

CHAMBRE DES RECOURS CIVILE

Arrêt du 4 décembre 2013

Présidence de M. WINZAP, président
Juges : Mmes Charif Feller et Crittin Dayen
Greffière : Mme Gabaz

Art. 15 LTr, 13 OLT 1 et 19 LSE

Statuant à huis clos sur le recours interjeté par **E.**_____, à Villargiroud, demandeur, contre le jugement rendu le 18 mars 2013 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant le recourant d'avec **O.**_____ **AG**, à Soleure, défenderesse, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement du 18 mars 2013, dont les considérants ont été adressés aux parties le 3 juin 2013 pour notification, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois a rejeté la demande de E._____ à l'encontre d'O._____ AG (I) et rendu le jugement sans frais ni dépens (II).

En droit, le Tribunal a considéré, en application de l'art. 15 LTr (loi sur le travail du 13 mars 1964; RS 822.11), que E._____, qui travaillait plus de 8h par jour, avait droit à une pause de trente minutes à midi. Dès lors qu'il était autorisé à quitter sa place de travail, cette pause ne consistait pas en du travail et son employeur n'était pas tenu de la rémunérer. S'agissant des pauses matinales, E._____ n'avait jamais eu recours à la pratique de ses collègues consistant à rajouter au planning quotidien le temps afférent à la pause manquée; il n'avait pas établi avoir renoncé à prendre ses pauses, ni en avoir informé son employeur, de sorte qu'aucun salaire ne lui était dû. En ce qui concerne le trajet pour se rendre sur son lieu de travail et celui du retour le soir, le tribunal a retenu que R._____ SA appliquait les dispositions de la Convention nationale du secteur principal de la construction (ci-après: CN), ce qui était commun dans la branche professionnelle à laquelle appartenait E._____ et pas contestable.

B. Par acte du 4 juillet 2013, E._____ a recouru contre ce jugement concluant implicitement à sa réforme en ce sens qu'O._____ AG est reconnue sa débitrice d'un montant de 5'000 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 12 juillet 2012, à titre de rémunération des heures de pause matinale et de midi travaillées, ainsi que des trajets professionnels.

Par réponse du 15 novembre 2011, l'intimée a conclu au rejet du recours.

C. La Chambre des recours civile fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, complété par les pièces du dossier, dont il ressort notamment ce qui suit :

1. O. _____ AG est une entreprise active dans le domaine du recrutement et de la location de personnel, ainsi que dans la fourniture de services en ressources humaines de toutes sortes, dont le siège est à Soleure.

[...] est une société anonyme dont le but est l'exécution d'analyses et de conseils, l'élaboration de concepts et leur réalisation dans le domaine des canalisations, en particulier dans les domaines de l'assainissement, des inspections et du nettoyage des conduites, égouts, canalisations ainsi que de la vidange et l'épuration des puits et surfaces. Son siège est à Oensingen (SO). Elle dispose d'une succursale dont la raison sociale est R. _____ SA, à Payerne.

2. A une date inconnue, E. _____ et O. _____ AG ont conclu un "contrat d'engagement" de durée indéterminée débutant le 26 mars 2012. Ce contrat réglementait leurs relations contractuelles ainsi que les modalités de la mission temporaire confiée à E. _____ au sein de l'entreprise R. _____ SA, à Payerne. E. _____ était engagé en qualité de chauffeur qualifié en assainissement de canalisation.

Le salaire horaire brut était fixé à 33 fr. 22, part aux vacances, jours fériés et treizième salaire compris. S'agissant des frais professionnels, le contrat renvoyait au règlement de l'entreprise R. _____ SA. Quant à l'horaire de travail, le contrat mentionnait "travail journalier".

Ce contrat indiquait également que le contrat-cadre qui y était joint en faisait partie intégrante et que la Convention collective de travail Location de services (ci-après: CCT Location de services) était applicable. Le contrat-cadre portait plus spécialement sur les droits et obligations du travailleur temporaire, mais ne mentionnait rien s'agissant des horaires de

travail de celui-ci, notamment de ses pauses. Il y était néanmoins indiqué que l'employé était tenu de se conformer aux directives d'O. _____ AG et de l'entreprise locataire de services, soit notamment au règlement et aux usages de l'entreprise locataire de service.

3. E. _____ a effectué une mission de travail temporaire au sein de l'entreprise R. _____ SA du 26 mars au 6 juillet 2012.

Au même titre que les autres employés de l'entreprise, il a quotidiennement rempli un rapport, remis en fin de semaine à l'employeur, détaillant les lieux de travail, les heures de travail effectuées, le décompte des frais de repas de midi (16 fr. 50) et les suppléments pour travail de nuit ou du samedi. Ces rapports hebdomadaires étaient ensuite visés par le responsable de l'exploitation, qui y apportait les corrections nécessaires.

4. L'entreprise R. _____ SA disposait d'un règlement général. Dans sa version 2012, il indiquait notamment ce qui suit:

"Ce règlement s'applique aux employés(es) engagés(es) au mois à l'exception des cadres et des employés(es) administratifs(ves).

A. Règlement relatif aux heures supplémentaires

1. Compte courant des heures

Le compte courant des heures est tenu à jour par rapport aux heures moyennes fixées dans le calendrier annuel, à savoir 8.2 h/jour de travail. (...)

Heure de présence: ce sont les heures comptabilisées journalièrement selon le planning annuel et reportées sur la feuille de semaine par le collaborateur.

Heures de travail: ce sont les heures réelles de travail prises en compte. Il s'agit des heures de présence à déduire 1/4heure pour les déplacements le matin, 1/2heure pour la pause de 09.00h et 1/4heure pour les déplacements du soir. Il s'agit donc des heures de présence moins 1.00h.

Ces heures sont fixées dans le programme annuel et affichées au réfectoire. (...)

B. Règlement relatif aux indemnités de déplacement

1.1 Indemnités

• Le midi

Lorsque le collaborateur ne peut se rendre chez lui pour le repas de midi, étant hors du rayon du domicile, il recevra les indemnités forfaitaires suivantes:

Repas de midi: Fr. 16.50 (...)"

5. Par demande du 7 octobre 2012, complétée le 11 novembre 2012, adressée au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois, E. _____ a conclu à ce qu'O. _____ AG soit reconnue sa débitrice de la somme de 5'000 fr., plus intérêt à 5% l'an dès le 12 juillet 2012, et de la somme de 500 fr. à titre de dépens.

Par réponse déposée le 7 janvier 2013 en allemand et en français, O._____ AG a déclaré être prête, par gain de paix, à payer à E._____ la somme brute de 1'038 fr. 13.

Par avis du 16 janvier 2013, le Président du Tribunal a informé O._____ AG qu'il comprenait les conclusions de sa réponse en ce sens qu'O._____ AG admettait le paiement à E._____ de la somme brute de 1'038 fr. 13 et qu'elle concluait au rejet pour le surplus.

Par courrier du 21 janvier 2013, O._____ AG a confirmé au Président du Tribunal que l'interprétation de ses conclusions était correcte.

6. Les parties ont été entendues lors d'une audience de jugement le 12 mars 2013. O._____ AG a précisé que la somme de 1'038 fr. 15 proposée constituait une offre pour régler le litige à l'amiable, mais que si elle était refusée, elle concluait au rejet pur et simple de la demande. La conciliation a échoué.

Lors de l'audience, plusieurs témoins ont été entendus. Ils ont tenu les propos suivants:

A._____, opérateur chez R._____ SA:

" (...) Nous n'avons pratiquement pas fait de pause de neuf heures et de midi. A titre personnel, si je ne fais pas de pause, je rajoute ce temps à la fin de la journée et de ce fait le temps de travail augmente.

Quand on fait une pause de midi, en principe on doit noter cette pause sur le rapport hebdomadaire. Par contre, on ne le note pas si on prend la pause de midi à la place de la pause de neuf heures.

Lors de mon engagement, on ne m'a pas expliqué le règlement concernant les déductions des pauses mais au fur et à mesure que j'ai travaillé dans l'entreprise on m'a expliqué comment procéder et nous avons chacun notre manière de faire. Les heures effectuées n'ont pas toutes été payées. Nous avons un rapport annuel sur lequel il est écrit que chaque jour une demi-heure est déduite pour le trajet. La pause de neuf heures est automatiquement déduite sauf si je rajoute la demi-heure de pause non prise.

Pour rajouter la pause de neuf heures que je n'ai pas prise, je la note et ajoute trente minutes sur le rapport concernant la journée de travail général. Il s'agit du rapport journalier du client et les mêmes heures sont rapportées sur le rapport hebdomadaire du chantier.

Toutes les heures sont finalement payées ou compensées, en dehors des trente minutes consacrées au transport matinal et du soir. "

I. _____, directeur de R. _____ SA:

"(...) Lors de l'entretien d'embauche, on fait un descriptif du travail à fournir, des horaires, des pauses, des règlements internes qui sont communiqués aux personnes. On commente nos règlements et notre manière de faire.

Nous indiquons aux collaborateurs qu'ils doivent noter les pauses qu'ils n'ont pas pu prendre. Normalement la première pause de la journée est celle de 9h ou 10h. Nous insistons également qu'ils prennent une pause à midi dans la mesure du possible. Il y a deux manières de procéder. La première : le collaborateur qui ne prend pas de pause à 9h (pause qui n'est pas payée) rajoute dans son rapport hebdomadaire trente minutes de travail afin de compenser le fait qu'il n'ait pas pris sa pause de trente minutes. La deuxième : il note sur le rapport hebdomadaire en rapport avec le jour concerné "pas de pause de 9h". Pour la pause de midi, nous exigeons depuis 2013, quarante-cinq minutes de pause. La pause de midi n'est pas payée. Ils touchent une indemnité pour le repas.

Les rapports hebdomadaires sont remplis par le collaborateur, de jour en jour. Il les contresigne et nous également.

Avant le départ de E. _____, un règlement était déjà affiché dans le réfectoire du personnel, de même que les primes etc. et ce depuis au moins dix ans.

Lors de l'entretien avec E. _____, nous avons largement discuté du règlement et de la question des pauses. Nous insistons tout particulièrement sur ce point. Le règlement est affiché au réfectoire. Les collaborateurs savent que trente minutes sont déduites à la pause de neuf heures, de même qu'ils savent que l'indemnité repas s'élève à 16 fr. 50. C'est sur le même document.

L'autre déduction de trente minutes représentent quinze minutes pour le déplacement du matin et les discussions relatives au travail, ainsi que le déplacement du soir.

Il y a un rapport de chantier qui correspond aux heures effectuées sur le chantier du client et il y a le rapport de travail qui comprend le nettoyage du camion, les heures de transport, à savoir tout ce qui est annexe au travail sur le chantier.

Si la pause de neuf heures n'était pas prise alors que l'employé se trouvait sur un chantier, il devait noter cette demi heure sur la feuille hebdomadaire en indiquant la référence dudit chantier.

Quand les opérateurs restent dans le rayon du chantier, les quinze minutes du matin ne sont pas déduites, ce qui explique les déductions de 0,75 au lieu de 1. Si le soir il y a retour également dans le rayon du chantier comme pour rejoindre l'hôtel par exemple, seule la pause de neuf heures est déduite, donc cela fait 0,5. S'il s'agit d'un chantier local, la déduction se fait quand même. C'est lorsque l'employé se trouve à l'extérieur logé à l'hôtel qu'il n'y a pas cette déduction.

Le rapport hebdomadaire, c'est le collaborateur qui note les 16 fr. 50 pour le repas du midi. Les montants sont notés dans le règlement. "

S. _____, opérateur robots chez R. _____ SA:

"(...) A mon engagement, on m'a dit que l'on me déduisait quinze minutes pour aller au chantier, quinze minutes pour le retour du chantier, ainsi que trente minutes pour la pause de midi. J'ai reçu un règlement en allemand et je ne l'ai pas lu car je ne sais pas l'allemand et cela ne m'intéressait pas.

Nous avons travaillé environ deux mois ensemble. Nous avons très rarement pris la pause de neuf heures, ni celle de midi. Comme opérateur robots, le robot tournait tout le temps et nous grignotons pendant ce temps chacun notre tour.

Il faut toujours qu'un opérateur conduise le robot mais cela peut laisser le temps lorsque l'on est deux au deuxième de manger un sandwich.

A ma connaissance, après le départ de E. _____, on a attiré notre attention sur la présence d'un règlement affiché dans notre coin cafétéria mais je ne peux pas dire si un règlement était déjà affiché avant son départ.

On ne m'a jamais interdit à prendre la pause de midi mais c'est très difficile de le faire dans ma position car je ne pouvais pas retirer le robot des canalisations au prétexte de prendre ma pause de midi. On aurait perdu beaucoup trop de temps. Il me semble que si on ne pouvait pas prendre la pause, on la notait comme heure de travail. Mes collègues m'ont dit qu'il fallait le faire comme ça car sinon on perdait des heures de travail. Les trente minutes rajoutées comme heure de travail sont facturées au client car je ne peux pas les noter ailleurs. "

W. _____, chauffeur de poids lourds chez R. _____ SA:

"(...) Je ne crois pas que le règlement interne de l'entreprise dont fait état le demandeur était affiché dans les vestiaires. Par contre, je me souviens avoir reçu régulièrement des feuilles avec les modifications d'horaires, ainsi que des précisions concernant les heures supplémentaires.

J'ai travaillé avec E. _____ à plusieurs reprises. Il est vrai que pour la pause de neuf heures, trente minutes nous sont décomptées mais si on ne les prend pas parce que l'on ne peut pas raisonnablement le faire, on a la possibilité de les rajouter aux heures effectives de travail. Cela a pour conséquence de reporter ce coût sur le client. Pour la pause de midi, nous n'avons pas d'obligations. Sur une journée de travail, une heure nous est déduite, soit quinze minutes pour la prise d'ordre du matin, trente minutes à la pause de neuf heures et quinze minutes pour les retours de chantiers le soir.

Quand nous ne prenons pas de pause de trente minutes à midi, il n'y a pas de compensation en contrepartie.

A mon engagement il y 22 ans, il n'y avait pas de règlement mais on nous déduisait 15 minutes pour la pause de midi.

Si aucune pause n'est prise à neuf heures du matin, il n'y a aucune mention dans le rapport. C'était le cas quand E. _____ travaillait au sein de l'entreprise. Actuellement, c'est différent."

En droit :

1. Le recours est recevable contre les décisions finales de première instance qui ne peuvent faire l'objet d'un appel (art. 319 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]). Tel est le cas, notamment, dans les affaires patrimoniales, lorsque la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est inférieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), ce qui est le cas en l'espèce. La voie du recours est ainsi ouverte.

Le recours, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance de recours, soit en l'occurrence la Chambre des recours civile (art. 73 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 décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 239 CPC).

Interjeté en temps utile par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), le recours est recevable.

2. Le recours est recevable pour violation du droit et constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC).

L'autorité de recours dispose d'un plein pouvoir d'examen s'agissant de la violation du droit (Spühler, Basler Kommentar, Bâle 2010, n. 12 ad art. 319 CPC). Elle revoit librement les questions de droit soulevées par le recourant et peut substituer ses propres motifs à ceux de l'autorité précédente ou du recourant (Hohl, Procédure civile, tome II, 2e éd., Berne 2010, n. 2508, p. 452). Comme pour l'art. 97 al. 1 LTF (loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005, RS 173.110), le grief de la constatation manifestement inexacte des faits ne permet que de corriger une erreur évidente, la notion se recoupant en définitive avec l'appréciation arbitraire des preuves (Corboz et alii, Commentaire de la LTF, Berne 2009, n. 19 ad art. 97).

3. Le recourant prétend que le Tribunal a mal apprécié les témoignages en ce sens que ceux-ci démontreraient qu'il n'a jamais pu prendre les pauses de 9h00 et de midi; elles doivent dès lors lui être rétribuées. Il soutient également que c'est à tort que le Tribunal a appliqué la Convention nationale du secteur principal de la construction pour lui refuser le paiement des trajets du matin et du soir puisque R. _____ SA n'y aurait pas été affiliée.

4. a) La location de services, communément appelée travail intérimaire, est régie par la LSE (loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services; RS 823.11) et ses

ordonnances, ainsi que par la Convention collective de travail Location de services (ci-après: CCT Location de services) étendue. Pour le surplus, les règles relatives aux contrats ordinaires de travail sont applicables, tout comme la LTr et ses ordonnances (Matile/Zilla, in Dunand/Mahon [éd.], Travail temporaire, Commentaire pratique des dispositions fédérales sur la location de services, Bâle 2010, pp. 3-4).

Dans le cadre du travail temporaire, les rapports juridiques sont triangulaires: le travailleur intérimaire est engagé par une entreprise de travail intérimaire, le "bailleur de services" (art. 19 LSE), qui le met à disposition d'une "entreprise locataire de services" (art. 22 LSE). Il n'y a pas de relation contractuelle entre le travailleur intérimaire et l'entreprise locataire de services, quand bien même celle-ci peut lui donner des directives et des instructions liées à l'exécution du travail et doit, à son égard, respecter certaines obligations (Aubert, Commentaire Romand, Code des obligations I, n. 30 ad art. 319 CO, pp. 1677-1678). L'agence de travail intérimaire reste l'employeur au sens du CO ([Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220]; ATF 129 III 124 c. 3.3).

Les relations entre le bailleur de service et le travailleur temporaire sont en général régies par un contrat-cadre et un contrat de mission (renvoyant au contrat-cadre) qui constituent un contrat de travail ordinaire au sens de l'art. 319 CO (Matile/Zilla, op. cit., p. 106). Contrairement à l'art. 320 al. 1 CO, l'art. 19 al. 1 et 2 LSE impose la forme écrite à ces contrats, ainsi que la mention obligatoire de certains éléments. Néanmoins, si les exigences relatives à la forme ou au contenu ne sont pas remplies, le contrat n'est pas nul; les conditions de travail selon les usages locaux et professionnels ou les dispositions légales en la matière sont applicables, à moins que des conditions plus favorables aient été conclues verbalement (art. 19 al. 3 LSE; Matile/Zilla, op. cit., p. 107). De plus, si l'entreprise locataire de services est soumise à une CCT étendue, le bailleur de services doit appliquer au travailleur les dispositions de la CCT qui concernent notamment le salaire et la durée du travail (art. 20 al. 1 LSE et 48a OSE [ordonnance sur le service de l'emploi

et la location de services du 16 janvier 1991; RS 823.111]), sauf dérogation orale en faveur du travailleur (Matile/Zilla, *ibidem*).

S'agissant en particulier de l'horaire de travail, outre les indications contenues dans le contrat de mission, il conviendra de se référer à la CCT Location de services, ainsi qu'aux CCT étendues éventuellement applicables conformément à l'art. 20 al. 1 LSE, étant précisé que la notion de "durée du travail" comprend notamment les temps de repos et les pauses, ainsi que les temps de déplacement et d'attente (art. 48a al. 2 let. f et g OSE). A défaut, les art. 15 ss LTr sont applicables sur ce point (Matile/Zilla, *op. cit.*, p. 106).

b) Aux termes de l'art. 15 al. 1 LTr, le travail sera interrompu par des pauses d'au moins un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie (let. a), une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures (let. b) et une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures (let. c). Les pauses comptent comme travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail (al. 2). En revanche, lorsqu'il reste volontairement à sa place alors qu'il pourrait la quitter, la pause n'en sera pas pour autant comptée comme temps de travail (Müller/Guex, in Geiser/von Kaenel/Wyler [éd.], *Loi sur le travail, Commentaire Staempfli*, Berne 2005, p. 249). La question de la rémunération des pauses est réglée par le droit privé. En l'absence d'une réglementation différente, les pauses ne doivent être rémunérées que lorsqu'il s'agit de pauses durant lesquelles le travailleur est prêt à travailler au sens de l'art. 15 al. 2 LTr (Müller/Guex, *op. cit.*, p. 252).

Est réputé durée du travail au sens de la loi le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur; le temps qu'il consacre au trajet pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir n'est pas réputé durée du travail (art. 13 al. 1 OLT 1 [ordonnance 1 relative à la loi sur le travail; RS 822.111]).

c) Conformément à l'art. 321d al. 1 CO, l'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite

des travailleurs dans son exploitation et leur donner des instructions particulières. Ces directives sont souvent improprement dénommées "règlement d'entreprise", terme dont l'usage devrait être réservé aux règlements édictés par les entreprises industrielles au sens de l'art. 5 LTr et qui sont soumis au contrôle des autorités cantonales (art. 37 ss LTr).

La loi ne soumet pas la validité des directives au respect d'une forme spécifique. Elles peuvent donc être communiquées oralement ou par écrit. Elles devront être formulées en des termes suffisamment précis pour ne pas prêter à confusion. En outre, le travailleur doit avoir la possibilité d'en prendre connaissance sans difficulté. L'exigence selon laquelle les instructions doivent être clairement communiquées permet difficilement d'admettre qu'elles puissent être manifestées tacitement ou résulter des circonstances. Seuls des actes concluants particulièrement significatifs desquels le travailleur devrait inférer l'existence d'instructions claires pourraient lui être opposables. C'est à l'employeur de prouver la communication effective et le contenu des instructions (art. 8 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210]; Dunand, in Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, nn. 11-12 ad art. 321d CO; Wyler, Droit du travail, 2^e éd., Berne 2008, pp. 133-134; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd., Lausanne 2004, n. 2 ad art. 321d CO; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Bâle 2009, pp. 79-80).

d/a) En l'espèce, le recourant prétend au paiement des trajets effectués matin et soir pour se rendre à son lieu de travail et le quitter, ainsi qu'à celui des pauses matinales et de midi non prises. Ces deux points ne font l'objet d'aucune réglementation spécifique que ce soit dans le contrat d'engagement liant les parties ou dans le contrat-cadre qui en faisait partie intégrante. La CCT Location de services ne traite pas plus de cette question. Aucune CCT particulière n'étant applicable pour le surplus au sens de l'art. 20 al. 1 LSE aux relations entre les parties, les activités de R._____ SA n'entrant pas dans le champ d'application de la CN, seuls les art. 15 LTr, 13 al. 1 OLT 1 et le règlement de R._____ SA sont applicables en l'occurrence, étant précisé que le règlement précité

constitue des directives de l'employeur, au sens de l'art. 321d CO, que l'entreprise locataire de services peut appliquer à ses employés temporaires si elles leur ont été effectivement communiquées. On doit admettre que tel est le cas en l'espèce, les différents témoins faisant état, sous des dénominations diverses, d'instructions concernant les horaires qui leur ont été communiquées par R. _____ SA. Il résulte par ailleurs des rapports hebdomadaires produits par les parties que le recourant était informé du montant de l'indemnité versée pour les frais de repas puisqu'il a indiqué sur ces rapports le montant de 16 fr. 50 dans la rubrique correspondante. Or, ce montant ressort du règlement de l'entreprise R. _____ SA. Il découle de ce qui précède que le recourant a été informé du fait que les trajets effectués pour se rendre sur son lieu de travail et le quitter n'étaient pas rémunérés. Ce point du règlement de l'entreprise R. _____ SA n'étant pas contraire à la loi (art. 13 al. 1 OLT 1), les prétentions du recourant y relatives doivent être rejetées.

S'agissant des pauses matinales et des pauses de midi, le recourant, qui supporte le fardeau de la preuve en l'occurrence (art. 8 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210]), prétend que les témoignages recueillis en première instance démontrent qu'il ne les a jamais prises. Or, tel n'est cependant pas le cas. Si le témoin A. _____ a certes déclaré qu'avec le recourant, ils n'avaient "pratiquement pas fait de pause de neuf heure", cela ne prouve pas que le recourant n'a jamais pris de pause, ni la quotité des pauses manquées. Sur ce point, les autres témoignages ne sont d'aucun secours au recourant. En outre, il résulte des divers témoignages que les pauses matinales manquées pouvaient être compensées par le versement d'un salaire. Il suffisait pour ce faire que le travailleur indique sur le rapport hebdomadaire de travail que la pause n'avait pas été prise ou qu'il rajoute directement sa durée dans le temps de travail journalier. Le recourant ne pouvait ignorer cette pratique, qui ressort clairement des témoignages recueillis. Ainsi, à défaut pour le recourant de s'être conformé à cette pratique et en l'absence de témoignages précis sur la question de la quotité des pauses manquées ou d'autres moyens de preuve, les premiers juges n'ont pas fait montre

d'arbitraire en retenant que le recourant n'avait pas apporté la preuve de son dommage.

5. En conclusion, le recours doit être rejeté et le jugement entrepris confirmé.

La présente décision est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

L'intimée n'étant pas assistée, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens (art. 95 al. 3 let. c et 106 al. 2 CPC).

Par ces motifs,
la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
prononce :

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

Le président :

La greffière :

Du 4 décembre 2013

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 :

- M. E. _____,
- O. _____ AG.

La Chambre des recours civile considère que la valeur litigieuse est de 5'000 francs.

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

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

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et Nord vaudois.

La greffière :