

Bundesgericht  
Tribunal fédéral  
Tribunale federale  
Tribunal federal

{T 0/2}

4A 227/2016

Arrêt du 24 octobre 2016

Ire Cour de droit civil

Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux Kiss, présidente, Kolly et Hohl.

Greffier: M. Ramelet.

Participants à la procédure

X.\_\_\_\_\_, représenté par Me Olivier Subilia,  
recourant,

contre

Z.\_\_\_\_\_ SA, représentée par Me Grégoire Mangeat,  
intimée.

Objet

contrat de travail, heures supplémentaires,

recours contre l'arrêt du Tribunal cantonal du canton de Vaud, Cour d'appel civile, du 19 novembre 2015.

Faits :

A.

A.a. Z.\_\_\_\_\_ SA (l'employeuse ou la société), dont le siège est à... (VD), a pour but social le commerce, l'industrie d'hydrocarbures liquides et gazeux, leurs dérivés et des opérations financières, commerciales, industrielles, mobilières ou immobilières. La maison mère de l'employeuse est la société anonyme A.Z.\_\_\_\_\_ SpA., dont le siège est à... (Italie).

Par contrat de travail de durée indéterminée du 18 juin 2007, Z.\_\_\_\_\_ SA a engagé à partir du lundi 2 juillet 2007 X.\_\_\_\_\_ (le travailleur) en qualité de responsable des forces de vente de son réseau, soit en tant que cadre de " 2<sup>ème</sup> niveau ". Le contrat fixait le salaire du travailleur à 10'770 fr. brut par mois, plus un treizième salaire au prorata temporis du temps travaillé, instaurait une période d'essai de trois mois et arrêta le droit aux vacances à 25 jours ouvrables par an; l'accord renvoyait pour le surplus au règlement interne de l'employeuse. L'art. 6 du règlement interne de l'employeuse, daté de janvier 2010, fixait les délais de congé après le temps d'essai et l'art. 7 arrêta la durée de travail hebdomadaire (pauses comprises), qui était pour le travailleur de 40 h., la semaine de travail étant de cinq jours ouvrables. L'art. 8, intitulé " Heures supplémentaires ", avait la teneur suivante:

" La société a le droit d'exiger que le collaborateur accomplisse des heures supplémentaires, dans le cadre prévu par la loi. Tout travail supplémentaire n'est admis que sur ordre et autorisation de la société. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail au-delà de la durée normale du travail (horaire contractuel).

Les heures supplémentaires suivantes donnent droit à majoration:

- Pour le travail supplémentaire effectué de jour (été 05h00/20h00; hiver 6h00/20h00) en dehors de l'horaire contractuel ainsi que le samedi jusqu'à 17h00

= majoration 25%

- Pour le travail supplémentaire effectué de nuit (20h00/resp. 05h00 en été; 6h00 en hiver) ainsi que le dimanche et les jours fériés et le samedi dès 17h00

= majoration de 50%

Les majorations ne peuvent être cumulées; la plus importante l'emporte.

Les heures supplémentaires sont, en principe, non remboursées, mais compensées par un congé. Dans la mesure du possible, cette compensation est à effectuer dans les deux mois.

Les collaborateurs, cadres de la société, appelés à travailler les samedis, dimanches et jours fériés, peuvent compenser ces heures par un congé, sans majoration.

(...)

Pour le surplus, les dispositions spéciales complémentaires au présent règlement sont applicables (notamment en matière d'horaire variable) ”.

Le règlement interne de l'employeuse est complété par la ” Procédure horaire de travail ” (version août 2010), document dont l'objectif est de définir et rappeler les règles concernant l'horaire de travail, la gestion des présences et des absences. Ce document comporte en particulier les dispositions suivantes:

#### ” 4 Règles opérationnelles

##### 4.1 Types d'horaires

###### 4.1.1 Horaire variable

Ce type d'horaire concerne tant les employés du Siège que le personnel administratif des unités périphériques. (dépôts et bureaux régionaux).

L'entreprise est ouverte du lundi au vendredi de 7h30 à 19h00.

La durée réglementaire de travail hebdomadaire (pour un plein temps) est de 40h00; la moyenne quotidienne est de 8h00.

Le principe de l'horaire libre est appliqué à l'ensemble du personnel, à l'exception des personnes pour lesquelles un statut particulier a été défini.

Chaque bureau s'organise pour assurer une permanence en fonction de son activité.

o Les périodes bloquées durant lesquelles la présence de tous les collaborateurs est obligatoire sont :

o Matin 9h00 - 12h00

o Après-midi 14h15 - 16h30 (16h00 le vendredi)

o Les périodes ”variables ” durant lesquelles chaque collaborateur peut fixer librement le début et la fin de son travail (sous réserve du point 3.1.4) sont:

o Matins 07h30 - 09h00

o Midi\* 12h00 - 14h15

o Après-midi 16h30 - 19h00

dont au moins 30 minutes de pause obligatoire

Une pause quotidienne de 15min est comprise dans le temps de travail.

Les périodes bloquées et les périodes variables forment ensemble le temps cadre.

Les heures effectuées en dehors du temps cadre ne sont pas comptabilisées (à moins que l'on ait à faire (sic) à des heures supplémentaires).

La période bloquée (temps de travail journalier minimum) est de 5h45.

Le temps cadre, déduction faite de la pause obligatoire de midi (temps de travail journalier maximum) est de 11h00.

Les heures de travail effectuées durant la période d'ouverture des bureaux ne peuvent être considérées comme heures supplémentaires conformément au principe même de l'horaire variable. Il appartient à chacun de gérer son temps de travail afin d'arriver en fin de mois avec un écart de +/- 10heures par rapport au temps théorique.

##### 4.2 Gestion de l'horaire

###### 4.2.1 Gestion des présences

Chaque employé soumis à l'horaire variable (personnel du siège et personnel administratif des périphéries) doit timbrer. Pour ce faire, il existe un système de timbrage (via pointeuse ou/et via l'ordinateur).

(...)

#### 4.2.3 Heures supplémentaires

L'article 8, pages 9 et 10 du règlement d'entreprise, explique précisément ce que l'on entend par heures supplémentaires et comment elles sont traitées; il n'est donc pas nécessaire de le répéter ici. Rappelons simplement qu'elles doivent être autorisées par votre supérieure avant qu'elles n'aient lieu et que la Société est en droit de vous demander d'en faire au besoin.

(...) ”.

En cours d'emploi, le travailleur a requis la conversion en heures supplémentaires payées d'heures de travail qu'il avait effectuées les fins de semaine (samedi/dimanche) et les jours fériés; l'employeuse a accédé à ces requêtes.

A.b. Le 14 janvier 2008, la société a promu le travailleur responsable du département Réseau avec effet au 11 janvier 2008. Son salaire mensuel brut a été augmenté à 11'200 fr., payé treize fois l'an.

Le 19 mars 2008, le travailleur a été nommé fondé de pouvoir avec effet au 11 mars 2008; le salaire mensuel brut de ce dernier a été augmenté à 11'750 fr. avec effet rétroactif au 1er janvier 2008.

Par courriel du 13 novembre 2008, R. \_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines auprès de l'employeuse, a rappelé au travailleur qu'il n'avait pas le titre de directeur - titre réservé aux directeurs inscrits ès qualité au registre du commerce - et l'a prié de n'utiliser pour préciser sa position que les termes " Retail Manager " ou " Responsable Réseau ".

Pour l'année 2008, le travailleur a perçu une prime liée à la performance d'un montant de 16'500 fr., qui lui a été versée en juin 2009.

Par courrier du 8 juillet 2009, le salaire mensuel brut du travailleur a été augmenté à 12'900 fr., avec effet rétroactif au 1er janvier 2009.

En été 2009, le travailleur a décidé d'entreprendre, avec l'accord de l'employeuse, une formation supérieure en cours d'emploi au sein de l'International Institute for Management Development (IMD). La société a accepté de participer aux frais de formation à charge pour le travailleur de rester à son service pendant les deux ans suivant l'obtention de son diplôme; entre 2009 et 2011, ce dernier a obtenu neuf semaines de congé pour les besoins de sa formation.

Par courrier du 14 juillet 2010, le salaire mensuel brut du travailleur a été porté à 13'400 fr. dès le 1er janvier 2010 dans le cadre de la politique de révision des salaires de l'employeuse.

Par lettre du 19 mai 2011, l'employeuse a informé le travailleur que son salaire mensuel brut était augmenté à 13'550 fr. avec effet au 1er janvier 2011 et qu'une prime de 14'500 fr. lui serait versée en mai 2011.

Par courrier du 16 avril 2012, l'employeuse a porté le salaire mensuel brut du travailleur à 13'650 fr. dès le 1er janvier 2012; il a encore reçu une prime de performance de 15'650 fr. en mai 2012.

A.c. Le 29 octobre 2012, le travailleur a fait savoir à l'employeuse qu'il souhaitait mettre un terme à son contrat de travail pour le 28 février 2013. Par lettre du 28 novembre 2012, cette dernière l'a notamment relevé de son obligation de travailler dès le 31 décembre 2012, terme ramené plus tard au 17 décembre 2012.

Il résulte d'un décompte produit par le travailleur, ni daté ni signé, qu'il aurait accumulé 624 heures supplémentaires durant ses années de service chez l'employeuse, soit de 2007 à 2012; sur ce total, 107 heures auraient été effectuées de nuit. Ce décompte correspond en gros au tableau produit par l'employeuse, qui indique, selon les relevés du système de pointage et par rapport à l'horaire contractuel, les excédents d'heures par année représentant un total de 633,26 heures pour la même période et qui distingue les excédents d'heures par mois; ces excédents sont inférieurs ou égaux à 10 heures par mois en 2007 et de 2009 à 2012, et se montent à 12,3 heures par mois pour l'année 2008 (art. 105 al. 2 LTF).

Selon le témoin S. \_\_\_\_\_, responsable Administration & Control au sein de la société, celle-ci n'a jamais requis du travailleur qu'il effectue des heures supplémentaires.

A la suite d'un accident, X. \_\_\_\_\_ a été incapable de travailler du 12 janvier au 1er mars 2013.

B.

X. \_\_\_\_\_ (demandeur) a ouvert action le 28 octobre 2013 devant les autorités vaudoises contre Z. \_\_\_\_\_

SA (défenderesse), lui réclamant le montant de 64'018 fr.50 plus intérêts à 5% l'an dès le 28 février 2013 à titre de rétribution d'heures supplémentaires, plus divers autres montants qui ne sont plus litigieux.

La défenderesse a conclu à sa libération.

Par jugement du 8 avril 2015, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne a entièrement débouté le demandeur.

Saisie d'un appel du travailleur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal vaudois, par arrêt du 19 novembre 2015, l'a rejeté et a confirmé le jugement du 8 avril 2015. En substance, à propos des heures supplémentaires, la cour cantonale a retenu que le demandeur n'exerçait pas au sein de l'intimée une fonction dirigeante élevée au sens de l'art. 9 de l'ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 1; RS 822.111), de sorte que cet élément ne suffisait pas pour lui en dénier le paiement. Elle a toutefois jugé que le demandeur n'a pas établi que les heures supplémentaires invoquées, soit celles excédant la durée contractuelle de 40 heures, dépassaient la marge mensuelle de 10 heures prévue dans le contrat de travail, hormis en 2008 pour 27,7 heures supplémentaires. Elle a également admis que le demandeur n'a de toute façon pas apporté la preuve que les besoins de la défenderesse ou les directives de celle-ci l'auraient empêché de récupérer les heures supplémentaires alléguées dans le cadre de son temps de travail variable.

C.

X. \_\_\_\_\_ exerce un recours en matière civile au Tribunal fédéral contre l'arrêt cantonal. Il conclut principalement à la réforme de cet arrêt en ce sens qu'il est prononcé que la défenderesse est condamnée à lui payer 64'018 fr.50 plus intérêts à 5% l'an dès le 28 février 2013 à titre de rémunération de ses heures supplémentaires. Subsidiairement, le recourant requiert l'annulation de l'arrêt attaqué et le renvoi de la cause à la cour cantonale pour nouveau jugement.

L'intimée propose le rejet du recours.

Considérant en droit :

1.

1.1. Interjeté par la partie demanderesse qui a entièrement succombé dans ses conclusions condamnatoires (art. 76 al. 1 LTF), dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par le tribunal supérieur du canton statuant sur recours (art. 75 LTF) dans une affaire pécuniaire de droit du travail dont la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours est par principe recevable, puisqu'il a été déposé dans le délai (art. 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.

1.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Relèvent de ces faits tant les constatations relatives aux circonstances touchant l'objet du litige que celles concernant le déroulement de la procédure conduite devant l'instance précédente et en première instance, c'est-à-dire les constatations ayant trait aux faits procéduraux (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références). Le Tribunal fédéral ne peut rectifier les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes, c'est-à-dire arbitraires (ATF 140 III 115 consid. 2 p. 117; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266 et les références). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18 et les références). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes, en conformité avec les règles de la procédure, les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 90). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18).

1.3. Saisi d'un recours en matière civile, le Tribunal fédéral applique en principe d'office le droit (art. 106 al. 1 LTF) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal (ou à l'état de fait qu'il aura rectifié). Cela ne signifie pas

que le Tribunal fédéral examine, comme le ferait un juge de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser. Compte tenu de l'obligation de motiver imposée par l'art. 42 al. 2 LTF, il ne traite que les questions qui sont soulevées devant lui par les parties, à moins que la violation du droit ne soit manifeste (ATF 140 III 86 consid. 2; 133 III 545 consid. 2.2; arrêt 4A 399/2008 du 12 novembre 2011 consid. 2.1 non publié in ATF 135 III 112). Il n'est en revanche pas lié par l'argumentation juridique développée par les parties ou par l'autorité précédente; il peut admettre le recours, comme il peut le rejeter en procédant à une substitution de motifs (ATF 135 III 397 consid. 1.4).

2.

Devant le Tribunal fédéral, le litige ne porte plus que sur la question des heures supplémentaires, pour lesquelles le recourant réclame une rémunération de 64'018 fr.50 en capital.

3.

Invoquant l'établissement manifestement inexact des faits (art. 9 Cst.), le recourant affirme qu'il ressort du tableau récapitulatif des heures supplémentaires - produit par ses soins - que toutes les heures en question dépassant la " limite cumulée de 10 heures " étaient supprimées, sans aucune compensation. Pour ne pas l'avoir vu, la cour cantonale se serait trompée sur le sens à donner à ce tableau. Il allègue aussi que c'est arbitrairement que la Cour d'appel a constaté qu'exception faite de l'année 2008, il n'a pas accompli d'heures supplémentaires excédant la limite de 10 heures par semaine (recte : par mois) instaurée par l'art. 4.1.1. de la " Procédure horaire de travail " annexée à son contrat de travail. Il soutient que la marge mensuelle de dix heures supplémentaires a été dépassée en février 2009, mars 2009, janvier 2010, février 2010, mars 2011 et octobre 2012.

3.1. Selon la jurisprudence, une décision est arbitraire, au sens de l'art. 9 Cst., lorsqu'elle est manifestement insoutenable, méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et reconnu, ou encore heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Il ne suffit pas que sa motivation soit insoutenable; encore faut-il que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 140 III 16 consid.2.1 p. 18 s.; 138 III 378 consid. 6.1 p. 379 s.).

Dans le domaine de l'appréciation des preuves, l'autorité verse dans l'arbitraire lorsqu'elle ne prend pas en compte, sans raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsqu'elle tire des conclusions insoutenables à partir des éléments recueillis (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 265; 137 III 226 consid. 4.2 p. 234).

3.2. Le décompte produit par le recourant, qui ne porte ni date ni signature, ne fait que mentionner qu'il a effectué 38,19 heures supplémentaires en 2007, 148,35 heures supplémentaires en 2008, 119,27 heures supplémentaires en 2009, 121,17 heures supplémentaires en 2010, 84,20 heures supplémentaires en 2011 et 112,19 heures supplémentaires en 2012, d'où un total de 624,17 heures supplémentaires pour l'ensemble de la période. Ce document n'établit nullement que les heures supplémentaires dépassant la limite mensuelle de 10 heures supplémentaires par rapport à l'horaire de travail contractuel - qui peuvent seules être compensées ou rétribuées, en vertu de l'art. 4.1.1 de la " Procédure horaire de travail " susmentionnée dont il sera question ci-dessous - étaient éliminées par l'employeuse, sans compensation.

Le recourant ne prétend pas qu'il était arbitraire de retenir que le tableau des heures dépassant l'horaire contractuel relevées par le système de pointage de l'intimée, que celle-ci a produit avec sa réponse du 18 février 2014, concorde avec le décompte qu'il a lui-même produit en première instance. Or, le tableau de l'intimée montre que, par rapport à la marge contractuelle de plus ou moins 10 heures par mois, les excédents mensuels d'heures sont inférieurs ou égaux à cette limite pour 2007 et de 2009 à 2012, et qu'ils la dépassent uniquement en 2008 où l'excédent est de 12,3 heures par mois, ce qui représente 2,3 heures par mois au-delà de la marge de 10 heures en question.

Le grief d'arbitraire dans l'établissement des faits n'a pas de fondement.

4.

4.1. Le recourant reproche à l'autorité cantonale d'avoir transgressé les art. 18 et 321c CO. A l'en croire, il n'existerait aucune clause contractuelle prévoyant d'exclure la rémunération des dix premières heures mens-

elles dépassant l'horaire contractuel, ni dans le contrat du 18 juin 2007, ni dans le règlement interne de l'intimée, ni dans la " Procédure horaire de travail ". Il prétend que ce dernier document ne contiendrait à cet égard qu'une simple règle de comportement concernant l'utilisation de la timbreuse. Le fait qu'une telle règle figure dans un document contractuel annexe, poursuit-il, confirmerait sa nature de pure règle de comportement. Il serait exclu d'interpréter au regard du principe de la confiance ladite règle comme excluant la rémunération des heures supplémentaires se situant " à l'intérieur de l'écart de dix heures mensuelles dans le cas où (l'employeuse) a connaissance des heures supplémentaires accumulées par son employé ". Se référant à WYLER/HEINZER et à l'arrêt 4C.337/2001 du 1er mars 2002, il allègue que si un employeur a connaissance des heures supplémentaires, il doit s'y opposer, sinon il doit les rétribuer. En ayant retenu que les parties avaient exclu la rémunération des heures supplémentaires

ne dépassant pas la limite mensuelle de dix heures, la Cour d'appel aurait gravement violé les règles d'interprétation du contrat déduites de l'art. 18 CO.

4.2. L'art. 321c CO dispose que les heures supplémentaires sont compensées en nature ou en espèces. Plus précisément, 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 (al. 2); l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé (al. 3 in principio).

Constituent des heures supplémentaires, au sens de l'art. 321c CO, les heures accomplies au-delà du temps de travail prévu par le contrat ou l'usage, par un contrat-type ou une convention collective (ATF 116 II 69 consid. 4a; arrêt 4A 172/2012 du 22 août 2012 consid. 4.1).

Selon la jurisprudence, sous l'une des formes prescrites par l'art. 321c al. 3 CO, soit par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective, les parties peuvent déroger au système légal de rétribution et convenir que les heures supplémentaires accomplies à l'avenir seront rémunérées sans supplément ou ne seront pas rémunérées, à tout le moins lorsque la rémunération de ces heures est forfaitairement comprise dans le salaire de l'intéressé (ATF 124 III 469 consid. 3a p. 472 et les références; arrêt 4A 172/2012 du 22 août 2012 déjà cité, consid. 6.1).

Par ailleurs, il convient de faire une distinction entre les heures supplémentaires et le solde positif accumulé dans le contexte d'un horaire de travail flexible (gleitende Arbeitszeit). Les parties peuvent ainsi convenir que le travailleur, dans un cadre prédéfini, détermine librement la durée de son temps de travail journalier, pourvu qu'à l'issue d'une période de référence, il ait accompli le nombre d'heures contractuellement dues. Généralement, des heures de présence obligatoire (plages " bloquées ") doivent être respectées, le travailleur pouvant s'organiser librement le reste du temps. En contrepartie de cette autonomie, le travailleur doit spontanément compenser par un congé le solde de travail excédentaire qu'il a librement accumulé. S'il laisse croître ce solde positif dans une mesure importante, il assume le risque de ne pas pouvoir le compenser en cas de résiliation du contrat, laquelle peut survenir en tout temps (arrêt 4A 611/2012 du 19 février 2013 consid. 3.2; JEAN-PHILIPPE DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon éd., 2013, n°10 ad art. 321c CO; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 110 s.).

Une indemnisation du travail effectué en plus n'entre en considération que si les besoins de l'entreprise ou des directives de l'employeur empêchent le travailleur de récupérer ses heures en dehors des plages bloquées, à l'intérieur de l'horaire de travail flexible; il ne s'agit alors plus de solde positif dans l'horaire flexible, mais de véritables heures supplémentaires (ATF 123 III 469 consid. 3).

S'il peut paraître délicat de délimiter les heures supplémentaires du solde bénéficiaire dans le cadre d'un horaire flexible, il faut garder à l'esprit que les premières sont imposées par les besoins de l'entreprise ou les directives de l'employeur, tandis que le solde excédentaire est librement accumulé par la volonté du travailleur (arrêt 4A 611/2012 du 19 février 2013 déjà cité, *ibidem*).

4.3. In casu, le contrat de travail conclu par les plaideurs le 18 juin 2007 renvoyait expressément au règlement interne de l'employeuse. Le règlement interne, à son art. 8 in fine, prescrivait pour sa part que les " dispositions spéciales complémentaires au présent règlement sont applicables (notamment en matière d'horaire variable) ". C'est ainsi que le règlement interne est complété par la " Procédure horaire de travail ", qui fixait en particulier les règles concernant l'horaire de travail.

A considérer ces renvois successifs, il ne fait nul doute, quoi qu'en pense le recourant, que le document " Procé-

dure horaire de travail ” faisait partie intégrante du contrat de travail.

Le chiffre 4.1.1 de ce document, sous l’intitulé ” Horaire variable ”, rappelait que la durée réglementaire de travail hebdomadaire était de 40 h. à plein temps; il instaurait des périodes bloquées durant lesquelles la présence de tous les collaborateurs était obligatoire (de 9h. à 12 h. tous les matins, de 14h.15 à 16 h.30 du lundi au jeudi et de 14h. 15 à 16 h. le vendredi) et des périodes variables durant lesquelles chaque collaborateur pouvait organiser librement le début et la fin de son travail (de 7h.30 à 9 h., de 12h. à 14 h.15 et de 16 h.30 à 19 h.).

Il est incontestable que le chiffre 4.1.1 de la ”Procédure horaire de travail ” mettait en place un horaire de travail flexible au sens décrit ci-dessus.

Le travailleur mis au bénéfice d’un tel horaire de travail doit en principe compenser dans un délai raisonnable les heures qu’il a effectuées en supplément par un congé (WYLER/HEINZER, op. ci., p. 110 in medio).

4.4. Le chiffre 4.1.1 in fine de la ”Procédure horaire de travail ” stipulait qu’il appartenait ” à chacun de gérer son temps de travail afin d’arriver en fin de mois avec un écart de +/- 10 heures par rapport au temps théorique ”.

Il sied d’interpréter cette clause selon le principe de la confiance (ATF 140 III 134 consid. 3.2 p. 138 s.; 138 III 29 consid. 2.2.3 p. 35 s.), la volonté réelle et concordante des parties n’ayant pas pu être déterminée à ce propos.

Le temps théorique, selon le sens ordinaire des mots, est la durée de travail convenue, qui était, d’après le règlement interne, de 40 h. par semaine. Le recourant bénéficiant de cinq semaines de vacances annuelles (25 jours ouvrables), il travaillait, par année de 52 semaines, effectivement 47 semaines (52 - 5); en semaines par mois, on obtient le chiffre de 3,91 semaines, ramené par simplification à 3,9 (47 semaines: 12 mois). Autrement dit, chaque mois il devait accomplir 156 heures de travail (3,9 x 40 h.).

La clause en question se rapportait à un écart de plus ou moins 10 heures avec le ” temps théorique ”, qui, comme on vient de le voir, était de 156 heures mensuelles. Le devoir de gérer son temps de travail pour respecter cette marge devait être compris, de bonne foi, en ce sens que le recourant était tenu d’accomplir chaque mois au minimum 146 heures de travail (156 - 10) et que jusqu’à un maximum de 166 heures de travail par mois (156 + 10), les heures dépassant l’horaire convenu de 156 heures n’étaient ni compensées, ni rétribuées.

Le passage invoqué par le recourant de WYLER/HEINZER (op. cit., p. 100) ainsi que l’arrêt qu’il cite (arrêt 4C.337/2001 du 1er mars 2002 consid. 2) traitent du devoir du travailleur d’annoncer les heures supplémentaires effectuées. Cette problématique ne se pose pas en l’occurrence, puisque l’intimée disposait d’un système de timbrage (par pointeuse ou ordinateur) et qu’elle ne pouvait donc ignorer les heures supplémentaires accomplies (cf. WYLER/HEINZER, op. cit., p. 101 en haut).

Il a été retenu sans arbitraire (cf. considérant 3 supra) qu’en 2007, 2009, 2010, 2011 et 2012 les excédents d’heures mensuelles effectuées par le recourant ne dépassaient pas 10 heures.

Conformément à l’art. 4.1.1 de la ”Procédure horaire de travail ”, ces excédents mensuels ne devaient pas être compensés par un congé, ni être rémunérés en espèces.

En revanche, pour l’année 2008, les excédents mensuels d’heures accomplies par le travailleur se montaient à 12,3 heures. Déduction faite de la marge de 10 heures mensuelles de l’art. 4.1.1, seul un reliquat de 2,3 heures par mois, représentant 27,6 heures pour l’année (2,3 x 12), se devait d’être compensé, en vertu de l’art. 8 du règlement interne de l’intimée, par un congé avec une majoration de 25%, le recourant n’ayant pas démontré que les heures en cause résultaient d’un travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés.

Le droit à la compensation par un congé des heures supplémentaires en question sera examiné avec le dernier grief du recourant.

5.

A son appui, le recourant se prévaut d’une violation de l’art. 324a CO. Il soutient que le seul moment où il aurait pu récupérer ses heures supplémentaires était pendant le délai de congé, durant lequel il était incapable de travailler à la suite d’un accident. Il en infère qu’il a été empêché de compenser ses heures supplémentaires. Il n’en est rien.

Le recourant avait le droit de compenser par un congé 27,6 heures majorées de 25%, ce qui donnait 34,5 heures en tout.

Il n’a pas été établi que les besoins de l’intimée ou des directives de celle-ci l’auraient empêché de compenser ces 34,5 heures par du temps libre entre 2009 et 2012.

Le moyen n'a aucune consistance.

6.

Il suit de là que le recours doit être rejeté.

Le recourant, qui succombe, paiera l'émolument judiciaire et versera une indemnité à titre de dépens à l'intimée (art. 66 al. 1 et 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 3'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le recourant versera à l'intimée une indemnité de 3'500 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et au Tribunal cantonal du canton de Vaud, Cour d'appel civile.

Lausanne, le 24 octobre 2016

Au nom de la Ire Cour de droit civil  
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Kiss

Le Greffier : Ramelet