

VD_GERICHTE PT07.028842 vom 5. Februar 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-02-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT07.028842

FR: VD_GERICHTE PT07.028842 du 5 février 2010

IT: VD_GERICHTE PT07.028842 del 5 febbraio 2010

Erwägungen

E. 2

a) Le 17 octobre 2006, la défenderesse a engagé le demandeur en qualité de chauffeur de bus auxiliaire, avec effet dès le 19 octobre 2006, pour une rémunération de 30 fr. de l'heure, vacances et treizième salaire compris, des indemnités pouvant être versées en plus selon l'annexe « salaires et indemnités ». A titre de « conditions générales », le contrat prévoit : « L'engagement se fait de mois en mois sur la base des tableaux de service établis par l'exploitation. Vous êtes responsable de votre organisation personnelle vis-à-vis de la loi sur la durée du travail (OTR, OLDT, etc.) et du respect du temps de conduite et de repos conformément à la loi. » b) Un cahier des charges fait partie intégrante du contrat. Il contient en particulier les clauses suivantes : « Descriptions des tâches permanentes ou périodiques : Les tâches spécifiques du chauffeur sont :

- 3 - - Conduire les véhicules routiers E. _____ SA en ayant soin du matériel, du confort des passagers et dans le respect des règles de la circulation routière. (...) A la prise du service : (...) Respecter les directives concernant la tenue, la conduite, les horaires, le comportement avec la clientèle et les prises et fins de service. En cours de service : - Informer et renseigner la clientèle, prendre note des réclamations et les transmettre aux inspecteurs de réseau. Compétences : - Prendre des décisions ponctuelles dans l'organisation ou le service à la clientèle en cas de circonstances extraordinaires ou non prévues dans les règlements ou les directives qui n'engagent ou ne modifient pas le fonctionnement de l'entreprise. (...) Divers : (...) - Préserver l'image et les intérêts de l'entreprise aussi bien dans le service qu'en dehors du cadre professionnel - S'engager à exécuter avec soin le travail qui lui est confié - Aptitude à conduire l'ensemble des véhicules routiers E. _____ SA ».

E. 3

Le demandeur est titulaire d'un permis de conduire français lui permettant de conduire les véhicules de la catégorie D, soit de transporter professionnellement des personnes. Il a informé son futur employeur lors de l'entretien d'embauche du fait que son permis de conduire était étranger. Il lui a alors été indiqué que cela ne constituait pas un obstacle et que cette situation serait régularisée. Il a été demandé au demandeur de remplir un disque tachygraphe pour un contrôle de conduite ; il a à cette occasion conduit un bus avec quelques passagers. Le demandeur a suivi la formation interne usuelle de la défenderesse pour les nouveaux chauffeurs.

E. 4

La défenderesse a mis à la disposition du demandeur une chambre meublée à la gare CFF de Nyon moyennant un loyer mensuel de 295 fr., à déduire du salaire.

E. 4.1

p. 537/538; cf. également ATF 134 III 67 c. 4 p. 69).

- 22 - L'énumération prévue à l'art. 336 CO - qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail - n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations, qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l'art. 336 CO. Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif.

L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (cf. ATF 132 III 115 c. 2.1 à 2.5 p. 116-118; 131 III 535 c. 4.2 p. 538/539). Les motifs de la résiliation relèvent du fait. De même, l'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle et, par conséquent, du fait (ATF 131 III 535 c. 4.3 p. 540; 130 III 699 c. 4.1 p. 702). En l'espèce, au terme d'une instruction complète et approfondie, les premiers juges ont retenu que, " même si certains passagers (hommes et femmes âgés) étaient satisfaits du [recourant], ce dernier avait un comportement inadéquat avec une partie de la clientèle – les femmes jeunes. Il a aussi poursuivi de ses assiduités une collègue. Il a eu des difficultés sur certaines lignes qu'il devait emprunter. Les griefs de [l'intimée] sont ainsi dans l'ensemble établis. Ceux du [recourant] (promesses fallacieuses, mobbing) ne le sont pas" (jgt p. 18). La cour de céans peut faire siennes ces considérations de fait, qui sont convaincantes notamment à la lecture des témoignages (art. 471 al. 3 CPC). Les griefs de l'employeur relatifs au comportement du recourant dans le cadre de son activité professionnelle apparaissent avoir été déterminants au moment

- 23 - de prendre la décision de le licencier. En d'autres termes, ces griefs sont la véritable cause du congé. C'est également à juste titre que les premiers juges ont considéré que l'employeur avait mis fin au contrat de travail le liant au recourant sans que l'on puisse lui reprocher la manière de le faire. En effet, le Dr D. _____ a déclaré notamment que la cause de l'état dépressif "moyen à sévère" vécu par le recourant après son licenciement était "la solitude majeure, le sentiment d'abandon complet et celui de ne pas maîtriser une procédure compliquée" (jgt p. 15), ce qui ne saurait être imputé à l'employeur. Quant à la "procédure juridique" évoquée dans le certificat établi le 4 septembre 2007 par le même médecin (jgt pp. 10/11), elle est la conséquence du licenciement. Enfin, le recourant ne démontre pas que la prétention qu'il élevait au sujet des démarches à entreprendre pour la conversion de son permis de conduire étranger en un permis de conduire suisse était prévue dans son contrat de travail. Même s'il avait pu comprendre, lors de son engagement, que sa situation serait régularisée de ce point de vue, le contrat de travail passé entre parties ne stipule aucune obligation de l'employeur à cet égard (cf. jgt p. 2; voir aussi la pièce 4). En particulier, aucun témoin n'est venu confirmer les allégations du recourant selon lesquelles son employeur se serait engagé à lui permettre d'obtenir un permis de conduire suisse (cf. all. 27 ss). A défaut d'une telle obligation de l'employeur, on ne saurait retenir un licenciement abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO. On peut également relever que le

recourant n'a pas établi avoir exigé avant son licenciement que l'employeur prenne en charge l'échange de son permis de conduire en exécution d'une obligation contractuelle. Les griefs du recourant à l'encontre de la résiliation de son contrat de travail sont dès lors sans fondement. 5. En définitive, le recours doit être rejeté, en application de l'art. 465 al. 1 CPC, et le jugement confirmé.

- 24 - La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure n'est pas gratuite (art. 343 al. 2 CO). Les frais de deuxième instance du recourant sont arrêtés à 650 fr. (art. 232 et 235 TFJC). Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, en application de l'art. 465 al. 1 CPC, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. Les frais de deuxième instance du recourant T._____ sont arrêtés à 650 fr. (six cent cinquante francs). IV. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président :
Le greffier :

- 25 - Du 5 février 2010 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. Le greffier : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à : - Me Jean Arnaux de Mestral (pour T._____), - Me Jean-Michel Henny (pour E._____ SA). La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 100'000 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).

- 26 - Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : - Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte. Le greffier :

E. 5

Le 14 novembre 2006, le Dr M._____, à Genève, fonctionnant comme médecin-conseil de l'Office fédéral des transports (ci-après : OFT) a délivré au demandeur un certificat d'aptitude médicale à la conduite de véhicules moteurs selon l'article 23 OVCM (premier examen d'aptitude) sur le formulaire ad

- 4 - hoc de l'OFT. Le même jour, il a délivré sur le formulaire du Service des automobiles et de la navigation vaudois (ci-après : SAN), un rapport médical déclarant le demandeur apte sans restrictions notamment à la conduite des véhicules de la catégorie D (Trolleybus). Le 14 novembre 2006, le demandeur a signé le formulaire du SAN « Demande d'un permis de conduire sur la base d'un permis de conduire étranger ».

E. 6

La défenderesse a adressé le 26 février 2007 le courrier suivant au demandeur : « Fin des rapports de service Monsieur, Pour donner suite à notre entretien du 26 février 2007 à mon bureau, je vous confirme le contenu de notre discussion, à savoir la cessation de nos rapports de travail pour le 31 mars 2007. Votre affectation aux différents services se fera selon les tableaux qui vous ont été remis, votre dernier jour de travail sera le 28 mars. A l'issue de ce dernier service, vous voudrez bien passer à nos bureaux à la rue [...] à Nyon

pour y restituer tout le matériel mis à votre disposition, ainsi que pour effectuer le versement des recettes encaissées. Le versement de votre salaire de mars dépend de l'établissement du décompte final de vos ventes. Il est donc impératif que ces opérations puissent être effectuées rapidement. En ce qui concerne la chambre que vous occupez, j'ai pris bonne note de votre désir de l'occuper jusqu'au 15 avril. Dans la mesure du possible nous demanderons aux CFF de nous facturer son occupation prorata temporis. En vous remerciant pour le travail effectué sur le réseau urbain des E. _____ SA, nous vous adressons, Monsieur, nos meilleures salutations. » 7) a) Le demandeur a touché 2'929 fr. 65 brut (soit 2'345 fr. 90 net, impôt à la source déduit) pour le mois d'octobre 2006, selon décompte de salaire au 1er novembre 2006, pour 82.92 heures à 30 fr. brut et des indemnités pour horaire de nuit (25.00 H), heures du dimanche (19.00 H), indemnité de nettoyage (7.00) et service irrégulier (7.00). Il a perçu 5'705 fr. 65 brut (soit 4'580 fr. 35 net, impôt à la source déduit) en novembre 2006, selon décompte de salaire au 1er décembre 2006, pour 179.33 heures et des indemnités pour horaire de nuit (15.00 H), heures du dimanche (9.00 H), indemnité de nettoyage (2.00) et service irrégulier (25.00) ; un montant de 409 fr. a été retenu au titre de « FA 192/06 » en sorte que le demandeur a effectivement reçu 4'171 fr. 35. Celui-ci a touché en décembre 2006, selon décompte du 27 décembre 2006, 5'112 fr. 60 brut (soit 3'701 fr. 55 net, impôt à la source et loyer déduits), pour 150.33 heures à 30 fr. brut et des indemnités pour horaire de nuit (26.00 H, heures du dimanche (28.00 H), indemnité de nettoyage (6.00) et service irrégulier (20.00). Il a perçu 5'797 fr. 50 brut (soit 4'654 fr. 35 net, impôt à la

- 5 - source et loyer déduits) en janvier 2007, selon décompte de salaire du 31 janvier 2007, pour 193.25 heures et des indemnités pour heures de nuit (27.00 H), heures du dimanche (10.00 H), indemnité de nettoyage (5.00) et service irrégulier (25.00). Il a touché 5'535 fr. 50 brut (soit 4'201 fr. 10 net, impôt à la source et loyer déduits) en février 2007, selon décompte de salaire du 1er mars 2007, pour 173.00 heures et des indemnités pour heures de nuit (19.00 H), heures du dimanche (18.00 H), indemnité de nettoyage (5.00) et service irrégulier (24.00). Au mois de mars 2007, selon fiche de salaire du 30 mars 2007, il a perçu 5'202 fr. 50 brut (soit 4'263 fr. 10 net, impôt à la source déduit) pour 173.42 heures et des indemnités pour heures de nuit (16.00 H) et service irrégulier (13.00) ; un montant de 893 fr. 35 a été retenu au titre de « FA 17/32/42/07 » en sorte que le demandeur a effectivement reçu 3'369 fr. 75. b) Il ressort du tableau de présence des chauffeurs du mois de février 2007 que le demandeur a travaillé sur huit lignes de bus (11, 12, 13, 14, 15, 16, 611 et 713). Le chauffeur [...] a par exemple pour sa part travaillé sur quinze lignes (22, 23, 24.3, 31, 32, 33, 34, 35, 35.1 36, 37, 626, 634, 726, 731), et le chauffeur [...] sur quatorze lignes (11, 12, 13, 14, 15, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 631, 635, 733). Il y a des chauffeurs qui travaillent sur moins de lignes.

E. 8

Le 15 mars 2007, la défenderesse a adressé au demandeur une facture No 42/07 de 500 fr. ayant pour objet « cautionnement loyer « une chambre à la gare CFF de Non » Fin de bail le 10 avril 2007 », avec les mentions suivantes : « Ce montant vous sera remboursé après l'état des lieux et la restitution des clés » et « Cette facture sera déduite de votre salaire ».

E. 9

La défenderesse a remis le 16 mars 2007 au demandeur, qui l'a signé pour « accusé de réception », le courrier suivant : « Libération de l'obligation de travailler Monsieur, Par la

présente et selon notre entretien du 15 mars 2007, nous vous confirmons que vous êtes libéré de l'obligation de travailler pour E. _____ SA. Cette libération s'exerce avec effet immédiat. Le montant de votre salaire sera calculé sur la base des services qui vous ont été attribués jusqu'au 28 mars, calcul des indemnités jusqu'au 15 mars 2007, dernier jour travaillé. Cette décision est motivée par les menaces que vous avez prononcées à l'encontre du personnel d'encadrement des E. _____ SA. Par ailleurs, nous vous rappelons votre devoir de réserve vis-à-vis de l'entreprise. Dès ce jour, vous n'êtes plus autorisé à porter les effets d'uniforme E. _____ SA en votre possession. D'autre part, nous vous prions de faire votre changement d'adresse dans les plus brefs délais, afin que votre courrier ne parvienne plus à l'adresse des E. _____ SA. Nous ne ferons suivre aucun courrier. »

- 6 -

E. 10

Le 29 mars 2007, le demandeur a adressé à la défenderesse le courrier suivant : « Objet : Demande de restitution de caution, de frais et complément d'information Monsieur, Par la présente je vous demande de me faire parvenir sur mon compte bancaire la caution de 500 FS que vous avez retiré de mon solde de tout compte. Je rajoute aussi que je veux le versement d'honoraire de 500 FS correspondant aux frais administratifs de validation de mon permis de conduire en Suisse ainsi que le temps que je consacre à cette démarche, chose qui aurait dû être faite par l'entreprise au début de la mise en route de mon contrat de travail pendant la formation que j'ai reçu pour l'exploitation professionnelle du réseau urbain des E. _____ SA. Par ailleurs, d'après l'article de loi du code du travail en Suisse No 336 B que je vous confirme l'acte oppositionnel de mon congé que je qualifie d'ordre abusif. Je vous suggère de me faire parvenir dans les plus brefs délais et par écrit, vos motivations avec l'exactitude, de l'interruption définitive de notre collaboration. »

E. 11

Le demandeur a occupé sa chambre à la gare de Nyon jusqu'au 10 avril 2007, le loyer lui étant facturé jusqu'à cette date, prorata temporis.

E. 12

Il ressort en particulier ce qui suit d'un article paru dans le journal Le Matin du 10 avril 2007, intitulé « Il roule sans permis suisse » : « Le permis de conduire de T. _____ était valable, soutient C. _____, chef d'exploitation des E. _____ SA. Effectivement, il aurait dû passer une équivalence suisse, mais il voulait que l'entreprise prenne cela en charge. C'est un peu facile. » C. _____ admet néanmoins que la direction « n'a pas fait au plus vite » et que « le dossier a été laissé en suspens ». Et s'il y avait eu un accident ? « Vous extrapolez puisqu'il ne s'est rien passé », répond le chef d'exploitation ! Mais encore ? « Au niveau de la couverture d'assurance, cela ne changeait rien. » Reste que les E. _____ SA viennent de modifier leur mode de recrutement : « A l'avenir, nous exigeons que nos chauffeurs soient en possession d'un permis suisse avant d'effectuer leur première course » précise C. _____ . »

E. 13

a) C. _____ a déposé plainte le 12 avril 2007, pour menaces proférées le 2 mars 2007 vers 10h.00 à Nyon, en ces termes auprès de la gendarmerie : « Je déclare déposer plainte pour les motifs suivants : « Le 19.10.2006 nous avons engagé M. T. _____ comme chauffeur auxiliaire sur nos lignes de bus. Au début, au niveau conduite, nous n'avons pas

eu de problèmes. Quelques temps plus tard, nous avons eu quelques réclamations de nos chauffeurs, car il se montrait agressif envers eux. De plus, il s'est mis à critiquer l'entreprise auprès de clients, qui ont rapporté les faits à nos employés. Comme la situation ne pouvait plus durer, nous avons pris la décision de ne pas reconduire son contrat de chauffeur temporaire, au 31.03.2007. Nous lui avons communiqué cette décision le LU 26.02.2007, par courrier officiel, après lui avoir appris la nouvelle verbalement durant la semaine précédente. Suite à cette communication, il est passé dans nos bureaux le VE 02.03.2007, vers 1000. Il voulait faire une remarque par rapport au comportement de ses collègues envers lui. J'ai pris bonne note de celle-ci. Cela ne lui a pas plu et il a commencé à hausser le ton, disant que nous ne lui faisons pas peur. Dès

- 7 - lors il m'a menacé par ces termes « Je vais vous faire la tête au carré, à vous, à M. [...] et aux quatre inspecteurs. » Je lui ai dit que la discussion était terminée et je l'ai fait sortir de mon bureau. Il est parti sans autre. Dès lors, comme nous ne voulions pas mettre de l'huile sur le feu, nous n'avons pas donné de suite à cette affaire. Il a continué à travailler pour nous. Il a également continué à polémiquer contre les inspecteurs et notre entreprise, pendant son travail, malgré le fait que je lui ai rappelé son devoir de réserve envers le public. Comme il continuait, le 15.03.2007, nous lui avons signifié qu'il n'était plus obligé de venir à son travail et qu'il serait payé jusqu'au terme de son engagement. Depuis, il ne cesse de polémiquer sur la marche de l'entreprise, soit sur la place de la Gare, soit dans les journaux. » b) Entendu par le Juge d'instruction le 21 mai 2007, 10h30, C._____ a déclaré ce qui suit : « Je confirme ma plainte. Je vous explique qu'en ma qualité de chef d'exploitation, je suis responsable des chauffeurs. En particulier de leur recrutement et des problèmes qu'ils peuvent rencontrer. C'est donc moi qui ai communiqué à T._____ le fait qu'il ait été licencié. Cela était motivé par des problèmes relationnels avec d'autres collègues. Quelques jours plus tard, soit le 2 mars, T._____ s'est entretenu avec moi et m'a d'abord informé qu'il s'acquitterait tout à fait normalement du travail à accomplir chez nous. J'en ai pris bonne note. Il a ensuite haussé le ton finissant par me menacer. En fait il m'a menacé de me casser la figure, de même qu'à M. [...], mon adjoint, et ainsi qu'à mes quatre inspecteurs. Vu notre différence de taille, je n'ai pas eu peur qu'il m'attaque directement. Je crains plutôt, crainte partagée par l'entreprise, qu'il me/nous nuise de façon imprévisible. (...) Je pose les conditions suivantes au retrait de ma plainte. Moi-même et les E._____ SA souhaitons que T._____ s'engage, dans la mesure où il serait amené à emprunter l'un de nos bus, à ne pas importuner le conducteur et/ou le contrôleur. Il ne leur adressera la parole, que ce soit sur un trajet ou à l'arrêt que si cela est indispensable (achat de billet, destination). Si T._____ donne un tel engagement et le respecte pendant une durée de 3 mois, vous pourrez considérer la plainte comme retirée. » Entendu à son tour le même jour à 11h05, le demandeur a déclaré : « Vous m'informez que j'aurais éventuellement menacé C._____ lors d'un entretien qui a suivi le licenciement dont j'ai fait l'objet par les E._____ SA. Je le conteste, lors de cet entretien j'ai rappelé à C._____ que je ne voyais pas l'intérêt de ce licenciement. Je lui ai rappelé que l'entreprise avait commis des fautes lors de mon engagement et que si elle ne revoyait pas sa position je saisisserai les Prud'Hommes. Le ton est monté en ce sens que la discussion était houleuse. Je suis resté courtois précisant néanmoins à C._____ qu'il était incompetent. J'affirme ne pas l'avoir injurié et ne pas l'avoir menacé. J'affirme n'avoir menacé aucun collègue de l'entreprise. Je suis en litige avec les E._____ SA sur les conditions de mon engagement, les conditions de travail et mon licenciement. C'est dans ce sens que je vous ai adressé un courrier intitulé « contre-plainte ». Vous m'informez qu'il fait l'objet d'un

courrier distinct. Vous me communiquez les conditions posées au retrait de la plainte. Je les accepte. Je m'engage donc dans la mesure où je serai amené à emprunter l'un des bus des E._____ SA, à ne pas importuner le conducteur et/ou le contrôleur. Je ne leur adresserai la parole, que ce soit sur un trajet ou à l'arrêt que si cela est indispensable (ex : achat de billet). Je prends note que moyennant le respect de cet engagement pendant une durée de 3 mois, la plainte pourra être retirée. J'accepte ces conditions même si je les trouve abusives. Vous m'informez que je suis libre de les refuser. Je les accepte néanmoins.

- 8 - Je n'ai rien d'autre de particulier à ajouter si ce n'est que j'examinerai l'éventualité de poser une contre-plainte pour ce qui précède. » c) Le Juge d'instruction a écrit à C._____ le 21 mai 2007 que les conditions du retrait de plainte ayant été acceptées, sans nouvelles du plaignant d'ici au 21 août 2007, la plainte serait considérée comme ayant été retirée.

E. 14

a) Le 12 avril 2007, le SAN a convoqué le demandeur pour une course de contrôle selon l'article 44 alinéa 1 OAC en vue de l'obtention d'un permis de conduire suisse pour la catégorie D. Il était précisé que le demandeur devait se présenter à la course de contrôle au volant d'un autocar d'une longueur d'au moins 10m, d'une largeur d'au moins 2.30m. b) Par courrier du 12 avril 2007 adressé à la défenderesse, le demandeur a fait valoir ce qui suit : « Objet : Demande de mise à disposition d'un véhicule de catégorie D Monsieur le directeur, Conformément à l'article 42 alinéa 3 bis de l'ordonnance sur la circulation routière le 8 mai 2007 à 7h15 j'ai un rendez-vous pour une course de contrôle à Lausanne. Cette examen aurait du être fait à la signature de mon contrat de travail pendant le premier mois d'activité. De ce fait, je vous demande de me mettre à disposition un véhicule de catégorie D comme le demande le service des automobiles de Lausanne ainsi que la prise en charge des frais de cette examens. Par ailleurs j'attends toujours le versement de ma caution de 500 F de la chambre que j'ai occupé jusqu'au 10 avril 2007 ». c) Le 24 avril 2007 il lui a encore écrit la lettre suivante : « Monsieur le directeur, Juste ce petit mot pour vous informer que j'attends votre réponse pour la mise à disposition d'un autobus pour mon examen du 8 mai 2007. Par ailleurs Monsieur C._____ ne ma pas donné mon certificat de travail et vous êtes prier de me l'envoyer pour ma recherche d'un emploi ». d) Le 24 avril 2007, la défenderesse a répondu ainsi : « Monsieur, Nous accusons réception de votre courrier du 12 avril courant dans lequel vous nous demandez de vous mettre à disposition un véhicule de catégorie D pour passer une course de contrôle le mardi 8 mai 2007 au Service des automobiles de la Blécherette. En vertu du courrier qui vous a été adressé le 26 février 2007, nous vous rappelons que vous ne faites plus partie du personnel des E._____ SA depuis le 1er avril 2007. Vous comprendrez sans peine que nous ne pouvons donner suite à votre requête. Par ailleurs, nous vous confirmons que la caution de CHF 500.- a été versée le 13 avril 2007 sur votre compte suite à l'état des lieux de votre chambre. »

- 9 -

E. 15

a) Elle lui a encore adressé un courrier dont le libellé est le suivant : « Votre courrier du 29 mars – motifs de la cessation des rapports de travail Monsieur, Par la présente nous apportons réponse à votre demande du 29 mars 2007 s'agissant des motifs de la fin des rapports de travail. Vous avez été engagé par contrat de travail du 17 octobre 2006 comme

chauffeur de bus auxiliaire pour entrer en fonction le 19 octobre. Il est précisé sur le contrat que l'engagement se fait de mois en mois sur la base des tableaux de service établis par l'exploitation. Divers éléments sont précisés dans le contrat. Pour le surplus, les autres conditions de l'engagement sont régies par le Code des obligations (CO). Le 26 février 2007, notre chef d'exploitation, C. _____, a eu un entretien avec vous et vous a fait savoir que les rapports de travail cesseraient le 31 mars 2007 en rappelant comment se déroulerait votre dernier mois d'activité. Vous avez à cet égard reçu une note de service datée du 26 février 2007. Votre réaction et votre comportement à la suite de cette communication nous ont amenés à vous libérer de l'obligation de travailler avec effet immédiat, selon courrier du 7 mars 2007. Cette décision était motivée par les menaces proférées à l'encontre du personnel d'encadrement des E. _____ SA. Vous avez signé ce courrier transmis par la voie du service. Par lettre du 29 mars 2007, vous nous avez notamment demandé les motifs du licenciement. Nous ne nous prononçons pas ici sur les autres points qui sont en l'état contestés. Notre décision de mettre fin au contrat de travail a été motivée par les éléments suivants : - Inaptitude à la conduite sous stress et difficulté à faire face à des services nouveaux ; - Rapports conflictuels avec les autres chauffeurs et la hiérarchie ; - Dénigrement systématique de l'entreprise et de ses cadres ; - Comportement inapproprié auprès de la clientèle, par des propos critiquant systématiquement les E. _____ SA ; - Non respect des règles qui imposent au conducteur de ne pas parler aux passagers lorsqu'il conduit, sauf exceptions ; - Appels téléphoniques au personnel féminin de l'entreprise au milieu de la nuit. Un tel comportement ne permet pas la poursuite de relations contractuelles, ce d'autant plus que nous sommes une entreprise au service du public. Vous déclarez former opposition à l'encontre du congé, que vous qualifiez d'abusif. Nous vous rappelons que celui-ci a été donné dans le délai légal et qu'il est fondé sur des motifs pertinents rappelés plus haut. Il ne saurait en aucun cas être qualifié d'abusif. Pour le surplus, la caution de fr. 500.- vous a été restituée et votre salaire jusqu'au 31 mars 2007 payé. Vous trouverez en annexe le certificat de travail que vous nous avez demandé. En vous souhaitant bonne réception de la présente, nous vous adressons, Monsieur, nos salutations distinguées. » b) Elle a établi le certificat de travail suivant, daté du 27 avril 2007 : « Certificat de travail Monsieur, Par la présente nous certifions que T. _____ a travaillé pour notre société. Engagement : du 19 octobre 2006 au 31 mars 2007 Activité : chauffeur de bus auxiliaire/temporaire Occupation sur le réseau : réseau urbain Lieu de service : [...] T. _____ nous quitte libre de tout engagement.

- 10 - En vous souhaitant bonne réception de la présente, nous vous adressons, Monsieur, nos meilleures salutations. »

E. 16

Le 3 mai 2007, le demandeur, dans un courrier probablement adressé au SAN a écrit : « Objet : Annulation d'un examen Monsieur, A défaut d'avoir un autocar à disposition, je vous demande d'annuler mon rendez-vous du 8 mai 2007 de 7h15. Par ailleurs, sachez que j'ai travaillé aux E. _____ SA pendant six mois, du fait que d'avoir conduit avec mon permis professionnel Français je vous demande de reconnaître et de valider mon permis de conduire sur le territoire helvétique. Enfin, je vous informe que j'ai contacté le palais fédéral de Bern car je veux porté plainte contre mon ancien employeur. »

E. 17

Par décision du 9 mai 2007, le Centre social régional de Nyon-Rolle (ci-après : CSR), a mis le demandeur au bénéfice du revenu d'insertion (RI) jusqu'à concurrence de 1'110 fr. par mois dès le 1er mai 2007.

E. 18

Le 4 septembre 2007, le Dr D. _____, spécialiste FMH en médecine interne à Nyon, a adressé au conseil du demandeur le certificat médical qui suit : « A la demande et avec l'accord de T. _____, je vous transmets les éléments médicaux saillants de sa situation actuelle. T. _____ m'a consulté pour la première fois le 12 juin 2007, en raison d'un état de fatigue et d'anxiété important. Par ailleurs, il présentait une lithiase urinaire en cours de migration. Les éléments anamnestiques et cliniques traduisent un état anxio-dépressif important, s'étant installé depuis quelques mois, consécutivement à son licenciement des E. _____ SA. Sur le plan psychologique, les répercussions du conflit professionnel et de la procédure juridique consécutive sont évidentes tant sur le plan anxieux (tension nerveuse qui l'épuise, épisodes récurrents d'attaque de panique, irritabilité avec trouble du sommeil, sentiment de vive colère ainsi que d'être menacé, persécuté, floué) que sur le plan dépressif (crise de pleurs, sentiment d'humiliation et de tristesse associé à un profond découragement, abattement, perte d'envie, trouble de l'appétit avec perte de goût, de mémoire, baisse de la capacité de concentration). Cet état perturbe évidemment ses relations sociales et sentimentales, entraînant un isolement défavorable sur le plan affectif. En outre, au vu du tableau psychologique et des répercussions concrètes sur le mode de fonctionnement, il est dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle (certificat médical d'arrêt à 100% en cours depuis le 12 juin 2007). Sur le plan de la prise en charge thérapeutique, l'acuité de la situation nécessite un soutien psychologique régulier à raison d'environ une fois par semaine, la prescription de tranquillisants, somnifères et antidépresseurs dont certains seront mal tolérés. Un suivi par un psychiatre est également encouragé et accepté par T. _____. La prise en charge psychiatrique (retardée par le manque de disponibilité des confrères durant la période estivale) débutera prochainement. En résumé, je dirais que T. _____ présente des troubles de l'humeur sérieux qui nécessite un suivi médical rapproché. Le contexte social, l'isolement affectif, la nature du conflit personnel et de la procédure juridique sont des éléments déstabilisants qui entretiennent le trouble de l'humeur dont souffre T. _____. Par conséquent, le pronostic d'évolution favorable est réservé à court et moyen terme. »

- 11 -

E. 19

Le demandeur allègue que la défenderesse avait été apparemment satisfaite par le service rendu, rempli avec assiduité et professionnalisme, puisque les courses qui lui étaient confiées se sont multipliées. Il allègue que les passagers étaient contents de lui. Il fait valoir s'agissant de l'échange de son permis français contre un permis suisse, que la défenderesse lui aurait d'abord promis de s'en occuper, puis qu'elle aurait changé d'avis au vu du coût de l'opération, et qu'il aurait ainsi dû accepter, pour garder son emploi, de s'occuper lui-même des formalités administratives et de les financer à concurrence de 2'000 fr., à déduire par mensualités de 200 fr. sur son salaire. Le demandeur fait état de pratiques malhonnêtes et peu respectueuses de la réglementation par son employeur, qui lui aurait demandé en décembre 2006, sans succès, de signer un rapport d'accident dans lequel il n'était pas impliqué ; il serait en effet plus favorable, en termes de primes d'assurance que la

responsabilité des dégâts soit reconnue par des chauffeurs auxiliaires. Contre toute attente le demandeur a été convoqué dans le bureau de son supérieur hiérarchique le 26 février 2007 et s'est vu signifier la fin des rapports de travail. A cette époque, la société [...] de Genève devait licencier des chauffeurs, lesquels étaient donc disponibles sur le marché, avec un permis de conduire valable, et la défenderesse avait d'ailleurs embauché l'un d'eux quelques jours auparavant. Le demandeur allègue s'être opposé au congé et avoir menacé la défenderesse d'une procédure prud'hommale. Affecté jusqu'alors sur deux lignes, le demandeur n'aurait ensuite pas cessé de changer d'affectation de manière intempestive et selon le bon vouloir de son employeur. On lui aurait donné des consignes contradictoires pour le pousser à la faute. Le 15 mars 2007, son supérieur hiérarchique et deux inspecteurs de la défenderesse se seraient rendus sur son lieu de travail et lui auraient demandé de quitter son poste alors qu'il effectuait son service. La défenderesse l'aurait autorisé à rester quelque temps dans la chambre qu'il occupait, mais à aucun moment il ne lui aurait été indiqué qu'il serait redevable d'une caution de 500 fr. pour ce faire ; cette caution a été exigée selon facture établie le 15 mars 2007, jour de son départ de l'entreprise ; il a dû attendre la libération des lieux et la remise des clés pour se voir rembourser. Le demandeur estime avoir été victime de mobbing de la part de son employeur. De son côté la défenderesse allègue que le demandeur s'est révélé incapable d'assurer les lignes extra-urbaines, trop stressantes pour lui. Or ce réseau constituait l'essentiel des lignes. Le demandeur aurait aussi été en conflit

- 12 - avec ses collègues et la hiérarchie, se comportait de manière inadéquate avec la clientèle, leur parlant durant les trajets et critiquant son employeur devant elle. a) T1. _____, usager quotidien des transports publics (ligne 1, pour le soir, et ligne 6), a été passager des bus conduits par le demandeur et explique n'avoir jamais rencontré de problème avec lui. Le demandeur était assidu, professionnel, aimable, très poli et savait se faire apprécier. Il était constant dans son travail. Il est resté professionnel même après son licenciement. Interrogé sur le point de savoir comment il avait noué des relations avec le demandeur, le témoin a répondu avoir abordé l'intéressé. Ils se parlaient dans la rue, pas pendant que le chauffeur conduisait son bus. b) T2. _____, usagère quatre fois par jour des transports publics depuis 20 ans, connaît tous les chauffeurs. Elle explique que le demandeur était assidu et professionnel dans son travail, pour ce qu'elle voyait. Elle sait, parce que le demandeur le lui a dit, qu'il a été licencié pour défaut de permis de conduire suisse. Elle expose que le demandeur est resté professionnel même après le licenciement. Pour elle, il était un bon conducteur, meilleur que plusieurs qui ont été engagés depuis. c) T3. _____, usager des transports publics, connaît le demandeur comme chauffeur. Il le décrit comme un homme « toujours correct » qui remplissait ses fonctions avec assiduité et professionnalisme. Il était consciencieux et aimable et savait se faire apprécier des passagers. Il est resté professionnel jusqu'au bout de son engagement. Le témoin a entendu des rumeurs au sujet de questions posées à propos du demandeur, mais ignore de quoi il s'agissait exactement. d) T4. _____, usagère des transports publics, explique que le demandeur était assidu, professionnel, consciencieux, aimable et apprécié des usagers. Elle sait que le demandeur a été licencié. La témoin a été interpellée à l'arrêt de la gare de Nyon, avant de monter dans le bus, par un conducteur et a eu avec ce dernier un dialogue en ces termes : « C'est toi qu'il emmerdait le chauffeur fou ? » - « Qui ? » - « Le français, le dingue ». La témoin explique avoir compris qu'on lui parlait du demandeur ; elle avait déjà entendu parler ainsi à son sujet. La témoin ne trouvait pas cette manière de faire correcte vis-à-vis du demandeur, mais n'a pas épilogué, bien que choquée par ce comportement.

- 13 - e) T5. _____, usagère des transports publics, ne voyait pas le demandeur régulièrement. Elle se rappelle de lui comme étant professionnel et assidu, consciencieux et aimable. Il a été constant jusqu'au bout de son engagement. Elle se souvient avoir entendu dire, par des gens « plutôt jeunes », après le licenciement de l'intéressé, que le demandeur était un « chauffeur fou » ; avant, s'exprimaient « plutôt des personnes âgées » qui « disaient du bien » du demandeur. f) T6. _____, usager des transports publics depuis dix ans, a expliqué que le demandeur était « très sympa », assidu, professionnel, consciencieux, aimable et qu'il était apprécié. Le témoin a vu le demandeur tous les jours lorsqu'il était de service. Le témoin a suivi le licenciement par la presse. Le demandeur est resté professionnel jusqu'au bout. g) T7. _____, employé de la défenderesse de 2005 à 2007, ex- collègue du demandeur, a expliqué n'avoir fonctionné que comme chauffeur et ne rien savoir sur l'organisation du travail ; il était actif sur le secteur de Gland et « ne faisait pas la ville ». Il décrit le demandeur comme consciencieux et professionnel, pour ce qu'il en a vu. La circulation et le stress dans le travail exposent au risque d'accident. Le témoin a appris par un collègue qu'on serait venu sur place pour licencier le demandeur. Le renvoi était un renvoi immédiat. Pour le témoin, « on est des gens », cela aurait dû se passer entre la direction et l'employé, « jamais devant les clients ». Le témoin a entendu dire que la défenderesse posait des questions « comme quoi » le demandeur « n'était pas normal ». Il y a eu des pressions après le licenciement, « d'après ce qui se disait entre collègues » ; le demandeur prenait des photographies des cars accidentés, et « ça aurait déplu à certains ». Interrogé sur les griefs du courrier du 27 avril 2007, le témoin a rendu compte de l'existence de rapports conflictuels du demandeur avec les autres chauffeurs et la hiérarchie ; il a « entendu dire » qu'il y a eu de la part du demandeur un dénigrement inapproprié de l'entreprise auprès de la clientèle. Interrogé à ce sujet, le témoin a exposé enfin que le demandeur était consciencieux et aimable, « de ce que j'ai entendu ». Certains collègues considéraient le demandeur comme un « chauffeur fou ». Interrogé à ce sujet en fin de déposition, le témoin a confirmé avoir été licencié pour avoir disposé, à cause de problèmes d'argent, de quelques 7'700 fr. qui auraient dû revenir à la défenderesse ; il a reconnu devoir l'argent en signant le 11 janvier 2008 une reconnaissance de dette, remboursée par des retenues sur salaire ; à

- 14 - une première occasion (vol d'un encaisse de 2'000 fr.), la défenderesse avait laissé au témoin sa chance. h) T8. _____, employé de la défenderesse jusqu'à fin janvier 2007, a fait partie de l'encadrement qui s'est occupé du demandeur. Le témoin explique qu'en 2006 la défenderesse avait un besoin urgent de personnel, mais ne saurait plus en donner la raison de façon précise. Le témoin était présent lors de l'entretien d'embauche du demandeur ; ce dernier a fait état de ce qu'il avait un permis de conduire français. Le témoin n'a pas souvenir qu'on ait dit au demandeur que le nécessaire serait fait ; pour le témoin, c'était le premier cas de permis français. Le témoin explique que si un chauffeur est attribué à un service, on ne peut pas multiplier son travail à raison de ses qualités. Dans son souvenir, le demandeur était assidu et professionnel. Le demandeur s'est renseigné sur la manière de régulariser la situation pour ce qui concerne son permis, il s'en est ouvert au témoin. Il fallait régulariser la situation par une demande au Service des automobiles. Le témoin estime qu'« on a traîné avant de lui dire qu'il devait faire le nécessaire pour son permis ». Le témoin admet qu'en tout cas lui-même n'avait pas réagi à cette problématique immédiatement parce qu'il lui semblait que le demandeur avait déjà travaillé pour une entreprise suisse. Le dossier a été transmis à C. _____, chef du service exploitation. Interrogé sur les griefs de la lettre du 27 avril 2007, le témoin a considéré comme infondés

les reproches d'inaptitude à la conduite, et les prétendus rapports conflictuels ; il n'a pas connaissance des autres faits reprochés, sauf les appels téléphoniques nocturnes, dont il confirme l'existence. A la connaissance du témoin, le demandeur était consciencieux et aimable. Interpellé sur la procédure d'embauche, le témoin a expliqué que les nouveaux employés reçoivent une brève présentation de l'entreprise, de la situation régionale, du matériel utilisé. Des questions sont posées qui fixent les conditions du futur engagement (santé, etc.). Après, les chauffeurs sont affectés à une ou plusieurs lignes. Un inspecteur accompagne la course quand c'est possible. Il n'y a pas de cours de formation, si ce n'est une découverte de la ligne. Les chauffeurs connaissent leur métier, ils ont quelques années de maîtrise. La défenderesse ne va pas leur faire repasser leur permis de conduire ; elle engage des professionnels qui connaissent leur métier. i) T9. _____, juriste auprès de l'Office fédéral des transports (OFT), explique que le demandeur s'est plaint de violation du temps de travail et de petits accidents (« touchettes ») non annoncés. Cela a eu pour conséquence

- 15 - l'ouverture d'une procédure de surveillance qui a révélé quelques irrégularités mineures dans le respect de la durée du travail, tout étant à présent rentré dans l'ordre. Des explications ont été fournies pour les incidents du trafic et il n'y a pas eu matière à prononcer quelque sanction que ce soit. j) D. _____, médecin, spécialiste FMH en médecine interne, a exposé qu'en juin 2007, le demandeur avait présenté un « tableau clinique » d'anxiété majeure avec dépression. Quand le médecin a rencontré le témoin, les plaintes tenaient au licenciement et à la déstabilisation importante vécue. Le demandeur a consulté le médecin à l'hôpital de Nyon pour des coliques néphrétiques. Au vu de la solitude personnelle très importante qui était celle du demandeur, le médecin a exigé la mise en place d'un suivi psychiatrique. Le médecin n'a pas connaissance d'un suivi médical rapproché antérieur aux faits. Il y a eu des attaques de panique, de colère, de sentiment d'injustice, des insomnies, des pleurs, un abattement complet qui ont conduit à la pérennisation des symptômes et qui ont retardé un travail constructeur. La cause de l'état dépressif « moyen à sévère » (il ne s'agissait pas d'un clair type sévère avec volonté suicidaire ou danger pour autrui) était la solitude majeure, le sentiment d'abandon complet et celui de ne pas maîtriser une procédure compliquée. Le tableau nécessitant le suivi rapproché était consécutif chronologiquement au licenciement. k) C. _____, employé de la défenderesse depuis février 2006, a eu connaissance de la procédure. Il a expliqué que la défenderesse forme ses chauffeurs pour qu'ils puissent exercer sur toutes les lignes. Des journées de formation ont été mises en place. Le demandeur a demandé au témoin de suspendre cette formation, pour « des raisons personnelles » ; elle n'a donc pas pu être finie en décembre dans son cas et devait être reprise en janvier ou février. Les inspecteurs de réseau ont rapporté que le demandeur présentait des problèmes d'aptitude à la conduite (gestion des giratoires, des gendarmes couchés), de qualité de conduite (à-coups et nervosité). Le demandeur était en conflit avec ses collègues et la hiérarchie. Il y avait des problèmes de distraction à la conduite et, au cours des conversations qu'il avait avec la clientèle, le demandeur donnait sur l'entreprise des informations « qui n'auraient pas dû être divulguées » et vociférait des propos dénigrants sur son employeur. Au vu de ces problèmes, il était très difficile de continuer à l'employer. Le demandeur a eu « pas mal » de conflits avec ses collègues. Pour ce qui concerne ses rapports avec le témoin, le demandeur a durci le ton quand les problèmes qu'il rencontrait à conduire sur l'ensemble du réseau ont été évoqués. Il a déclaré qu'il allait

- 16 - casser la figure au témoin et aux quatre autres membres de l'encadrement. Une plainte pénale a été déposée par le témoin. Une conductrice s'est plainte d'avoir été dérangée par les appels nocturnes du demandeur. L'échange de permis n'est qu'un problème administratif. La sanction attachée à la non possession d'un permis suisse, est une amende d'ordre limitée, entre 200 et 250 fr. car, pour le surplus, le permis étranger est valable. Ce sont du moins les renseignements fournis par la police au témoin. Il fallait donc juste régulariser la situation, ce qui aurait coûté entre 150 et 200 fr. d'émoluments administratifs, soit en tout entre 200 et 250 fr. (si l'on compte le rapport de contrôle de la vue, un certificat médical, et les extraits des casiers judiciaires suisses et français). D'expérience du témoin, en une semaine et demi ou deux semaines, la situation peut être réglée. Il y a légèrement plus de 50% de détenteurs de permis français parmi le personnel engagé par la défenderesse. La procédure est que l'employé fait les démarches et que la société prend en charge les coûts. L'assurance responsabilité civile automobile est rattachée, comme pour les particuliers, à un véhicule, et la qualité d'auxiliaire du chauffeur « n'a rien à voir avec le décompte des sinistres ». Les mêmes principes sont appliqués en France, à la connaissance du témoin. Interrogé sur la formation donnée par la défenderesse à ses nouveaux employés, le témoin a expliqué qu'il y a des explications données sur la billetterie au dépôt, que le nouveau chauffeur part en course avec un conducteur expérimenté et passe à un moment donné au volant, avec son collègue pour examinateur. La formation sur route dure entre 5 et 8 jours pour le réseau interurbain. Le témoin n'a pas de souvenir précis sur la situation du demandeur, mais pense qu'il « était dans la norme ». Il y a aujourd'hui 3 ou 4 chauffeurs engagés pour du travail sur appel par contrat de durée déterminée, comme cela a été le cas pour le demandeur ; le planning est établi tous les 15 ou 20 du mois courant pour le mois suivant. Il y a du travail pour ces employés. Engagés par contrat de durée déterminée, ils ne seraient de toute façon pas licenciés s'il n'y avait en théorie pas de travail. Le témoin sait que le demandeur a importuné par ses appels nocturnes une collègue. L'intéressée n'a pas souhaité de confrontation avec le demandeur, se contentant de lui demander d'arrêter ses appels. Il n'y a plus eu de plaintes après cet avis. Il y a eu des plaintes d'usager, en particulier, cela était marquant, une femme qui employait une jeune fille au pair et qui est venu exiger que le demandeur arrête d'importuner cette jeune fille. Le demandeur ne portait pas son attention totalement sur la conduite de son bus ; interrogé à ce sujet, le témoin a précisé que le demandeur n'a pas eu d'accident. Le témoin travaillait pour la défenderesse depuis huit mois environ lorsque le demandeur a été engagé. Le témoin se rappelle qu'à cette époque, il y

- 17 - avait eu des malades, des départs, et que la défenderesse avait besoin du renfort d'un auxiliaire. La question du traitement du permis de conduire français, en particulier le point de savoir si un examen pratique est nécessaire pour le changer contre un permis suisse est de la compétence « de la Blécherette ». Les derniers chauffeurs engagés avec un permis français n'ont en tout cas pas eu besoin d'un tel examen. Cette problématique peut aussi tenir, à la connaissance du témoin, au fait que les permis sont délivrés par le pays de résidence ; ainsi, il y a eu par exemple des chauffeurs ayant obtenu un permis suisse, qui ont vécu et travaillé en France, et qui sont revenus après avec un permis français. Le témoin pense que le demandeur a tardé à réunir « un certain nombre de documents ». Ainsi, pour un chauffeur, qui a eu besoin d'une course de contrôle, la procédure a pris en tout trois semaines. Pour passer l'examen de contrôle, il faut un véhicule de la catégorie D. Ce n'est qu'après son licenciement que le demandeur a pris contact pour soulever la problématique de la course de contrôle. 1) T10. _____, responsable depuis environ un an du réseau

ferroviaire auprès de la Compagnie Nyon-Saint-Cergue, entité qui fait partie de la défenderesse, et qui travaillait précédemment pour la défenderesse elle-même, a expliqué qu'il a été en charge d'introduire le demandeur sur les lignes du trafic « extra-urbain » et l'a à ce titre accompagné deux matins dans un bus. A ces occasions, le témoin n'a pas relevé de manquements. Il n'a pas alors constaté non plus que le demandeur mettait les autres en danger. Le demandeur a travaillé sur la ligne de Divonne, mais pas pour toutes les prestations. Il est bien sûr préférable pour la défenderesse que les chauffeurs soient capables de « conduire partout ». Pour le témoin, si un chauffeur est capable de circuler en ville, il est aussi capable de circuler hors des villes ; s'il n'en est pas capable, alors « ce n'est pas la peine de continuer à l'employer ». Le demandeur s'est révélé « très nerveux » au volant comme en parole. Le demandeur avait des problèmes avec la hiérarchie. Il a notamment déclaré au témoin que les employeurs, c'est lui qui les « jarretait ». Son comportement avec la clientèle était inadéquat. Il mélangeait vie privée et travail, et ne cessait de parler, « avec les filles, en général ». A une occasion il a demandé au témoin s'il avait le droit d'exclure une jeune fille du bus. Le témoin en déduit que le demandeur « devait avoir des soucis avec ». Il y avait souvent des jeunes filles à côté du demandeur quand il conduisait. Interrogé à ce sujet, le témoin a expliqué qu'il a pu constater cela personnellement, en prenant pour rentrer chez lui des bus qui ont croisé celui conduit par le demandeur. Le témoin, responsable des plannings entre 1995

- 18 - et 2007, explique encore que le demandeur, avec d'autres, « raccolait beaucoup », c'est-à-dire discutait longuement devant la croissanterie. Il y a eu des plaintes téléphoniques, et les faits ont été rapportés par des voyageurs et des passants. Le témoin sait, par la personne dérangée qui s'en est ouverte à lui, que le demandeur avait passé des appels téléphoniques de nuit à une collègue. Une usagère des transports publics est venue un jour avec un « gros carton » qu'elle a déposé sur le bureau du témoin ; le carton contenait des fleurs, de l'argent et autres objets ; la femme qui l'a apporté a « sommé » le témoin de faire en sorte que le demandeur arrête de harceler sa jeune fille au pair. Pour tous ces motifs, la défenderesse a pris la décision de se séparer du demandeur. Interpellé à ce sujet, le témoin a exposé qu'il remplissait les constats d'accident. Le fait qu'un chauffeur ait à l'interne un statut d'auxiliaire ou non est « sans impact aucun sur la prime » d'assurance responsabilité civile. « C'est le bus qui paie sa prime ». Dans le passé, la défenderesse amendait le conducteur responsable d'un accident, mais ce n'est plus le cas. Interrogé sur ce point, le témoin a déclaré qu'il savait que le demandeur avait intenté une action contre la défenderesse, mais qu'il n'avait pas vu la procédure. m) T11. _____, employé de la défenderesse depuis août 1994, rend compte que le demandeur pouvait rencontrer des difficultés avec les giratoires et les gendarmes couchés, déclarant en outre que ces aménagements le rendaient nerveux. Le demandeur, qui circulait sur la ligne 1, a appelé le témoin une nuit, vers 22h00, parce qu'il n'arrivait pas à passer avec son bus (longueur 12 mètres) à un giratoire, et qu'il était impossible de tourner avec un véhicule aussi long. Le témoin a expliqué avoir été « très surpris ». Il a précisé que ce passage est emprunté pour les besoins du trafic quelque 38 fois par jour et que lui-même ne voit pas de difficulté à passer à cet endroit avec le même véhicule que le demandeur. Le témoin lui a alors conseillé de retourner prendre un bus plus petit. Les bus urbains sont plus courts. Le demandeur a demandé à être retiré spécialement de la ligne 10 du trafic inter-urbain. Le demandeur était trop familier avec la clientèle. Il est exact de dire qu'il vociférait à travers son véhicule des propos dénigrants, le témoin l'ayant entendu traiter les employés de la défenderesse d'« incapables » qui « ne savaient pas ce qu'ils avaient dans les mains ». Le demandeur trouvait

les lignes du trafic inter-urbain trop stressantes. Il faut compter il est vrai avec les retards des trains et les horaires serrés. Le demandeur a importuné une jeune fille par des téléphones la nuit. L'intéressée en a avisé le témoin en expliquant qu'elle se savait plus quoi faire, ni comment réagir.

- 19 - De l'ensemble de ces témoignages, le Tribunal retient que, même si certains passagers (hommes et femmes âgés) étaient satisfaits du demandeur, ce dernier avait un comportement inadéquat avec une partie de la clientèle – les femmes jeunes. Il a aussi poursuivi de ses assiduités une collègue. Il a eu des difficultés sur certaines lignes qu'il devait emprunter. Les griefs de la défenderesse sont ainsi dans l'ensemble établis. Ceux du demandeur (promesses fallacieuses, mobbing) ne le sont pas.

E. 20

a) Par demande du 28 septembre 2007, T. _____ a pris contre E. _____ SA, avec dépens, les conclusions suivantes : I.- La demande est admise. II.- La défenderesse E. _____ SA est condamnée à verser au requérant T. _____ les sommes suivantes : - CHF 65'000.- plus intérêt au taux de 5% l'an dès le dépôt de la demande. - CHF 31'296.- plus intérêt au taux de 5% l'an dès le dépôt de la demande. III.- La défenderesse E. _____ SA est condamnée à remettre à T. _____ un certificat de travail conforme à la réalité. b) Par réponse du 3 décembre 2007, la défenderesse a conclu, avec dépens, au rejet des conclusions prises contre elle. c) A l'audience préliminaire du 14 avril 2008, le demandeur a modifié sa conclusion II en ce sens que la défenderesse est condamnée à lui verser 100'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le dépôt de la demande. La défenderesse a conclu au rejet de cette conclusion." En droit, les premiers juges ont retenu en bref que les motifs du licenciement avaient été exposés dans la lettre du 27 avril 2007 et qu'à l'issue de l'administration des preuves, ces motifs étaient bien ceux à l'origine du congé; le comportement du demandeur était déjà en soi de nature à rompre le lien de confiance entre les parties, ce qui ne permet pas d'envisager que le licenciement aurait été abusif. Par ailleurs, ils ont considéré que la dépression "moyenne à sévère" dont le demandeur avait souffert après son licenciement ne pouvait être imputée à faute à l'employeur, à dire de médecin.

- 20 - B. Par mémoire motivé, T. _____ a recouru contre ce jugement en concluant, avec dépens, principalement à sa réforme en ce sens que "le congé notifié au recourant est réputé abusif au sens de l'art. 336 CO, la cause étant renvoyée au Tribunal Civil d'Arrondissement de la Côte pour fixer l'indemnité due sur la base de l'art. 336a CO", subsidiairement à son annulation. En droit : 1. La voie du recours en nullité (art. 444 et 445 CPC) et celle du recours en réforme (art. 451 ch. 2 CPC) est ouverte contre un jugement principal rendu par un tribunal d'arrondissement. Déposé en temps utile par une partie qui y a un intérêt, le présent recours en nullité et en réforme est recevable en la forme. 2. Dans la mesure où le seul moyen invoqué par le recourant à l'appui de sa conclusion en nullité est tiré d'une prétendue "violation claire de dispositions impératives de droit administratif" consacrant l'arbitraire dans l'application du droit matériel, on ne saurait y voir un moyen de nullité au sens des art. 444 et 445 CPC, mais bien en réforme. Partant, le recours en nullité est irrecevable (cf. Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3ème éd., 2002, n. 2 ad art. 465 CPC, p. 722). 3. a) Les conclusions prises en réforme ne sont ni nouvelles ni plus amples (art. 452 al. 1 CPC); bien que non chiffrées, elles sont recevables. b) Dans le cadre du recours en réforme contre un jugement principal rendu en procédure accélérée ou sommaire par un tribunal d'arrondissement ou son président, les parties ne peuvent articuler

des

- 21 - faits nouveaux, sous réserve de ceux résultant du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC (art. 452 al. 1^{er} CPC; JT 2006 III 29, c. 1b, 30/31; JT 2003 III 3, 16 et 109). Dans ces limites, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC); elle développe son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (JT 2003 III 3). 4. a) Se prévalant de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le recourant invoque un licenciement abusif. Il fait valoir qu'ayant été engagé en tant que chauffeur professionnel au bénéfice d'un permis de conduire étranger, "il était normal et légitime d'attendre de son employeur, entreprise de transport professionnel de personnes, la prise en charge de sa formation et à tout le moins qu'elle entreprenne les démarches nécessaires pour convertir son permis de conduire étranger en permis de conduire suisse". Il s'agissait là, soutient-il, d'une "prétention de bonne foi (qu'il) pouvait élever sur la base de son contrat de travail", aux termes de la disposition précitée. Or, son employeur n'a rien fait, se mettant dans son tort, ce qui a "contribué à dégrader la relation de confiance". Le recourant reproche aux premiers juges de n'avoir pas examiné d'office la question de l'illégalité d'une telle situation, quand bien même le grief qu'il avait soulevé à ce sujet était "fondé et grave". Il leur reproche en conséquence de n'avoir pas instruit "la question de savoir effectivement si, comme (il) le soutient, le licenciement n'était pas abusif au sens notamment de l'art. 336 al. 1 litt. d CO". b) Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 132 III 115 c. 2.1 p. 116, JT 2006 I 152; 131 III 535 c.

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