

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 10 décembre 2015

Composition : M. COLOMBINI, président
MM. Abrecht et Perrot, juges
Greffier : M. Hersch

Art. 324 al. 1, 327a al. 1 et 337c al. 1 et 3 CO

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **Z.**_____, à Lausanne, défenderesse, contre le jugement rendu le 27 mars 2015 par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **A.K.**_____, à Pully, demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère:

En fait :

A. Par jugement du 27 mars 2015, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties le 27 octobre 2015, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a notamment dit que Z._____ doit payer à A.K._____ un montant net de 4'125 fr., plus intérêts à 5% l'an dès le 29 décembre 2011 (I), dit que Z._____ doit payer à A.K._____ un montant brut de 1'464 fr. 85, sous déduction des charges légales et conventionnelles, plus intérêt à 5% l'an dès le 18 juillet 2012 (II), dit que Z._____ doit payer à A.K._____ une indemnité nette de 1'000 fr., plus intérêts à 5% l'an dès le 18 juillet 2012 (III), dit que Z._____ doit payer à A.K._____ un montant net de 23 fr. 65 (IV) et dit que Z._____ doit payer à A.K._____ un montant de 1'500 fr. à titre de dépens (VII).

En droit, les premiers juges, ont considéré que les frais par 2'425 fr. consentis par A.K._____ pour obtenir le permis de chauffeur professionnel constituaient des frais de formation nécessaires à l'exercice de son activité auprès de Z._____, que cette dernière devait prendre en charge. De même, Z._____ n'ayant à tort pas informé A.K._____ de la nécessité de détenir un tel permis, elle était tenue de lui verser un salaire total de 1'700 fr. bruts afférents à la période du 1^{er} octobre 2010 au 31 mars 2011 durant laquelle ce dernier avait dû se former et n'avait pas pu exercer son activité. S'agissant de la fin des rapports de travail, les premiers juges ont qualifié le congé intervenu le 15 janvier 2012 de résiliation immédiate injustifiée, de sorte qu'en application de l'art. 337c al. 1 CO, le salaire était dû jusqu'à l'échéance du délai ordinaire de résiliation le 29 février 2012, à savoir la somme de 1'464 fr. 85, calculée sur la base du salaire mensuel brut moyen des six derniers mois, à laquelle s'ajoutaient des intérêts par 23 fr. 65. Enfin, il convenait d'allouer à A.K._____ une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO fixée à 1'000 francs.

B. Par acte du 27 novembre 2015, Z._____ a formé appel contre le jugement du 27 mars 2015 en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que la demande d'A.K._____ soit rejetée.

Il n'a pas été ordonné d'échange d'écritures.

C. La Cour d'appel civile retient les faits suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

1. La société Z._____, dont le siège est à Lausanne, a pour but le transport professionnel de personnes et de marchandises. Son directeur de fait est S._____.

A la fin de l'année 2009, Z._____ a fait paraître l'annonce suivante dans la presse : « *Cherchons conducteurs écoliers lundi-vendredi. 7h30-8h30, 16h-17h (...)* ». A.K._____, alors retraité, y a répondu.

2. Le 30 novembre 2009, A.K._____ a été engagé par Z._____ en qualité de chauffeur à temps partiel pour une durée indéterminée. Un véhicule a été mis à disposition. Selon le contrat de travail, les horaires de travail étaient fixés par l'employeur, en fonction des besoins de l'entreprise et des disponibilités du chauffeur. En pratique, A.K._____ devait être à disposition de 7h30 à 8h30 et de 16h à 17h, son employeur l'informant le jour même par voie de SMS des courses à effectuer. Le salaire d'A.K._____ a été fixé à 50 % de la recette diminuée de la TVA. D'août 2010 à janvier 2012, le salaire mensuel moyen versé à A.K._____ s'est élevé à 942 fr. 40.

Lors de l'entretien d'embauche, S._____ a assuré à A.K._____ que l'activité déployée ne nécessitait pas de permis pour le transport professionnel de personnes et que le permis de conduire de la catégorie B était suffisant.

3. Le 8 octobre 2010, A.K._____ a fait l'objet d'un contrôle de police alors qu'il circulait avec deux enfants sur une voie réservée aux bus. La police a notamment constaté qu'A.K._____ n'avait pas l'autorisation de transporter des personnes à titre professionnel et que le permis de circulation du véhicule de Z._____ ne comportait pas la mention « transport professionnel de personnes ». Une procédure pénale a été engagée, qui a abouti à la libération d'A.K._____ de la prévention d'infraction simple à la LCR (loi sur la circulation routière du 19 décembre 1958 ; RS 741.01) par jugement du Tribunal de police de l'arrondissement de Lausanne du 5 avril 2011.

Depuis cet épisode, les annonces publiées par Z._____ ont changé. Elles mentionnent désormais que sont recherchés « (...) *des chauffeurs si possible avec permis catégorie 122 ou 121, du lundi au vendredi 7h30-8h30 et 16h-17h, retraités bienvenus (...)* ».

4. A la suite du contrôle policier susmentionné, A.K._____ a entrepris une formation de chauffeur professionnel, qu'il a achevée le 30 mars 2011 et qui lui a coûté la somme de 2'425 francs. Au cours de cette formation, soit d'octobre 2010 à mars 2011, A.K._____, qui n'était pas encore au bénéfice du permis de chauffeur professionnel, n'a pas pu travailler pour Z._____.

Par courrier du 10 mai 2011, auquel il a joint un décompte de ses frais par 6'255 fr., A.K._____ a demandé à Z._____ de lui soumettre une proposition de règlement à l'amiable. Le 17 juin 2011, Z._____ lui a répondu qu'elle ne pouvait se prononcer sans disposer d'un certain nombre de documents. Par courrier du 22 juin 2011, A.K._____ a proposé à Z._____ de régler le litige par le versement d'une somme de 4'000 fr. pour solde de tout compte. Le 15 juillet 2011, Z._____ lui a répondu qu'elle n'entendait pas entrer en matière sur cette proposition.

5. Le 5 octobre 2011, A.K._____ a assigné Z._____ en conciliation. L'audience de conciliation, tenue le 21 novembre 2011, n'a

pas abouti, en conséquence de quoi A.K._____ s'est vu délivrer une autorisation de procéder.

Par demande du 29 décembre 2011, A.K._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que Z._____ soit condamnée à lui verser 6'909 fr. 55 avec intérêts à 5 % l'an dès le 29 décembre 2011. Dans sa réponse du 18 mai 2012, Z._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, à l'irrecevabilité, subsidiairement au rejet de la demande. A.K._____ a déposé des déterminations le 28 juin 2013 et Z._____ le 25 mars 2014.

6 Au début de l'année 2012, A.K._____, dont le frère gravement malade nécessitait des soins, a émis le vœu de modifier ses horaires de travail pour effectuer des transports dits « de thérapie » entre 9h et 15h en lieu et place des horaires scolaires qui lui étaient habituellement assignés. Il a notamment adressé à S._____ un SMS dans ce sens le 14 janvier 2012. Le même jour, Z._____ lui a adressé un courrier, dans lequel elle a qualifié son comportement d'« *abandon de poste, sans aucun respect du préavis de résiliation* ». Une entrevue entre les parties a eu lieu le 15 janvier 2012, au cours de laquelle S._____ n'est pas entré en matière sur la demande de modification d'horaires d'A.K._____ et lui a à nouveau reproché d'abandonner son poste de travail. Il lui a en outre interdit d'utiliser le véhicule de fonction pour rentrer à son domicile, raison pour laquelle B.K._____, épouse d'A.K._____, a dû venir le chercher.

Par courrier recommandé du 30 janvier 2012 A.K._____ a déclaré à Z._____ se tenir à sa disposition en vue de travailler et l'a mise en demeure de lui procurer du travail. Z._____ n'y a pas réagi. Le frère d'A.K._____ est décédé le 10 février 2012.

Le 15 avril 2012, A.K._____ s'est de nouveau adressé à S._____, qui lui a fait savoir qu'il n'avait plus besoin de revenir travailler pour Z._____.

Par courrier du 10 mai 2012, A.K._____ a contesté son licenciement et a invité Z._____ à lui verser la somme de 9'375 fr. dans un délai de dix jours.

7. Le 18 juillet 2012, A.K._____ a assigné Z._____ en conciliation. L'audience de conciliation tenue le 20 juin 2013 n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder a été délivrée à A.K._____ le même jour.

Par demande du 22 juillet 2013, A.K._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que Z._____ soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement du montant de 13'093 fr. 70 avec intérêts à 5 % l'an dès le 18 juillet 2012. Il a également demandé la jonction de la cause avec celle en remboursement de frais initiée le 5 octobre 2011.

Le 18 février 2014, la jonction des deux procédures a été ordonnée. Dans sa réponse reçue 25 mars 2014, Z._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande. Elle a déclaré accepter la jonction des deux procédures.

L'audience de premières plaidoiries a été tenue le 4 novembre 2014. Bien que régulièrement citée, Z._____ y a fait défaut.

L'audience de jugement a été tenue le 4 mars 2015. Là aussi, Z._____, bien que régulièrement citée, a fait défaut. Les témoins H._____, employé de Z._____ durant l'année 2011, L._____, policier ayant effectué le contrôle du 8 octobre 2010, et G._____, moniteur de conduite d'A.K._____, ont été entendus.

Le policier L._____ a notamment déclaré ce qui suit, s'agissant de l'obligation de détenir un permis pour le transport professionnel de personnes : *« Je me rappelle que le demandeur m'a expliqué que son employeur ne savait pas s'il fallait un permis professionnel pour faire du transport d'enfants. J'ai finalement rédigé un rapport de police après avoir entendu le patron (...) nous avons un doute*

pour savoir si l'exception [ndlr : à l'obligation de permis] s'appliquait ou pas mais après avoir entendu le patron, nous avons conclu que ce n'était pas le cas (...) ».

Sur le même sujet, le moniteur de conduite G._____ a tenu les propos suivants : *« (...) J'ai conseillé ce permis professionnel chaque fois dans le doute, le plus souvent des personnes transportant deux ou trois enfants (...). L'exception est rare et du coup peu appliquée. Par conséquent, on conseillait systématiquement le TPP [ndlr : transport professionnel de personnes] (...) ».* Il a en outre déclaré : *« Je ne suis pas certain, mais il me semble que c'était la volonté du demandeur de passer cet examen, je ne me rappelle pas avoir eu l'impression que c'était son patron qui l'envoyait. ».*

En ce qui concerne la nature du contrat de travail, le témoin H._____ a expliqué que *« (...) la rémunération variait de 600 fr. à 800 fr. par mois. (...) J'allais toujours chercher les mêmes enfants, il y avait une certaine régularité, entre trois et quatre enfants à chaque fois. (...) Ma rémunération a varié de 600 fr. au minimum à plus de 1000 fr. une ou deux fois. Il n'y a pas de mois où je n'ai rien touché. Pendant les vacances, je n'ai pas accepté de missions extra que Z._____ m'a proposé, par exemple amener des enfants à l'hôpital. C'est un choix de ma part, je souhaitais me reposer (...) ».*

L'audience de jugement a été reprise le 10 mars 2015. Z._____ ne s'y est à nouveau pas présentée, ni personne en son nom. [...], employé de Z._____ jusqu'en 2010, B.K._____ et A.K._____ ont été entendus.

Le dispositif du jugement a été rendu le 27 mars 2015. Z._____ en a demandé la motivation le 2 avril 2015 et A.K._____ le 13 avril 2015. Les considérants écrits ont été adressés aux parties le 27 octobre 2015.

En droit :

1. Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 ; RS 272]). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions qui sont supérieures à 10'000 fr., le présent appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf.).

3. A titre de mesure d'instruction, l'appelante requiert production du contrat de travail d'A.K._____ avec la société [...], ou tout autre contrat subséquent avec dates et horaires de travail, de même que les fiches de salaire d'A.K._____ avec ce nouvel employeur. Il est certes exact que, dans sa réponse du 25 mars 2014, l'appelante avait requis, ad allégué 60 de l'intimé, production en mains de ce dernier de « tous ses contrats de travail 2009 à 2012 avec des employeurs autres que Z._____ ». Elle a toutefois fait par la suite défaut à l'audience de

premières plaidoiries du 4 novembre 2014 ainsi qu'aux audiences de jugement des 4 et 10 mars 2015, laissant se clore l'instruction sans renouveler cette réquisition de preuve. Or l'autorité d'appel peut refuser d'administrer un moyen de preuve régulièrement offert en première instance lorsque la partie a renoncé à son administration, notamment en ne s'opposant pas à la clôture de la procédure probatoire (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2). Tel est le cas en l'espèce, de sorte qu'il n'y a pas lieu de donner suite à cette réquisition.

4. a) L'appelante conteste devoir rembourser les frais relatifs à l'obtention du permis professionnel de l'intimé. Elle soutient que ces frais ne seraient pas nécessités par l'exercice de la profession, qui ne constituait qu'une activité purement accessoire, qui plus est sur appel. Elle souligne que l'intimé aurait décidé seul de passer ce permis.

b) Selon l'art. 327a al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail. Les frais imposés par l'exécution du travail comprennent toutes les dépenses nécessaires, occasionnées par le travail. Il peut s'agir de frais courants (téléphone, matériel de bureau, frais d'affranchissement), de frais de déplacement et de voyage, de frais de véhicule, de frais de vêtements, etc. ; le travailleur ne peut en revanche pas faire valoir des dépenses d'agrément ou des frais de nature privée (Danthe, in Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 5 ad art. 327a CO). L'obligation pour l'employeur de prendre en charge des frais de formation dépend du type de formation. Par frais de formation, il faut entendre les frais d'inscription, de cours et d'examen. Les frais d'une formation intervenant en cours d'emploi, sur ordre de l'employeur ou en vertu de la loi, sont en principe liés à l'exécution du travail. Entrent dans cette catégorie par exemple les contrôles périodiques des aptitudes ou les examens de santé réguliers pour certaines professions à risque (pilotes, chauffeurs professionnels). Les frais d'une formation qui sont sans rapport direct avec l'exécution du travail, mais qui procurent au travailleur un avantage durable sur le marché du travail sont en revanche à la charge du

travailleur (Danthe, op cit., nn. 14-15 ad art. 327a CO ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 3 ad art. 327a CO).

Selon, l'art. 3 OAC (Ordonnance réglant l'admission des personnes et des véhicules à la circulation routière du 27 octobre 1976 ; RS 741.51), les voitures automobiles dont le poids total n'excède pas 3500 kg et dont le nombre de places assises, outre le siège du conducteur, n'excède pas huit appartiennent à la catégorie B, tandis que celles dont le poids total autorisé est supérieur à 3500 kg appartiennent à la catégorie C. L'art. 3 al. 1^{bis} OTR2 (Ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules légers affectés au transport de personnes et de voitures de tourisme lourdes du 6 mai 1981 ; RS 822.222) qualifie de professionnelles les courses effectuées régulièrement par un conducteur ou avec un véhicule, dans le but de réaliser un profit économique. Les courses sont régulières si elles sont effectuées au moins deux fois dans des intervalles de moins de seize jours. Le profit économique est réputé réalisé lorsque le prix requis pour la course dépasse les coûts du véhicule et l'indemnisation des dépenses du conducteur. Selon l'art. 25 al. 1 OAC, pour transporter professionnellement des personnes au sens de l'art. 3 al. 1^{bis} OTR2 avec des véhicules des catégories B ou C, il faut une autorisation de transporter des personnes à titre professionnel. L'autorisation de transporter des personnes à titre professionnel n'est toutefois pas nécessaire, notamment pour le transport professionnel de personnes, lorsque le prix de la course est inclus dans d'autres prestations et que le trajet n'excède pas 50 km (art. 25 al. 2 let. b OAC). Le caractère professionnel ne se limite pas à une activité principale, mais englobe également les activités accessoires (Weissenberger, Kommentar Strassenverkehrsgesetz und Ordnungsbussengesetz, 2^e éd., 2014, n. 4 ad art. 56 LCR).

c) En l'espèce, les témoins G._____, moniteur d'auto-école, et L._____, policier, qui sont des professionnels en la matière, ont tous deux confirmé que le permis de transporter des personnes à titre professionnel était obligatoire à l'époque où l'intimé travaillait auprès de l'appelante. Le policier L._____ a également confirmé avoir rédigé un

rapport de dénonciation après avoir entendu le patron et avoir déterminé qu'aucune exception à l'obligation de permis n'était applicable. L'appelante ne fait valoir aucun élément concret qui permettrait de retenir qu'une exception lui serait applicable.

On doit dès lors considérer que le permis professionnel était nécessaire, de par la loi, à l'exercice de l'activité de transport de personnes, en particulier d'enfants, pour laquelle l'intimé avait été engagé et que les frais pour son obtention constituaient dès lors des frais imposés par l'exécution du travail. Peu importe à cet égard que le travail ait été accessoire. Peu importe également que l'intimé ait décidé seul de passer ce permis et que le témoin G. _____ n'ait pas eu l'impression que c'était son employeur qui l'envoyait. Dès lors que le permis professionnel était nécessaire de par la loi à l'exécution du travail, l'intimé n'avait d'autre choix, s'il entendait conserver son emploi, que de passer ce permis. L'appelante ne s'y est d'ailleurs pas trompée, puisqu'elle a par la suite exigé de ses autres chauffeurs qu'ils entreprennent les démarches en vue de le passer.

C'est donc à juste titre que les premiers juges ont ordonné le remboursement des frais d'obtention du permis professionnel. Le grief de l'appelante est mal fondé.

5. a) L'appelante conteste devoir payer le salaire afférent à la période du 1^{er} octobre 2010 au 31 mars 2011, soit entre le rapport de dénonciation de la police et l'obtention par l'intimé du permis professionnel. Elle invoque que l'intimé a entrepris cette formation de son propre chef, sans qu'elle soit obligatoire, de sorte qu'on ne saurait exiger d'elle qu'elle lui verse le salaire que ce dernier n'a pas perçu en se formant.

b) Selon l'art. 324 al. 1 CO, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail. La demeure de l'employeur

peut résulter d'une action ou d'une omission de ce dernier, ainsi que de la survenance d'évènements ou de circonstances totalement indépendants de sa volonté, dont il doit cependant répondre en vertu de la loi, même si lesdits événements ne le frappent pas directement. Ceci est la conséquence du fait que le travailleur n'a pas à supporter le risque d'entreprise, qui incombe uniquement à l'employeur (Carruzzo, op. cit., n. 1 ad art. 324 CO). L'employeur doit ainsi assumer les conséquences de l'omission d'entreprendre les actes nécessaires à l'obtention d'une autorisation de travail ou les conséquences d'une décision officielle de fermeture de l'entreprise (Carruzzo, op. cit., n. 1 ad art. 324 CO).

c) En l'espèce, les premiers juges ont considéré que c'est en raison de la faute directe de l'appelante, qui n'a pas informé l'intimé à l'embauche de la nécessité d'un permis pour le transport professionnel de personnes, que ce dernier a dû entamer une formation et a ainsi été empêché de travailler, de sorte que l'appelante était en demeure et restait tenue de payer le salaire, sans que l'intimé doive encore fournir son travail. Cette appréciation doit être confirmée. Il rentrait dans le risque d'entreprise de l'appelante d'assumer les risques de l'engagement d'un travailleur sans possession du permis professionnel exigé, alors qu'elle avait affirmé à ce dernier à son embauche qu'aucun permis professionnel n'était nécessaire. C'est en outre en vain que l'appelante réitère que ce permis professionnel n'aurait pas été nécessaire pour l'activité de l'intimé, grief déjà rejeté au considérant 4c ci-dessus. Dès lors, le grief de l'appelante est mal fondé.

6. a) L'appelante se prévaut ensuite du caractère accessoire et atypique de l'activité exercée. Elle soutient qu'aucun temps de travail ni aucun revenu n'était assuré aux chauffeurs, qui étaient libres d'accepter ou de refuser la mission confiée, de sorte qu'il ne pourrait être fait de calcul approximatif d'un éventuel gain pour une période donnée. Partant, elle estime que le calcul effectué par les premiers juges, calqué sur une moyenne, ne serait pas admissible.

b/aa) Selon la doctrine et la jurisprudence, le contrat de travail sur appel (*Arbeit auf Abruf* ou *kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit - KAPOVAZ*) se caractérise par le fait que le travailleur doit se tenir à disposition de l'employeur et ne peut refuser l'appel de celui-ci (CACI 11 août 2014/427 et réf. ; CREC 10 mai 2000/185, publié in *Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR]* 2001, p. 333 et réf.; Favre/Munoz/Tobler, *Le contrat de travail, Code annoté*, 2^e éd., 2010, n. 2.4 ad art. 319 CO ; Carruzo, op. cit., n. 13 ad art. 319 CO ; Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 3^e éd., 2014, p. 38; Portmann/Rudolph, *Basler Kommentar OR I*, 6^e éd., 2015, n. 19 ad art. 321 CO ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, *Praxiskommentar Arbeitsvertrag*, 7^e éd., 2012, n. 18 ad art. 319 CO p. 111 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *Commentaire du contrat de travail*, 3^e éd., 2004, n. 6 ad Travail à temps partiel).

En cas de travail sur appel, une diminution brutale du volume mensuel de travail ne doit en particulier pas vider de sa substance la protection impérative liée au délai de congé. Ainsi que le relèvent Streiff, von Kaenel et Rudolph, le Tribunal fédéral a dit qu'en présence d'un contrat de travail sur appel, le temps durant lequel le travailleur se met à disposition de l'employeur doit être indemnisé, et que le salaire versé durant le délai de congé doit au moins égaler la moyenne des salaires antérieurs. Il n'a toutefois pas tranché le point, controversé en doctrine, de savoir si, pendant la durée des rapports contractuels, le travailleur peut prétendre à une certaine quantité de travail (ATF 125 III 65). Cette retenue s'explique, selon ces auteurs, par la tension résultant de la contradiction entre le fait de considérer le travail sur appel comme licite et le principe déduit de l'art. 324 CO selon lequel le risque de l'entrepreneur ne doit pas être mis à la charge du travailleur (Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 18 ad art. 319 CO pp. 114-115 et réf.). Il est cependant admis que le travailleur ne peut pas renoncer au paiement de tout ou partie de son salaire dans les hypothèses où il serait empêché de travailler pour des causes résultant d'un risque économique ou d'entreprise, lequel incombe à l'employeur. Appliquée au contrat de travail, cette règle prohibe des diminutions brutales du volume mensuel de travail par l'employeur (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 272). Il ressort de la jurisprudence précitée que

le salaire afférent au délai de congé doit égaler la moyenne des salaires antérieurs, afin de ne pas vider de sa substance la protection impérative liée au délai de congé (voir aussi TF 4A_509/2009 du 7 janvier 2010 consid. 2.3 ; Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 2.6 ad art. 319 CO) ; à défaut, il en résulterait une violation de l'art. 335c CO. Il y a lieu d'effectuer ce calcul en fonction d'une moyenne d'heures calculée non pas sur toute la période de travail, mais année par année, voire semestre par semestre (cf. art. 37 al. 1 OACI [ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 ; RS 837.02] appliqué par analogie, ATF 125 III 65 consid. 5 in fine ; Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 2.5 ad art. 319 CO).

bb) Si le travailleur a la liberté d'accepter ou refuser la mission confiée et que néanmoins le temps de travail est partiel et n'est pas fixé de manière régulière, l'on se trouve en présence de travail à temps partiel irrégulier (uneigentliche Teilzeitarbeit), qui se distingue du travail occasionnel ou auxiliaire par l'existence d'un rapport contractuel de base d'une certaine durée (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 2.3 ad art. 319 CO ; Carruzo, op. cit., n. 12 ad art. 319 CO ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 132-133 ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 18 ad art. 319 CO p. 116 ; Egli, Neue Tendenzen bei Teilzeitarbeit, in Revue suisse de jurisprudence [RSJ] 96/2000, p. 208). Dans cette hypothèse, l'employeur ne peut être tenu de garantir au travailleur un temps de travail minimum et le travailleur ne peut réclamer, même pendant le délai de résiliation, un salaire correspondant à la moyenne des heures effectuées antérieurement (Favre/Munoz/ Tobler, op. cit., n. 2.3 ad art. 319 CO et réf. ; Egli, op. cit., p. 208 et réf. ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 18 ad art. 319 CO pp. 116-117).

c) En l'espèce, le contrat de travail conclu entre les parties prévoyait un horaire de travail fixé par l'employeur selon les besoins de l'entreprise et les disponibilités du chauffeur, du lundi au vendredi en principe. En pratique, l'intimé devait être à disposition de l'appelante du lundi au vendredi de 7h30 à 8h30 et de 16 à 17h. Cette dernière l'informait par SMS, parfois au dernier moment, des courses à effectuer.

Dès lors, l'on se trouve bien en présence d'un contrat de travail sur appel. C'est en vain que l'appelante se prévaut du témoignage de H._____. Certes, celui-ci a indiqué avoir refusé des missions extra que l'appelante lui avait proposées pendant les vacances des enfants, mais cette liberté ne s'étendait qu'aux périodes extra-scolaires. Pour le surplus, en période scolaire, il ressort clairement du témoignage de H._____ qu'il était à disposition et que ce n'était pas lui qui décidait des courses qu'il allait effectuer. On doit dès lors retenir que dans la relation contractuelle qui le liait à l'appelante, l'intimé n'était pas libre d'accepter ou de refuser les missions qui lui étaient confiées et qu'il s'agissait donc bien d'un contrat de travail sur appel, dans le cadre duquel le travailleur a le droit d'être indemnisé pour le temps durant lequel il se met à disposition de son employeur.

Par ailleurs, l'intimé s'est vu réduire de manière brutale ses heures de travail dans la période considérée d'octobre 2010 à mars 2011, pour des motifs qui étaient imputables à l'appelante, respectivement dont cette dernière devait assumer le risque économique, pour les motifs indiqués au considérant 5c ci-dessus.

Dès lors, c'est à juste titre que les premiers juges ont alloué à l'intimé le montant réclamé de 1'700 fr. à titre de salaire pour la période d'octobre 2010 à mars 2011, qui correspond à 283 fr. par mois, montant au demeurant bien inférieur à la moyenne des gains mensuels de l'intéressé de 942 fr. 40 bruts par mois. Le grief de l'appelante est donc mal fondé.

7. a) Dans un dernier grief, l'appelante conteste avoir mis fin aux relations de travail avec effet immédiat et soutient que c'est l'intimé qui aurait abandonné son emploi. Ce dernier aurait travaillé pour une entreprise tierce et se serait refusé à travailler aux horaires durant lesquels il y avait le plus de transports à effectuer, soit les horaires scolaires, pour lesquels il avait été engagé. Dès lors, il ne serait pas justifié de lui allouer le salaire dû jusqu'à l'échéance du délai de congé selon

l'art. 337c. al. 1 CO, non plus que de lui allouer une indemnité pour licenciement immédiat injustifié au sens de l'art. 337 c al. 3 CO.

b) Il y a abandon d'emploi selon l'art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. Il faut qu'il apparaisse clairement que la décision du travailleur est définitive ; si l'employeur peut raisonnablement avoir un doute sur cette intention définitive, il doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail avant de pouvoir considérer que l'employé a abandonné son emploi (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 613 et réf.). Une absence de plusieurs mois constitue un refus intentionnel et définitif de poursuivre les rapports de travail, même si, après coup, le travailleur offre subitement et inopinément de reprendre le travail (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 613 ; ATF 121 V 277 consid. 3a ; TF 4C. 303/2005 du 1^{er} décembre 2005 consid. 2.2).

Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne 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. Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger une poursuite des rapports de travail. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (TF 4A_480/2009 du 11 décembre 2009 consid. 6.1; TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2, non publié in ATF 136 III 94; ATF 130 III 28 consid. 4.1, JT 2004 I 63; ATF 127 III 351 consid. 4a, JT 2001 I 369 et la jurisprudence citée). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF

130 III 28 précité), comme le devoir de fidélité (art 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine) mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 précité ; ATF 129 III 380 consid. 2.2).

Selon l'art. 337c al. 1 CO, dans le cas où l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. De plus, selon l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, cette dernière ne pouvant toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l'art. 337c CO, dont l'indemnité de l'alinéa 3, laquelle peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Cette indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 consid. 3b/cc; ATF 121 III 64 consid. 3c; Carruzzo, op cit., n. ad art. 337c CO; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 609 s.).

c) En l'espèce, il n'est pas établi sur la base du dossier qu'aux alentours du 15 janvier 2012, l'intimé aurait travaillé pour un tiers, abandonnant définitivement son emploi auprès de l'appelante. Par ailleurs, les réquisitions de production de pièces destinées à établir ce prétendu emploi ont été déclarées irrecevables au considérant 3 ci-dessus.

De même, il n'est pas établi que l'intimé aurait définitivement refusé de poursuivre l'exécution du travail confié. Il résulte de l'état de fait que, depuis le mois de janvier 2012, l'intimé s'est retrouvé au chevet de son frère tombé gravement malade (il décèdera le 10 février 2012). Le 14 janvier 2012, il a envoyé à son employeur un SMS, en vue de lui demander si un changement de son horaire de travail était envisageable, afin d'être en mesure d'apporter à son frère toute l'assistance dont celui-ci avait besoin. Les parties se sont rencontrées pour en discuter. A cette occasion, l'intimé a offert d'effectuer temporairement des transports dits « de thérapies » avec son propre véhicule entre 9h et 15h, en lieu et place de l'horaire qui lui était assigné habituellement, moment où il devait s'occuper désormais de son frère. A cet égard, le témoin B.K._____ a indiqué que l'employeur ne voulait rien entendre lorsque son mari est allé lui parler et que ce dernier a compris que son travail était tout de suite fini, car il a dû laisser son véhicule sur place. Nonobstant les liens du témoin avec l'intimé, on peut retenir son témoignage sur ce point ; l'appelante ne conteste d'ailleurs pas en appel que l'intimé a dû laisser son véhicule sur place, élément qui manifeste clairement sa volonté de mettre fin immédiatement aux rapports de travail. Le témoignage de B.K._____ est corroboré par le fait que l'employeur n'a pas répondu à l'offre de services intervenue peu de temps après, à l'occasion du courrier de l'intimé du 30 janvier 2012.

Dès lors, l'appréciation des premiers juges, qui ont considéré que l'intimé n'avait pas abandonné son emploi, mais que c'est l'appelant qui l'avait licencié avec effet immédiat et de façon injustifiée le 15 janvier 2012, peut être confirmée. L'appelante ne cherche au demeurant à juste titre pas à soutenir que le comportement de l'intimé aurait donné lieu à de justes motifs de congé.

Partant, il était conforme au droit fédéral d'accorder à l'intimé le montant correspondant au salaire qu'il aurait perçu si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, à savoir le 29 février 2012, et de calculer ce montant sur la moyenne de salaire réalisé lors des six derniers mois d'activité au service de l'appelante, pour les

raisons développées au considérant 6b/aa ci-dessus. De même, dès lors qu'il est confirmé que l'appelante a licencié l'intimé avec effet immédiat de manière injustifiée, l'allocation d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié au sens de l'art. 337 c al. 3 CO ne prête pas le flanc à la critique. Sa quotité, correspondant à un mois de salaire arrondi, qui n'est pas critiquée en tant que telle, peut être confirmée, au vu de la durée des relations de travail et de ce que l'emploi constituait pour l'intimé une activité accessoire, lui procurant son argent de poche. Là aussi, le grief de l'appelante est mal fondé.

8. Il découle des considérants qui précèdent que l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé.

Il n'y a pas lieu, comme le demande l'appelante, de statuer à nouveau sur les dépens de première instance, dès lors que le raisonnement des premiers juges a été entièrement confirmé en appel. Ainsi, c'est à juste titre que ces derniers ont alloué à l'intimé des dépens partiels de première instance.

S'agissant d'un litige de droit du travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., le présent arrêt peut être rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

Il n'y a lieu d'accorder de dépens à l'intimé pour la procédure de deuxième instance, dès lors que ce dernier n'a pas été invité à se déterminer sur l'appel.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,
statuant en application de l'art. 312 al. 1 CPC,
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 11 décembre 2015

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 :

- Z. _____,
- Me Etienne Patrocle (pour A.K. _____).

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

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

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

- Monsieur le Président du Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

Le greffier :