

## **VD\_GERICHTE P312.046796 vom 10. November 2015**

VD Tribunal cantonal, 2015-11-10, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P312.046796](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P312.046796)

FR: VD\_GERICHTE P312.046796 du 10 novembre 2015

IT: VD\_GERICHTE P312.046796 del 10 novembre 2015

### **Erwägungen**

#### **E. 3**

a) L'appelante conteste l'octroi par les premiers juges d'une indemnité pour licenciement abusif. Elle allègue avoir été claire dès le début quant aux objectifs de formation et avoir mis en place un suivi personnalisé pour l'intimé. Nonobstant ces efforts, les carences de l'intimé, révélées au cours de la formation et confirmées durant les

- 14 - derniers modules, auraient persisté. Dès lors, il n'était plus envisageable de laisser l'intimé conduire seul et son licenciement s'imposait. L'intimé, pour sa part, avance qu'avant le 28 mars 2012, il lui aurait toujours été communiqué qu'il donnait entière satisfaction et que, subitement, on lui aurait fait savoir que ses performances seraient insuffisantes, en lui donnant quatre jours ouvrables pour s'améliorer. L'appelante aurait pris la décision de se séparer de lui indépendamment de ses compétences, à une période où elle s'assurait le remboursement de la totalité de la formation. Ainsi, le congé signifié serait abusif et l'indemnité accordée par les premiers juges justifiée. b) En vertu de l'art. 335 al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit suisse du travail admettant le principe de la liberté de la résiliation, il n'y a en principe pas besoin de motifs particuliers pour justifier un licenciement (ATF 132 III 115 consid. 2.1, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1, JdT 2006 I 194). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). Un licenciement est abusif s'il est prononcé pour des motifs injustifiés qui sont énumérés à l'art. 336 CO, cette énumération n'étant toutefois pas exhaustive (ATF 132 III 115 consid. 2.1, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2, JdT 2006 I 194 ; ATF 125 III 70 consid. 2a ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., 2014, p. 644). Elle concrétise avant tout la règle générale de la prohibition de l'abus de droit et l'assortit de conséquences adéquates dans le cadre du contrat de travail (ATF 132 III 115 consid. 2.1, JdT 2006 I 152 ; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 52). D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2, JdT 2006 I 194 et la réf. citée ; Sattiva Spring, Le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, in Wyler [éd], Panorama en droit du

- 15 - travail, recueil d'études réalisées par des praticiens, 2009, pp. 275 ss). Dans la pratique toutefois, les restrictions particulières au droit de donner congé dans le domaine du droit du travail laissent peu de place à l'application de la clause générale de la prohibition de l'abus de droit (ATF 121 III 60 consid. 3d ; ATF 111 II 242 consid. 2a). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le

congé se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, ou encore lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 consid. 2.2, JdT 2006 I 152). Un comportement simplement inconvenant ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas (Favre/Munoz/Tobler, *Le contrat de travail*, Code annoté, 2e éd., 2010, n. 1.5 ad art. 336 CO). L'art. 2 al. 2 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 2010) sanctionne des actes qui sont certes conformes aux normes légales correspondantes, mais qui constituent objectivement une violation du standard minimum de la bonne foi et qui déçoivent ainsi la confiance des parties en un comportement honnête et adapté aux circonstances. Il peut y avoir abus de droit, notamment, lorsqu'une institution juridique est détournée de son but (ATF 125 IV 79 consid. 1b), lorsqu'un justiciable tend à obtenir un avantage exorbitant, lorsque l'exercice d'un droit ne répond à aucun intérêt (TF 4C.88/2003 du 1er juillet 2003, consid. 3.1) ou lorsqu'une personne adopte un comportement contradictoire et que des attentes légitimes de l'autre partie s'en trouvent déçues (ATF 133 III 61 consid. 4.1). L'application de la règle de l'abus de droit doit cependant demeurer restrictive et se concilier avec la finalité, telle que l'a voulue le législateur, de la norme matérielle applicable au cas concret (ATF 107 la 206, consid. 3b). Ainsi, la doctrine, sans être exhaustive, a ciblé certaines situations de fait, tout en précisant que le recours à l'abus de droit restait exceptionnel : une baisse des performances, mais qui est en réalité due au comportement de l'employeur ; la manière dont le licenciement a eu lieu, soit sans égards ; la disproportion évidente des intérêts en jeu,

- 16 - comme le licenciement en soi possible d'un travailleur très âgé (Wylser/Heinzer, *op. cit.*, pp. 644 ss). c/aa) En l'espèce, les premiers juges ont retenu que le congé était abusif en ce sens que l'employeur n'avait pas identifié plus tôt les carences du travailleur, en tant que conducteur. Pour le tribunal, soit les carences étaient graves dans le sens relevé par les formateurs entre fin mars et début avril, et il était de la seule responsabilité de la défenderesse de ne pas avoir identifié ces carences plus tôt – en d'autres termes, c'était l'employeur qui avait des carences dans le processus de formation – , soit les carences du travailleur n'étaient pas si graves et elles pouvaient alors être corrigées, sans qu'un licenciement ne soit nécessaire. bb) Il s'avère toutefois que les premiers juges ont omis de prendre en compte un certain nombre de points dans leur appréciation. Tout d'abord, comme mentionné plus haut, la clause générale de la prohibition de l'abus de droit en matière de droit du travail doit rester d'une application exceptionnelle. Ce n'est que dans des circonstances bien caractérisées qu'une telle clause peut trouver application. Ainsi, la liberté contractuelle doit rester la règle et l'employeur, pour autant qu'il résilie le contrat dans les délais, a la possibilité de mettre fin au contrat sans prendre le risque de se voir opposer la clause générale de l'abus de droit. cc) Ensuite, les premiers juges ont retenu que le comportement caractéristique et constitutif d'abus de droit avait trait à la manière dont la formation avait été dispensée, et aux reproches adressés au travailleur pour justifier son licenciement. Or, l'argument des premiers juges est contradictoire et aurait des conséquences fâcheuses sur la formation et les candidats eux-mêmes. Si l'on reproche à l'employeur de n'avoir pas résilié le contrat au début de la formation, soit dès qu'il s'est aperçu de certaines lacunes et lenteurs du travailleur, cela implique qu'aucune chance n'est laissée au travailleur pour s'améliorer et cela

- 17 - pousserait à licencier un travailleur alors que celui-ci peut encore progresser. Une décision trop hâtive engendrerait également une rotation trop élevée dans les candidats

conducteurs, sans nécessité. En l'espèce, si les compétences pour les modules n° 2 à 6 ont été jugées excellentes, il est fait état dans le passeport de formation, s'agissant du module n° 1, que l'intimé était dans tous les domaines (autonomie avant le départ, technique, circulation, réseau de la ligne aérienne, particularités) d'un niveau médiocre, et qu'il a lentement progressé pour arriver à un niveau dépassant 80 %. Il est également fait état dans le passeport de formation d'erreurs fréquentes en ce qui concerne le placement et la maîtrise du véhicule, d'oublis d'indicateurs, d'une vision au loin défaillante et d'une mise en pratique insuffisante de la théorie. Ainsi, bien qu'il eût passé tous les premiers examens et modules avec succès, les performances de l'intimé en début de formation étaient somme toute mitigées. A ce stade, l'employeur n'avait donc encore aucune raison de mettre fin prématurément à la formation. Cela étant posé, selon les premiers juges, si les lacunes n'étaient pas si graves, il appartenait à l'employeur de poursuivre la formation plutôt que de résilier le contrat. Toutefois, les premiers juges ont omis de tenir compte du fait que, durant la période test postérieure au recadrage du 28 mars 2012, le travailleur a commis des fautes suffisamment graves pour que les formateurs considèrent que la sécurité du trafic et des voyageurs n'était pas garantie. Les premiers juges qualifient les accidents des 14 et 27 mars 2012 de « modestes », ce qui ne peut être retenu, la valeur des dégâts étant relativement élevée et le travailleur en étant responsable. De même, la pression qui aurait été mise sur le travailleur, qui devait faire ses preuves en quatre jours, ne saurait constituer un argument en faveur d'un abus de droit, puisqu'il est notoire que les conducteurs de bus subissent tous les jours une telle pression lors de la conduite. Les manquements reprochés à l'intimé touchaient à la sécurité du trafic et à la protection des voyageurs, essentiels pour l'employeur, qui ne pouvait se permettre de garder à son service un employé qui ne satisfaisait pas à ces exigences, même compte tenu du

- 18 - fait qu'il était en formation. Ainsi, il était compréhensible que l'employeur ne souhaite pas poursuivre la formation, puisqu'après avoir constaté que les bases avaient été acquises, c'était la sécurité et la conduite, soit les éléments les plus importants, qui constituaient les faiblesses du travailleur. De manière plus générale, l'employeur avait dès le début de la formation été clair et complet sur le processus de formation. Reprocher à celui-ci une résiliation à un moment ou un autre revient à ne plus lui laisser aucune latitude en relation avec le succès ou l'échec de la formation, ce qui n'est pas concevable. Ainsi, il apparaît que le licenciement de l'intimé par l'appelante reposait sur des motifs objectifs et compréhensibles. On ne saurait y voir un congé abusif, puisque le processus mené par l'employeur ne démontre aucun comportement choquant. Dès lors, c'est à tort que les premiers juges ont retenu que le congé signifié était abusif. Le grief de l'appelante est bien fondé et son appel doit être admis.

#### **E. 4**

a) Dans son appel joint, l'intimé conteste la décision des premiers juges d'ordonner le remboursement des frais de formation. Il reproche aux premiers juges d'avoir violé le principe d'un remboursement dégressif raisonnable, la somme de 15'000 fr. due à titre de frais de formation étant disproportionnée par rapport au salaire net perçu de 19'035 fr. 55 durant les cinq mois d'activités. Il soutient en outre que la formation initiale apportant un avantage au travailleur se serait achevée après deux mois, soit dès l'obtention du permis D en date du 12 janvier 2012, la formation consécutive à l'obtention de ce document ne visant qu'à se familiariser avec le réseau de l'employeur et son coût ne pouvant en aucun cas être reporté sur le travailleur. Enfin, l'intimé fait grief aux premiers juges de s'être fondé sur la

CCT d'entreprise complémentaire à la CCT cadre, alors que la première serait en réalité contraire à la seconde.

- 19 - L'appelante, quant à elle, allègue que la formation de l'intimé était loin d'être achevée au moment de l'obtention du permis D. Il lui fallait en effet alors encore valider la conduite de trolleybus, prérequis nécessaire pour être engagé comme conducteur de bus. Elle rappelle que dès son engagement, l'intimé avait été dûment informé des modalités de remboursement en cas de démission ou de licenciement, en signant une convention de formation. Enfin, elle estime incohérent que des modalités de remboursement négociées entre partenaires sociaux puissent être taxées d'arbitraires. b) En principe, les frais inhérents à des cours de formation intervenant sur directive expresse de l'employeur constituent des frais nécessaires au sens de l'art. 327a CO qui doivent impérativement être remboursés par l'employeur (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 307). Toutefois, les parties à un contrat de travail peuvent valablement convenir que le salarié prend à sa charge tout ou partie des frais découlant d'une formation financée par l'employeur pendant les rapports de travail. Cette participation concerne les frais payés par l'employeur pour une formation complémentaire procurant au travailleur un avantage personnel perdurant au-delà des rapports de travail et pouvant être exploité sur le marché du travail (TF 4C.326/2005 du 21 octobre 2005 consid. 4 ; CREC I 11 mai 2010/243 ; Wylter/Heinzer, op. cit., p. 307). Pour qu'un remboursement des frais de formation pris en charge par l'employeur puisse être exigé, la doctrine pose quatre conditions cumulatives. Premièrement, il faut que les parties aient convenu à l'avance d'un remboursement en cas de résiliation anticipée du contrat. A contrario, lorsque rien n'a été prévu, l'employeur ne peut unilatéralement et après coup exiger le remboursement du coût d'une formation offerte au travailleur. Deuxièmement, les montants à rembourser doivent être clairement spécifiés. Troisièmement, la durée pendant laquelle l'employeur peut exiger un remboursement dégressif doit être fixée raisonnablement, compte tenu notamment de l'ampleur

- 20 - des frais engagés, à défaut de quoi l'on se heurterait au principe de l'égalité des parties devant le délai de congé (art. 335a al. 1 CO). Enfin, la période de remboursement ne doit pas entraver de manière excessive la liberté personnelle du travailleur en le privant de la possibilité de résilier le contrat pendant des années (TF 4A\_616/2011 du 21 mars 2012 consid. 5.2 ; Danthe, in Dunant/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 17 ad art. 327a CO). c) En l'espèce, les parties, en signant la convention de formation du 23 août 2011, sont convenues par avance du remboursement des frais de formation en cas de résiliation du contrat. La convention de formation spécifiait clairement, au moyen d'un tableau, quels montants étaient dus selon le moment où le contrat était résilié par l'une des parties. Selon la convention, une fois que l'employé était promu conducteur, les frais de formation de 50'000 fr. ne devaient être entièrement remboursés en cas de résiliation que durant la première année de service. Dès le 13e mois d'activité, le montant à rembourser diminuait, pour atteindre 0 fr. dès le 31e mois d'activité, soit environ deux ans et demi après l'entrée en service en tant que conducteur. Ces modalités de remboursement respectent la jurisprudence en la matière et doivent être qualifiées de raisonnables, la liberté personnelle du travailleur de résilier le contrat n'étant pas entravée de façon excessive. Ainsi, on ne saurait reprocher aux premiers juges d'avoir méconnu les principes applicables en matière de remboursement des frais de formation. S'agissant du rapport entre les frais de formation à rembourser de 15'000 fr. et le salaire net perçu de 19'035 fr. 55, il y a lieu de tenir compte du fait que le travailleur n'a, du fait de son arrêt maladie à 100 % du 14 mai au 30 juin 2012,

quitté l'entreprise que le 31 juillet 2012, et a été payé jusque-là, ce qui représente en réalité 9 mois de salaire, soit 34'263 fr. 90 si l'on retient un salaire mensuel net de 3'807 fr. 10. Au demeurant, la valeur de la formation est indéniable, son coût n'étant en réalité pas de 50'000 fr comme mentionné dans le contrat de travail mais de 65'000 francs. La formation dispensée peut

- 21 - être valorisée par l'intimé auprès d'autres entreprises de transports publics ou privés, de sorte que l'on ne saurait apprécier l'éventuelle disproportion au seul rapport avec le salaire réalisé pendant la durée des relations contractuelles. Il n'est pas exact de prétendre, comme le fait l'intimé et appelant par voie de jonction, que sa formation s'est achevée au moment où il a obtenu le permis D. Le permis D permet de conduire un véhicule affecté au transport de personnes de plus de huit places assises. Pour pouvoir conduire ensuite un trolleybus, le travailleur devait encore obtenir un titre supplémentaire pour ce genre de véhicule, comprenant notamment la possibilité de prendre le volant d'un bus articulé, avec la remorque. On ne saurait donc soutenir que la formation de conducteur de bus était déjà terminée le 12 janvier 2012 et que les modules qui ont suivi ne constituaient qu'une formation interne à l'entreprise à la charge de l'employeur. En ce qui concerne la conformité de la CCT d'entreprise à la CCT cadre, il y a lieu de rappeler que l'art. 4 de la CCT cadre prévoit que chaque entreprise conclut avec les partenaires sociaux une CCT d'entreprise qui concrétise l'application de la CCT cadre dans l'entreprise concernée. L'article 56 al. 2 de la CCT cadre ajoute que les entreprises soutiennent la formation continue du collaborateur par une aide financière et/ou sous forme de temps. Une annexe 1 fixe les salaires minima. L'article 37 de la CCT d'entreprise prévoit le remboursement des frais de formation, l'article 6.3.1 de l'annexe 6 fixant la clé de remboursement au prorata. La convention de formation signée par les parties prévoyait notamment le remboursement d'un montant de 15'000 fr. en cas de rupture du contrat au 5e mois de formation. L'appelant par voie de jonction soutient que la CCT d'entreprise de l'appelante et intimée par voie de jonction serait contraire à la convention cadre en ce sens qu'en imposant un remboursement des frais de formation, qui plus est à un montant aussi

- 22 - élevé, le salaire minimum ne serait pas respecté, pas plus que l'obligation de formation. On ne peut suivre l'appelant par voie de jonction. Outre que la convention entreprise a été négociée entre les partenaires sociaux, et approuvée par eux, les principes sont respectés. Il y a lieu de ne pas confondre le salaire et le remboursement des frais de formation (cf. TF 4C.326/2005 du 21 octobre 2005 consid. 4 ; JAR 1991 p. 203). Ainsi, force est de constater que c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que les frais de formation devaient être remboursés par 15'000 francs. Le grief de l'intimé et appelant par voie de jonction est mal fondé.

## **E. 5**

Il découle des considérants qui précèdent que l'appel doit être admis, tandis que l'appel joint doit être rejeté. Sur les 15'000 fr. dus par l'intimé à titre de frais de formation, un montant de 8'325 fr. 95 a d'ores et déjà été retenu sur le salaire de P. \_\_\_\_\_. Dès lors, ce dernier est débiteur de Q. \_\_\_\_\_ du solde, soit de 6'674 fr. 05. Il convient donc de statuer à nouveau en ce sens que P. \_\_\_\_\_ est débiteur de Q. \_\_\_\_\_ de la somme de 6'674 fr. 05 avec intérêts à 5 % l'an dès le 5 avril 2012 et que l'opposition formée par P. \_\_\_\_\_ au commandement de payer de l'Office des poursuites du district de La Riviera-Pays-d'Enhaut dans la poursuite n° 638922 est définitivement levée à hauteur du capital, intérêts et frais. S'agissant de la conclusion III de l'appelante en annulation de la poursuite engagée par

l'intimé à son encontre, il ne pourra y être fait droit, faute pour l'appelante d'avoir expressément conclu au constat de l'inexistence de la créance déduite en poursuite (ATF 128 III 334). Il y a toutefois lieu de relever que l'opposition de Q.\_\_\_\_\_ au commandement

- 23 - de payer de l'Office des poursuites du district de l'Ouest lausannois dans la poursuite n° 6397462 doit être maintenue, puisque le montant mentionné de 8'325 fr. 95 n'est pas dû. S'agissant d'un litige relatif à un contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 113 al. 2 let. d CPC), le jugement de première instance doit être rendu sans frais. En application de l'art. 5 al. 1 TDC (tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6), les dépens de première instance dus par P.\_\_\_\_\_ envers Q.\_\_\_\_\_ sont fixés à 3'000 francs. Il n'y pas lieu de prélever de frais judiciaires de deuxième instance (art. 113 al. 2 let. d CPC). Me Sandra Genier Müller, conseil d'office de P.\_\_\_\_\_, a déposé en date du 9 novembre 2015 une liste d'opérations mentionnant 10,7 heures consacrées à la procédure d'appel et 57 fr. 40 de débours. Au vu de la difficulté moyenne de la cause, ces opérations paraissent raisonnables. Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr., l'indemnité de Me Genier Müller doit être fixée à 1'926 fr., montant auquel s'ajoutent les débours par 54 fr. 40 et la TVA sur le tout par 158 fr. 70, soit à 2'142 fr. 10 au total. Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité au conseil d'office mis à la charge de l'Etat. P.\_\_\_\_\_ versera à Q.\_\_\_\_\_ la somme de 2'500 fr. à titre de dépens de deuxième instance (art. 7 al. 1 TDC).

- 24 -

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