

## **VD\_GERICHTE P312.038345 vom 29. Januar 2014**

VD Tribunal cantonal, 2014-01-29, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P312.038345](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P312.038345)

FR: VD\_GERICHTE P312.038345 du 29 janvier 2014

IT: VD\_GERICHTE P312.038345 del 29 gennaio 2014

### **Erwägungen**

#### **E. 4**

a) L'appelante fait tout d'abord valoir que le licenciement immédiat était doublement justifié, d'une part par la réitération de comportements ayant fait l'objet de l'avertissement du 7 juillet 2011, et d'autre part par le fait que l'intimé a commis une faute grave, qui justifiait à elle seule le licenciement immédiat. Plus précisément, l'appelante soutient qu'à la suite de l'avertissement, l'intimé a eu une attitude déplorable lors de chaque injonction dont il a été l'objet. Concernant les manquements ayant mené au licenciement, elle reproche à l'intimé de ne pas avoir respecté les directives relatives à l'organisation des courses dès lors qu'en charge du Publicar, il n'a pas attendu une correspondance ayant trois minutes de retard le 7 octobre 2011, malgré les tentatives d'appel de la cliente et de son supérieur, et qu'il a récidivé dans le cadre du transport scolaire le 10 octobre 2011 à L'Isle en partant avant l'arrivée de la correspondance de 7 h48, contrairement aux instructions de son carnet de service, un transport spécial devant être organisé pour amener neuf élèves à leur école. Dès lors que l'intimé avait déjà fait l'objet d'un avertissement, ces manquements pouvaient entraîner un licenciement avec effet immédiat. De toute manière, en quittant son bus transportant une vingtaine d'élèves le 11 octobre 2011 et en laissant la clé au contact et le moteur tourner pour aller acheter du pain, l'intimé aurait commis une faute grave qui justifiait à elle seule son licenciement. b) Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Doivent notamment être considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne

- 15 - permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation d'exécuter le travail ou le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 c. 4a p. 354 et les arrêts cités), mais d'autres facteurs peuvent aussi justifier un licenciement immédiat (cf. ATF 129 III 380 c. 2.2). En principe, des prestations de travail mauvaises ne constituent pas un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail (TF 4C.249/2003 du 23 décembre 2003, c. 3.1; TF 4C.329/1998 du 23 décembre 1998, c. 2b, reproduit in JAR 1999, p. 271). Dans ce domaine, il convient de tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, en particulier de la nature de l'activité promise. La mauvaise exécution ou l'insuffisance du travail pourra également justifier un licenciement immédiat si

elle résulte d'un manquement grave et délibéré du travailleur (cf. ATF 108 II 444 c. 2; TF 4 C.303/2005 du 1er décembre 2005 c. 2; TF 4C.249/2003 du 23 décembre 2003, c. 3.1; TF 4C.329/1998 du 23 décembre 1998, c. 2b; TF 4C.115/1993 du 2 septembre 1993, c. 2c, reproduit in SJ 1995, p. 806). Eu égard à la diversité des situations envisageables, le Tribunal fédéral a refusé par ailleurs de poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements qui doivent précéder un licenciement immédiat, lorsque le manquement imputable au travailleur n'est pas assez grave pour justifier une telle mesure sans

- 16 - avertissement. Il a rappelé que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de résiliation immédiate, qui justifie un tel licenciement, mais bien le fait que l'attitude du travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard restera toujours une question d'appréciation (cf. ATF 127 III 153 c. 1c). C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007, c. 3.1; TF 4C.174/2003 du 27 octobre 2003, c. 3.2.3 et les réf. cit.; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 13 ad art. 337 CO). c) En l'espèce, s'agissant des épisodes des 7 et 10 octobre 2011, lorsque l'intimé est parti sans attendre les correspondances, il faut qualifier ces manquements de moyennement graves, pouvant résulter d'une inattention, qui ne sauraient conduire à un licenciement avec effet immédiat sans avertissement préalable. En l'occurrence, l'avertissement du 7 juillet 2011 mentionnait un manquement de l'intimé quant au lieu de reprise du travail après une période de vacances, celui-ci s'étant présenté au mauvais dépôt malgré les instructions de son supérieur, une réclamation du Syndic de [...], deux violations de mesures de circulation routière, dès lors qu'il lui est reproché d'avoir bravé "deux interdictions", ainsi que des difficultés à le joindre sur le téléphone mis à sa disposition. Contrairement à ce qu'allègue l'appelante, la mise en garde du 7 juillet 2011 ne portait pas de manière générale sur le respect des directives en matière d'organisation des courses. Aussi, on ne saurait retenir que l'intimé, en partant de manière prématurée les 7 et 10 octobre 2011, n'a pas tenu compte de l'avertissement du 7 juillet 2011, de sorte qu'un licenciement immédiat n'était pas justifié en

- 17 - raison de ces deux incidents à eux seuls. Certes, l'appelante, par la faute de l'intimé, n'a pas fourni les prestations attendues par les usagers et les conséquences pour ceux-ci ont certainement été déplaisantes. Toutefois, ces erreurs n'étaient pas propres à rompre les rapports de confiance de manière irrémédiable. d) S'agissant de l'incident du 11 octobre 2011 à Moiry, l'intimé a quitté son véhicule et s'est absenté 5 à 10 minutes pour aller au [...] situé en face de l'arrêt de bus de l'autre côté de la route, tandis que le moteur de son véhicule était allumé, tel que l'ont déclaré B.T. \_\_\_\_\_ et B.D. \_\_\_\_\_, témoins directs de l'incident, et qu'une vingtaine d'adolescents âgés de quatorze à quinze ans étaient à l'intérieur. Le témoin K. \_\_\_\_\_ a déclaré que, lorsqu'elle travaillait pour l'appelante, il lui arrivait également de quitter son véhicule en laissant la clé au contact pour prendre l'air et qu'il y avait un portillon pour accéder aux clés. Elle restait toujours à l'avant du bus afin de pouvoir intervenir si un tiers s'approchait de la cabine du conducteur. L'événement du 11 octobre 2011 se distingue du comportement parfois adopté par ce témoin en ce sens que l'intimé, qui transportait une vingtaine d'adolescents dont le comportement n'était pas prévisible, a laissé le moteur allumé, s'est éloigné de son véhicule et est entré dans un

magasin situé de l'autre côté de la route. Il fait valoir qu'il pouvait apercevoir le véhicule depuis l'intérieur. Toutefois, il n'aurait rien pu entreprendre si le bus s'était mis en route. Même à supposer que le moteur n'ait pas été allumé, il n'aurait pu que difficilement intervenir si un adolescent avait pris l'initiative de faire démarrer le bus. Les témoins B.D.\_\_\_\_\_ et B.T.\_\_\_\_\_ ont tous deux déclaré que quelqu'un aurait pu prendre les commandes du bus. Or, il faut constater que l'intimé n'a rien entrepris pour exclure ce risque. Au contraire, en ne prenant même pas la peine d'éteindre le moteur, il a même favorisé de telles circonstances.

- 18 - En se comportant de cette manière, l'intimé a créé une situation potentiellement dangereuse et il importe peu que sa faute n'ait pas eu de conséquences dommageables, si ce n'est quelques minutes de retard. De toute manière, ce manquement a eu des incidences pour l'appelante dès lors que certains parents se sont plaints directement auprès de M.\_\_\_\_\_, qui a précisé que les réactions des parents étaient très vives, ou auprès de N.\_\_\_\_\_, qui a quant à elle expliqué que ceux-ci étaient outrés par ce comportement et que l'association de transport scolaire considérait qu'il s'agissait d'une faute grave. Le témoin A.D.\_\_\_\_\_, mère de B.D.\_\_\_\_\_, a également déclaré qu'elle avait trouvé la situation dangereuse et que les conséquences auraient pu être graves. A cela s'ajoute que l'appelante, qui dessert des lignes de transport public, est en charge du service Publicar et assure le transport scolaire, assumant ainsi une mission de service public, de sorte que les usagers sont en droit d'attendre que ses prestations correspondent à leurs attentes, notamment en ce qui concerne la sécurité et le respect des horaires. Il en découle que les employés, qui sont en contact direct avec les usagers, ont une certaine responsabilité à cet égard. L'intimé, en tant que chauffeur professionnel transportant des voyageurs, se devait en particulier de respecter scrupuleusement la législation sur la circulation routière et l'avertissement du 7 juillet 2011 avait été donné notamment en raison de violations de cette législation. Or, en quittant son bus sans couper le moteur, il a manifestement violé l'art 37 al. 3 LCR (Loi fédérale sur la circulation routière du 19 décembre 1958, RS 741.01), qui prescrit que le conducteur ne peut quitter son véhicule sans avoir pris les précautions commandées par les circonstances, ainsi que l'art. 22 al. 1 OCR (Ordonnance sur les règles de la circulation routière du 13 novembre 1962; RS 741.11), qui précise que le conducteur qui quitte son véhicule doit en arrêter le moteur et qu'avant de s'éloigner, il se garantira contre une mise en mouvement fortuite ou un usage illicite du véhicule.

- 19 - Enfin, le manquement de l'intimé ne résulte pas d'une simple erreur de jugement ou d'une inadvertance de sa part, dès lors qu'en s'absentant pour aller acheter du pain, l'intimé a délibérément retardé sa course dans un but égoïste et contraire aux intérêts de son employeur et des voyageurs, sans se soucier ni du respect des horaires, ni surtout de la sécurité des élèves qu'il transportait. Il découle de ce qui précède que, d'une part, l'intimé a créé une situation potentiellement dangereuse pour les passagers en ne respectant pas la législation sur la circulation routière, et, d'autre part, qu'il a sciemment privilégié ses intérêts privés à ceux de son employeur. Indépendamment même des manquements ayant précédé, soit les départs prématurés des 7 et 10 octobre 2011, et en tenant compte de l'avertissement du 7 juillet 2011, qui faisait référence à des violations des règles de la circulation routière et précisait que sans amélioration du comportement de l'intimé, le contrat de travail serait dénoncé, il y a lieu de considérer que la faute commise le 11 octobre 2011 était de nature à ruiner la confiance de l'appelante dans la capacité et la volonté de l'intimé de respecter à l'avenir ses obligations, l'appelante ne pouvant prendre le risque

qu'une telle situation, mettant en danger sa clientèle, se reproduise. En conséquence, elle était fondée à résilier avec effet immédiat le contrat la liant à l'intimé. Il en découle que l'art. 337c CO ne trouve pas application, de sorte que l'intimé n'a droit ni à son salaire jusqu'au 31 décembre 2011 (al. 1), ni à une indemnité pour licenciement injustifié (al. 3).

## E. 5

a) L'appelante fait également valoir que le certificat de travail délivré le 8 juin 2012, qui mentionne que l'intimé "a rempli ses tâches à notre satisfaction et entretenu avec ses collègues et clients des rapports conformes à nos attentes" correspond entièrement aux conditions légales et contractuelles, de sorte que les premiers juges

- 20 - n'auraient pas dû le modifier. Elle soutient en particulier qu'au vu des rapports de travail entre les parties, on ne peut considérer que l'intimé a travaillé à son "entière satisfaction". b) Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 c. 3.2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (TF 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit in Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2004 p. 308, c. 6.1 p. 313 s. et les réf. cit.). Si, après avoir reçu le certificat, le travailleur estime que son contenu est faux ou incomplet, il peut ouvrir action en rectification auprès du tribunal compétent (ATF 129 III 177 c. 3.3 et les réf. cit.). Dans le cadre de l'action en justice, il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis (TF 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, précité, et réf. cit.). L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de

- 21 - rectification est fondée (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 5 ad art. 330a CO). Le travailleur qui n'établit pas avoir fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne ne peut prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a oeuvré "à notre entière satisfaction" (TF 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 et réf. cit.). c) En l'espèce, l'intimé n'a manifestement pas démontré avoir fourni des prestations au-dessus de la moyenne, de sorte qu'il ne se justifiait pas de modifier le certificat de travail en ajoutant l'expression "à notre entière satisfaction", l'expression "à notre satisfaction" étant appropriée. S'agissant du deuxième point modifié par les premiers juges, à savoir celui qualifiant les relations que l'intimé a entretenu avec ses collègues, la forme utilisée dans le certificat établi par l'employeur, selon laquelle l'intimé "a entretenu avec ses collègues et les clients des rapports conformes à nos attentes", laisse penser que ces relations étaient à peine suffisantes. Or, rien n'indique que l'intimé ait connu des difficultés avec ses collègues, le témoin K.\_\_\_\_\_ ayant précisé qu'elle n'avait entendu aucune remarque négative à son

égard. Toutefois, contrairement à l'appréciation des premiers juges, rien ne permet non plus de considérer que l'intimé a "entretenu d'excellentes relations avec ses collègues", savoir des relations d'une qualité nettement supérieure à la moyenne. Cela étant, il y a lieu d'admettre, comme le propose à titre subsidiaire l'appelante, que l'intimé a "entretenu de bonnes relations avec ses collègues".

## E. 6

a) En conclusion l'appel doit être partiellement admis et le jugement réformé. La demande déposée le 11 juillet 2012 par le demandeur est partiellement admise en ce sens que le certificat de travail de l'intimé est rectifié selon les termes suivants: "Monsieur X. \_\_\_\_\_ a rempli ses tâches à notre satisfaction, grâce aux

- 22 - connaissances professionnelles qu'il a démontrées dans son activité. Il a en outre entretenu de bonnes relations avec ses collègues", les conclusions du demandeur étant rejetées pour le surplus. b) S'agissant d'un litige de droit du travail, dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., l'arrêt sera rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC). En ce qui concerne la répartition des dépens, l'intimé succombe sur la question principale du licenciement immédiat injustifié et obtient partiellement gain de cause sur la question du certificat de travail, de sorte qu'il doit des dépens réduits d'un sixième à l'appelante, tant en première qu'en deuxième instance. La charge de dépens de première instance est évaluée à 3'000 fr. pour chaque partie de sorte que, compte tenu de ce que les dépens doivent être mis à la charge de l'appelante à raison d'un sixième et de l'intimé à raison de cinq sixièmes, l'intimé devra en définitive verser à l'appelante des dépens de 2'000 francs. En deuxième instance, la charge des dépens est évaluée à 2'400 fr. pour chaque partie et l'intimé versera à l'appelante la somme de 1'600 fr. à titre de dépens. c) Sur la base de la liste de frais produite, l'indemnité d'office de Me David Parisod, conseil d'office de l'intimé, pour la procédure de deuxième instance sera arrêtée à 1'643 fr. 75, comprenant un défraiment de 1'422 fr., des débours de 100 fr. et la TVA sur ces montants par 121 fr. 75 (art. 122 al. 2 CPC ; art. 2 al. 1 RAJ [règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile, RSV 211.02.3]). Dans la mesure de l'art. 123 CPC, le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenu au remboursement de la part des frais

- 23 - judiciaires et de l'indemnité à son conseil d'office mis à la charge de l'Etat.

- 24 -

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.