditions dans le cadre d'un travail irrégulier, tandis que le deuxième avait bien trait à une renonciation à la rémunération d'heures supplémentaires, mais a mis le travailleur au bénéfice de l'art. 341 CO.

b) La recourante fait valoir que l'intimé n'a pas justifié par écrit les heures supplémentaires. Elle invoque ainsi implicitement une violation de l'art. 2 al. 3 du contrat de travail, lequel stipule que « l'employé qui effectuera des heures supplémentaires de son propre chef devra les justifier par écrit auprès de son employeur » (cf. jugement p. 13). L'absence d'une telle annonce écrite ne saurait cependant être reprochée à l'intimé, puisque, du propre aveu de la recourante, c'est elle qui organisait le travail sous forme de plannings en fonction des commandes journalières des clients, ces plannings fixant le début et la fin du travail (cf. mémoire p. 5). Il ne restait donc pas de place pour que l'intimé choisisse d'effectuer des heures de travail qui ne lui auraient pas été imposées par la recourante et aucune des parties ne prétend d'ailleurs

que tel aurait été le cas. La recourante ne peut donc pas échapper à son obligation de rémunérer les heures supplémentaires qu'elle a elle-même commandées, en invoquant l'absence d'une condition qui n'avait pas à être réalisée.

c) La recourante met en avant des éléments des témoignages et du rapport du Service de l'emploi du 26 mai 2010, omis dans l'état de fait du jugement entrepris, dont il ressortirait que les conditions de travail dans son entreprise convenaient à ses employés. Pour autant qu'il soit avéré, un tel constat est toutefois sans incidence sur les prétentions juridiques de l'intimé.

d) La recourante soutient enfin qu'elle devrait être mise au bénéfice de l'art. 22 OLT 1 (ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail, RS 822.111), dont l'al. 1 prévoit notamment que la durée maximale de quarante-cinq ou de cinquante heures de travail hebdomadaire peut être prolongée de quatre heures au plus, pour autant qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne sur six mois dans les entreprises dont l'activité est sujette à d'importantes fluctuations saisonnières. Selon elle, de telles fluctuations résultent du fait qu'elle doit adapter sa production au volume des commandes, qui augmente « à l'approche des Fêtes », ou à celui de son travail, qui augmente « lors de campagnes d'actions » concernant « certaines sortes de sandwiches ou de pizzas ». Ces circonstances ne sont cependant pas l'effet des saisons et ne justifient donc pas l'application de la disposition précitée. En tout état de cause, le litige ne porte pas sur un dépassement de la durée de travail maximale prévue par la LTr (loi fédérale sur le travail du 13 mars 1964, RS 822.11), mais sur le paiement d'heures supplémentaires, qui incombe à la recourante dès que la durée de travail hebdomadaire contractuelle de quarante-deux heures est dépassée (cf. jugement p. 13). Si l'OLT 1 est applicable en l'espèce, c'est en particulier, comme relevé par le Service de l'emploi dans son rapport du 26 mai 2010, en tant que son art. 13 désigne comme durée de travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à disposition de l'employeur, à savoir en l'occurrence également les

heures travaillées au-delà du planning établi par l'employeur (cf. jugement pp. 17, 22 et 23).

5. Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté et le jugement attaqué confirmé.

S'agissant d'un conflit du travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (cf. art. 343 al. 2 et 3 CO, 10 al. 2 LJT et 235 TFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile, RSV 270.11.5]).

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
en application de l'art. 465 al. 1 CPC-VD,
p r o n o n c e :

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

Le président :

La greffière :

Du 14 décembre 2010

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

La greffière :

Du

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

- Me Stéphane Ducret (pour X. _____ SA),
- Syndicat UNIA, Secrétariat du Nord vaudois (pour Y. _____).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 2'713 fr. 65.

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.

La greffière :