

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 29 janvier 2014

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. Krieger et Abrecht
Greffier : M. Bregnard

Art. 330 al. 1, 337 et 337c al. 1 et 3 CO

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **P._____SA**,
à L'Isle, défenderesse, contre le jugement rendu le 8 juillet 2013 par
le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte dans la
cause divisant l'appelante d'avec **X._____**, à Echandens,
demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement du 8 juillet 2013, dont la motivation a été envoyée aux parties le 24 septembre 2013, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte a dit que P. _____ SA est la débitrice de X. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de 14'399 fr. 30 brut, dont à déduire les charges légales et conventionnelles effectivement payées, plus intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2011 (I), ainsi que de la somme de 5'178 fr. 55 à titre d'indemnité, plus intérêt à 5% l'an dès le 14 octobre 2011 (II), ordonné à P. _____ SA de rectifier le certificat de travail de X. _____, dans un délai de dix jours dès jugement entré en force, de la manière suivante : "Monsieur X. _____ a rempli ses tâches à notre entière satisfaction, grâce aux connaissances professionnelles qu'il a démontrées dans son activité. Il a en outre entretenu d'excellentes relations avec ses collègues." (III), fixé l'indemnité de conseil d'office de X. _____, allouée à Me David Parisod, à 5'346 fr. (IV), dit que le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement de l'indemnité fixée au ch. IV ci-dessus, mise à la charge de l'Etat (IV), dit que le jugement est rendu sans frais (V) et dit que P. _____ SA versera à X. _____ des dépens fixés à 3'000 francs (VI).

En droit, les premiers juges ont considéré que le licenciement immédiat du demandeur n'était pas justifié dès lors que l'avertissement écrit donné par la défenderesse ne contenait pas la menace d'un tel licenciement, que cet avertissement portait sur des violations de la circulation routière et une erreur quant au lieu de reprise du travail que le demandeur n'avait pas réitérées, et que s'agissant de l'injonction qui lui a été faite d'être davantage atteignable sur son téléphone portable, il n'était pas établi que l'intéressé aurait fait preuve d'une mauvaise foi crasse et refusé intentionnellement des communications téléphoniques.

S'agissant du comportement du demandeur en date du 11 octobre 2011, les premiers juges ont considéré que même si le fait d'avoir laissé des adolescents seuls dans un bus avec la clé au contact était hautement critiquable et inadéquat, un tel comportement n'était pas un motif grave justifiant une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat, sans avertissement préalable.

En conséquence, le demandeur avait droit au salaire qui aurait été le sien si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, soit au 31 décembre 2011, ainsi qu'à une indemnité de l'art. 337c al. 3 CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220) arrêtée à un mois de salaire, au vu des circonstances.

S'agissant du certificat de travail du demandeur, les premiers juges ont estimé qu'il y avait lieu de le rectifier en tenant compte des projets produits par les parties.

B. Par acte du 28 octobre 2013, P. _____ SA a formé appel contre le jugement précité en prenant les conclusions suivantes:

"A titre principal :

1. annuler le jugement du 24 septembre 2013 du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de La Côte (P312.038345);
2. débouter M. X. _____ de l'ensemble de ses conclusions;
3. sous suite des frais et dépens.

A titre subsidiaire:

1. annuler le jugement du 24 septembre 2013 du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de La Côte (P312.038345);
2. rejeter les conclusions de M. X. _____ tendant au paiement d'un montant de CHF 24'821.45, sous déduction des charges sociales usuelles, avec intérêt à 5 % dès le 14 octobre 2011 (conclusion I de la demande simplifiée);
3. rectifier le certificat de travail, selon les termes suivants: "Monsieur X. _____ a rempli ses tâches avec notre satisfaction, grâce aux connaissances professionnelles qu'il

a démontrées dans son activité. Il a en outre entretenu de bonnes relations avec ses collègues ";

4. pour le surplus, rejeter toutes autres conclusions de M. X._____
5. sous suite des frais et dépens."

Par réponse du 5 décembre 2013, l'intimé X._____ a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de l'appelante.

Par décision du 11 décembre 2013, le Juge délégué de la Cour de céans a accordé le bénéfice de l'assistance judiciaire à l'intimé avec effet au 29 octobre 2013.

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

1. Selon contrat de travail du 1^{er} février 2011, le demandeur X._____ a été engagé à partir du 8 mars 2010 comme conducteur de véhicules affectés au transport de personnes pour le compte de la défenderesse P._____SA (ci-après P._____SA). Son salaire mensuel brut s'élevait à 5'178 fr. 55, versé treize fois l'an.

La défenderesse est une société anonyme inscrite au registre du commerce depuis le 24 octobre 1919, dont le but est "l'exploitation pour le compte de l'Entreprise de [...] à Berne, d'un réseau de lignes régulières de cars servant aux transports de voyageurs, d'objets postaux, de bagages et de marchandises; service hivernal de déblaiement des neiges, sablage, salage; transport de marchandises et de choses; garage et atelier de réparations de véhicules à moteur."

Durant les rapports de travail, le demandeur a été en incapacité de travail dès le 14 juin 2011 à 50%, puis dès le 19 juillet 2011 à 100% jusqu'au 5 septembre 2011, puis à 50% jusqu'au 14 octobre 2011, puis à nouveau à 100% dès le 15 octobre 2011, en

raison d'une dépression accompagnée de pertes de mémoire et de pertes de repères, ainsi que de signes de fatigue importante ressentis dans le cadre de son activité professionnelle mais aussi dans sa vie privée.

2. Par correspondance du 7 juillet 2011, la défenderesse, par l'intermédiaire de son directeur L._____, a adressé au demandeur un avertissement dont on extrait ce qui suit:

"(...)

M. M._____ vous a téléphoné pendant vos vacances pour vous avertir que votre reprise de travail après celles-ci se déroulera au dépôt de Cossonay, initialement vous deviez recommencer au dépôt de l'Isle ; pour la suite de la semaine, vous deviez vous référer au tableau de service. Vous contestez les propos de M. M._____ en indiquant que celui-ci ne vous a pas dit que vous deviez recommencer à l'Isle le lundi mais travailler à Cossonay le mardi. Vous avez mentionné que M. M._____ ne vous avait pas averti du travail à Cossonay pour toute la semaine.

(...)

Le soussigné vous a fait part de la réclamation du Syndic de [...] lors d'une course que vous avez effectuée le 02 juillet. Comme l'indique M. [...], après avoir bravé 2 interdictions, il vous a invité à vous calmer et reste surpris de votre réaction disproportionnée. Vous contestez les propos de M. [...] et estimez avoir agi correctement.

Malgré la mise à disposition d'un téléphone professionnel pour que chaque employé puisse répondre dès que possible à nos questions, M. M._____ indique qu'il est difficile de vous joindre. Cette affirmation est confirmée par le soussigné qui n'a pu vous joindre qu'au bout de 2 jours.

Le soussigné constate que sur les points évoqués, vos réponses sont contradictoires avec nos informations et affirmations. Cette situation est intolérable et démontre votre mauvaise foi et votre manque de franchise.

Cette situation a pour conséquence une rupture de confiance nécessitant un avertissement formel.

Sans amélioration de votre comportement envers nos clients et vos supérieurs qui soit conforme à nos attentes et ce

immédiatement, nous nous verrons dans l'obligation de dénoncer votre contrat de travail. (...) "

3. a) Le 7 octobre 2011, le demandeur, qui était en charge du Publicar, n'a pas attendu une correspondance qui avait trois minutes de retard, malgré les tentatives d'appel de la cliente et de M. _____ sur son téléphone mobile professionnel.

b) Le 10 octobre 2011, le demandeur est à nouveau parti prématurément en n'attendant pas une correspondance à 7 h 48 à L'Isle contrairement aux instructions. En conséquence, la défenderesse a dû organiser en urgence un transport spécial afin d'emmener neuf élèves à leur école.

c) En date du 11 octobre 2011, à Moiry, le demandeur, qui transportait une vingtaine d'élèves âgés de quatorze à quinze ans, s'est absenté 5 à 10 minutes du bus, en laissant les adolescents à l'intérieur, les portes de celui-ci ouvertes, la clé au contact et le moteur tourner, pour se rendre au [...] situé de l'autre côté de la route. Deux ou trois élèves se sont levés, sans toutefois tenter d'accéder à la cabine du chauffeur. Le soir même, des parents d'élèves ont rapporté cet incident au responsable d'exploitation M. _____, ainsi qu'à la responsable des transports scolaires N. _____, dès lors qu'ils trouvaient le comportement du chauffeur anormal.

4. Par courrier recommandé du 13 octobre 2011, la défenderesse a résilié avec effet immédiat le contrat de travail du demandeur.

Le demandeur a formellement contesté ce licenciement et en a requis les motifs par courrier du 7 novembre 2011. Dans sa correspondance du 25 novembre 2011, la défenderesse, par

l'intermédiaire de son conseil, a motivé le licenciement avec effet immédiat comme il suit:

" Le 7 juillet 2011, M. L. _____, directeur de la P. _____ SA, a donné un avertissement à M. X. _____ en raison de violations des directives en matière de sécurité et d'organisation des courses. Or, malgré cet avertissement, M. X. _____ a persisté à se comporter de façon inacceptable dans l'exercice de son activité, de telle manière que la confiance est irrémédiablement rompue.

En effet, M. X. _____ a réitéré à plusieurs reprises ses agissements fautifs en violant de manière intolérable les directives de son employeur. C'est ainsi qu'en date du 11 octobre 2011, alors que M. X. _____ était en service horaire, avec une vingtaine d'élèves à l'intérieur de son bus, il s'est arrêté à l'arrêt de bus de Moiry et s'est rendu au [...] afin d'acheter du pain. Les directives sont pourtant claires. Le chauffeur ne peut en aucun cas quitter son poste de conduite à moins d'un problème majeur déclaré. Ainsi, M. X. _____ a laissé lesdits élèves sans surveillance et pis, sans retirer les clefs de contact du véhicule, ce malgré des directives précises en matière de sécurité obligeant tout conducteur à retirer les clefs dès lors qu'il quitte son véhicule. Ce comportement est inadmissible.

Le jour précédent, soit le 10 octobre 2011, M. X. _____ n'a pas respecté l'horaire indiqué dans son carnet de service. En effet, il se devait d'attendre la correspondance à 7h48 à l'Isle, ce conformément aux directives de la P. _____ SA. Or il ne l'a pas fait. Ainsi, cette dernière s'est trouvée dans l'obligation d'organiser un transport spécial d'urgence afin d'emmener 9 élèves à leur école.

Le 7 octobre 2011, des faits similaires se sont déroulés alors que M. X. _____ était en charge du Publicar. En effet, il n'a pas attendu une correspondance ayant trois minutes de retard, contrairement aux directives de son employeur et malgré les tentatives de la cliente de l'en avertir. Pour rappel, un téléphone professionnel est fourni à chaque conducteur. Ce dernier a l'obligation d'appeler le client s'il ne se présente pas, dès lors qu'il possède son numéro, ce qui était le cas en l'occurrence.

Pour une entreprise de transport, telle que la P. _____ SA, les directives en matière de sécurité et d'organisation des courses sont essentielles. Elle ne peut se permettre d'employer des personnes qui ne les respectent pas consciencieusement.

Au vu de ce qui précède, la P. _____ SA s'est vue dans l'obligation de licencier M. X. _____ avec effet immédiat, car, au lieu de s'améliorer, le comportement de ce dernier n'a cessé de

se détériorer, au point que la continuation des rapports de travail ne pouvait être envisagée (...). "

5. Pour le mois d'octobre 2011, la défenderesse a versé à l'intimé un salaire brut de 2'244 fr. comprenant les vacances, indemnité de week-end et 13^e salaire dus au 13 octobre 2011.

6. Le 8 juin 2012, la défenderesse a fait parvenir au demandeur un certificat de travail dont la teneur est la suivante :

" **CERTIFICAT DE TRAVAIL**

Le soussigné certifie que Monsieur X. _____, né le [...] 1953, a travaillé au sein de notre entreprise du 08 mars 2010 au 13 octobre 2011.

Monsieur X. _____ était employé en tant que conducteur de véhicules affectés au transport de personnes, à temps plein. Ses tâches principales étaient les suivantes :

- Assurer les tours selon les directives de l'employeur.
- Prendre les mesures nécessaires pour le maintien en bon état des véhicules.
- Etablir un décompte mensuel des tours effectués.

Monsieur X. _____ a rempli ses tâches à notre satisfaction et a entretenu avec ses collègues et nos clients des rapports conformes à nos attentes.

Monsieur X. _____, nous quitte libre de tout engagement, hormis celui du secret professionnel. "

7. a) La procédure de conciliation introduite le 2 mars 2012 par le demandeur n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder a été délivrée par le Président du Tribunal d'arrondissement de La Côte le 7 mai 2012.

b) Le 12 juillet 2012, le demandeur a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte en concluant, sous suite de frais et dépens, à ce que la défenderesse lui doive immédiatement paiement d'un montant brut de 24'821 fr. 45, sous déduction des charges sociales usuelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 14 octobre

2011, ainsi qu'à la délivrance d'un certificat de travail conforme aux obligations légales et contractuelles, selon des précisions apportées en cours d'instance.

La défenderesse a déposé des déterminations le 22 novembre 2012 en concluant, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions du demandeur.

c) Lors des audiences de jugement des 15 avril et 8 juillet 2013, les témoins suivants ont notamment été entendus.

W._____, ancien conducteur de bus auprès de la défenderesse, a déclaré qu'il lui arrivait d'aller chercher un petit pain lorsqu'il se trouvait à un terminus. Rien n'était prévu dans les directives à ce sujet, mais pour lui cela se faisait uniquement pendant les pauses. Il a ajouté qu'il n'était pas au courant d'éventuelles erreurs commises par le demandeur.

K._____, ancienne conductrice de bus auprès de la défenderesse, a quant à elle déclaré qu'elle n'avait jamais entendu de propos négatifs au sujet du demandeur et qu'elle n'était pas au courant d'éventuelles erreurs commises par celui-ci. Concernant son comportement lorsqu'elle était au service de la défenderesse, elle a expliqué qu'il lui arrivait de quitter son bus en laissant la clé au contact afin de prendre l'air sans perdre de vue le véhicule, même lorsque des passagers adultes ou enfants se trouvaient à bord. Elle a précisé qu'il y avait un portillon pour accéder à la clé et qu'elle restait toujours vers l'avant du véhicule afin de pouvoir intervenir si quelqu'un s'approchait de la cabine du chauffeur. Toutefois, lorsqu'elle effectuait des achats, elle veillait à ce que personne ne soit dans le bus et le fermait à clé. Elle a ajouté qu'elle ne savait pas si cela était prévu dans les directives de l'entreprise dès lors qu'elle ne les avait pas lues.

N._____, responsable des transports scolaires de l'association scolaire intercommunale [...], a déclaré qu'au soir du 11 octobre 2011, elle avait reçu des téléphones de parents qui étaient outrés par le comportement du demandeur, qui avait laissé des élèves dans le bus avec la clé au contact. Elle a fait part de ces plaintes à la défenderesse. Elle a ajouté, au nom de l'association scolaire intercommunale [...], que le comportement du chauffeur était grave et a précisé qu'elle n'avait toutefois pas eu de perception directe de l'incident.

B.D._____, élève qui se trouvait dans le bus au moment de l'incident, a déclaré que le moteur du bus tournait et qu'il avait été étonné de la situation car on ne laissait pas des gens de cet âge seuls dans un bus. Quelqu'un aurait pu prendre le volant du bus et faire un accident. Le chauffeur était entré à l'intérieur du magasin et on ne pouvait plus le voir. Selon le témoin, le chauffeur s'était absenté environ 15 minutes, ce qui était peut-être exagéré, mais cela lui avait semblé long.

La mère de ce témoin, A.D._____, a également été entendue et a déclaré que son fils lui avait rapporté que le chauffeur s'était arrêté pour acheter son pain à Moiry, en laissant le moteur tourner. Elle avait trouvé dangereux le fait de laisser, seuls et livrés à eux-mêmes, des adolescents dans un bus et que cela aurait pu être grave.

Un autre élève, B.T._____, a déclaré que le chauffeur était parti 10 à 15 minutes, mais que cela pouvait être également 5 à 10 minutes. Si deux ou trois camarades s'étaient levés, aucun ne s'était dirigé vers la place du chauffeur. Il avait eu un peu peur que quelqu'un prenne les commandes du bus. Ce n'était pas arrivé, mais ça aurait pu. Le témoin était énervé de devoir attendre et n'avait pas trouvé ce comportement normal.

Le père de ce témoin, A.T._____, qui a lui aussi été entendu, a déclaré que lorsque son fils lui avait raconté cet événement, il n'avait pas pensé aux conséquences que cela aurait pu avoir et ne s'était pas inquiété.

M._____, responsable d'exploitation auprès de la défenderesse, a expliqué qu'à la suite de l'incident du 11 octobre 2011, il avait reçu des appels de N._____ et de certains parents d'élèves, dont les réactions étaient très vives dès lors que le chauffeur avait laissé des enfants sans surveillance. On lui avait rapporté que la clé était au contact mais pas que le moteur tournait. Toutefois, pour mettre en marche le véhicule, il suffit de tourner la clé d'un quart de tour, d'appuyer sur les gaz et de sélectionner une vitesse, ce dont un adolescent de quatorze ans est parfaitement capable selon le témoin. Il a également déclaré qu'il y avait eu auparavant un problème lorsque le demandeur était en charge du Publicar. Il était appelé pour aller chercher une cliente mais il était parti sans elle et sans essayer de la joindre. Le témoin avait essayé de contacter le demandeur mais il était tombé sur sa "combox", ce qui était fâcheux pour la bonne marche du service. D'autres dispositions avaient dû être prises pour aller chercher la cliente. Il y avait eu un autre incident. Un jour, le demandeur n'avait pas attendu une correspondance, contrairement aux instructions écrites reçues. Neuf élèves étaient restés au village de Moiry et un transport spécial avait dû être organisé. En tant que supérieur direct, le témoin a déclaré que le demandeur ne suivait aucune règle et ne tenait compte d'aucun commentaire sur les fautes qu'il faisait. Chaque fois qu'il y avait un commentaire, il s'emportait. Il avait ses propres règles. Le demandeur avait réagi très fortement lorsque l'avertissement du 7 juillet 2011 lui avait été donné à la suite d'un passage dans une ruelle avec interdiction générale de circuler à [...] et du comportement qu'il avait eu à l'égard du Syndic de cette commune qui l'avait interpellé. Cet avertissement était également en lien avec un incident survenu au mois de janvier, le demandeur s'étant retrouvé bloqué avec le Publicar, malgré une interdiction de

circuler sur un tronçon en raison de la neige. En outre, le téléphone du demandeur n'était jamais enclenché et il ne rappelait pas à temps. Le témoin a expliqué avoir également averti le demandeur oralement, notamment lorsqu'il s'était présenté en retard à son travail sans prévenir. Toutefois, un seul avertissement avait été mis par écrit, car "on a[vait] laissé aller avant de réagir". Le témoin a précisé qu'il n'avait pas été mis fin plus tôt aux rapports de travail dès lors qu'il pensait que le comportement du demandeur s'améliorerait. Il avait en outre été tenu compte des incapacités de travail de celui-ci.

S'agissant de la formation des chauffeurs, le témoin a expliqué qu'un classeur contenant les directives de l'entreprise était remis à ceux-ci, certains en prenant connaissance et d'autres pas. La formation du chauffeur se faisait essentiellement oralement durant la première semaine de travail, notamment s'agissant de l'organisation et de la sécurité des courses. Puis le chauffeur était accompagné un jour par semaine durant sept semaines.

d) Lors des plaidoiries, la défenderesse a déposé des conclusions écrites qui tendaient principalement à ce que le demandeur soit débouté de ses conclusions, et subsidiairement à ce que les conclusions I et III de la demande soient rejetées et à ce que le certificat de travail soit rectifié selon les termes suivants : " Monsieur X. _____ a rempli ses tâches avec notre satisfaction, grâce aux connaissances professionnelles qu'il a démontrées dans son activité. Il a en outre entretenu de bonnes relations avec ses collègues ".

En droit :

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008, RS 272]), dans les causes patrimoniales dont

la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel soit, en l'occurrence, la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979, RS 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée.

En l'espèce, formé en temps utile, par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse dépasse 10'000 fr., l'appel est recevable formellement.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que 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 (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC).

3. Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC; Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, n. 6 ad art. 317 CPC, p. 1265). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JT 2011 III 43 et les réf. cit.).

En l'espèce, les pièces produites par l'appelante à l'appui de son acte d'appel sont toutes recevables dès lors qu'elles figurent déjà au dossier de première instance.

4. a) L'appelante fait tout d'abord valoir que le licenciement immédiat était doublement justifié, d'une part par la réitération de comportements ayant fait l'objet de l'avertissement du 7 juillet 2011, et d'autre part par le fait que l'intimé a commis une faute grave, qui justifiait à elle seule le licenciement immédiat.

Plus précisément, l'appelante soutient qu'à la suite de l'avertissement, l'intimé a eu une attitude déplorable lors de chaque injonction dont il a été l'objet. Concernant les manquements ayant mené au licenciement, elle reproche à l'intimé de ne pas avoir respecté les directives relatives à l'organisation des courses dès lors qu'en charge du Publicar, il n'a pas attendu une correspondance ayant trois minutes de retard le 7 octobre 2011, malgré les tentatives d'appel de la cliente et de son supérieur, et qu'il a récidivé dans le cadre du transport scolaire le 10 octobre 2011 à L'Isle en partant avant l'arrivée de la correspondance de 7 h48, contrairement aux instructions de son carnet de service, un transport spécial devant être organisé pour amener neuf élèves à leur école. Dès lors que l'intimé avait déjà fait l'objet d'un avertissement, ces manquements pouvaient entraîner un licenciement avec effet immédiat.

De toute manière, en quittant son bus transportant une vingtaine d'élèves le 11 octobre 2011 et en laissant la clé au contact et le moteur tourner pour aller acheter du pain, l'intimé aurait commis une faute grave qui justifiait à elle seule son licenciement.

b) Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Doivent notamment être considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne

permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation d'exécuter le travail ou le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 c. 4a p. 354 et les arrêts cités), mais d'autres facteurs peuvent aussi justifier un licenciement immédiat (cf. ATF 129 III 380 c. 2.2). En principe, des prestations de travail mauvaises ne constituent pas un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail (TF 4C.249/2003 du 23 décembre 2003, c. 3.1; TF 4C.329/1998 du 23 décembre 1998, c. 2b, reproduit in JAR 1999, p. 271). Dans ce domaine, il convient de tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, en particulier de la nature de l'activité promise. La mauvaise exécution ou l'insuffisance du travail pourra également justifier un licenciement immédiat si elle résulte d'un manquement grave et délibéré du travailleur (cf. ATF 108 II 444 c. 2; TF 4 C.303/2005 du 1^{er} décembre 2005 c. 2; TF 4C.249/2003 du 23 décembre 2003, c. 3.1; TF 4C.329/1998 du 23 décembre 1998, c. 2b; TF 4C.115/1993 du 2 septembre 1993, c. 2c, reproduit in SJ 1995, p. 806).

Eu égard à la diversité des situations envisageables, le Tribunal fédéral a refusé par ailleurs de poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements qui doivent précéder un licenciement immédiat, lorsque le manquement imputable au travailleur n'est pas assez grave pour justifier une telle mesure sans

avertissement. Il a rappelé que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de résiliation immédiate, qui justifie un tel licenciement, mais bien le fait que l'attitude du travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard restera toujours une question d'appréciation (cf. ATF 127 III 153 c. 1c).

C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007, c. 3.1; TF 4C.174/2003 du 27 octobre 2003, c. 3.2.3 et les réf. cit.; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 13 ad art. 337 CO).

c) En l'espèce, s'agissant des épisodes des 7 et 10 octobre 2011, lorsque l'intimé est parti sans attendre les correspondances, il faut qualifier ces manquements de moyennement graves, pouvant résulter d'une inattention, qui ne sauraient conduire à un licenciement avec effet immédiat sans avertissement préalable. En l'occurrence, l'avertissement du 7 juillet 2011 mentionnait un manquement de l'intimé quant au lieu de reprise du travail après une période de vacances, celui-ci s'étant présenté au mauvais dépôt malgré les instructions de son supérieur, une réclamation du Syndic de [...], deux violations de mesures de circulation routière, dès lors qu'il lui est reproché d'avoir bravé "deux interdictions", ainsi que des difficultés à le joindre sur le téléphone mis à sa disposition. Contrairement à ce qu'allègue l'appelante, la mise en garde du 7 juillet 2011 ne portait pas de manière générale sur le respect des directives en matière d'organisation des courses. Aussi, on ne saurait retenir que l'intimé, en partant de manière prématurée les 7 et 10 octobre 2011, n'a pas tenu compte de l'avertissement du 7 juillet 2011, de sorte qu'un licenciement immédiat n'était pas justifié en

raison de ces deux incidents à eux seuls. Certes, l'appelante, par la faute de l'intimé, n'a pas fourni les prestations attendues par les usagers et les conséquences pour ceux-ci ont certainement été déplaisantes. Toutefois, ces erreurs n'étaient pas propres à rompre les rapports de confiance de manière irrémédiable.

d) S'agissant de l'incident du 11 octobre 2011 à Moiry, l'intimé a quitté son véhicule et s'est absenté 5 à 10 minutes pour aller au [...] situé en face de l'arrêt de bus de l'autre côté de la route, tandis que le moteur de son véhicule était allumé, tel que l'ont déclaré B.T._____ et B.D._____, témoins directs de l'incident, et qu'une vingtaine d'adolescents âgés de quatorze à quinze ans étaient à l'intérieur.

Le témoin K._____ a déclaré que, lorsqu'elle travaillait pour l'appelante, il lui arrivait également de quitter son véhicule en laissant la clé au contact pour prendre l'air et qu'il y avait un portillon pour accéder aux clés. Elle restait toujours à l'avant du bus afin de pouvoir intervenir si un tiers s'approchait de la cabine du conducteur. L'événement du 11 octobre 2011 se distingue du comportement parfois adopté par ce témoin en ce sens que l'intimé, qui transportait une vingtaine d'adolescents dont le comportement n'était pas prévisible, a laissé le moteur allumé, s'est éloigné de son véhicule et est entré dans un magasin situé de l'autre côté de la route. Il fait valoir qu'il pouvait apercevoir le véhicule depuis l'intérieur. Toutefois, il n'aurait rien pu entreprendre si le bus s'était mis en route. Même à supposer que le moteur n'ait pas été allumé, il n'aurait pu que difficilement intervenir si un adolescent avait pris l'initiative de faire démarrer le bus. Les témoins B.D._____ et B.T._____ ont tous deux déclaré que quelqu'un aurait pu prendre les commandes du bus. Or, il faut constater que l'intimé n'a rien entrepris pour exclure ce risque. Au contraire, en ne prenant même pas la peine d'éteindre le moteur, il a même favorisé de telles circonstances.

En se comportant de cette manière, l'intimé a créé une situation potentiellement dangereuse et il importe peu que sa faute n'ait pas eu de conséquences dommageables, si ce n'est quelques minutes de retard. De toute manière, ce manquement a eu des incidences pour l'appelante dès lors que certains parents se sont plaints directement auprès de M._____, qui a précisé que les réactions des parents étaient très vives, ou auprès de N._____, qui a quant à elle expliqué que ceux-ci étaient outrés par ce comportement et que l'association de transport scolaire considérait qu'il s'agissait d'une faute grave. Le témoin A.D._____, mère de B.D._____, a également déclaré qu'elle avait trouvé la situation dangereuse et que les conséquences auraient pu être graves.

A cela s'ajoute que l'appelante, qui dessert des lignes de transport public, est en charge du service Publicar et assure le transport scolaire, assumant ainsi une mission de service public, de sorte que les usagers sont en droit d'attendre que ses prestations correspondent à leurs attentes, notamment en ce qui concerne la sécurité et le respect des horaires. Il en découle que les employés, qui sont en contact direct avec les usagers, ont une certaine responsabilité à cet égard. L'intimé, en tant que chauffeur professionnel transportant des voyageurs, se devait en particulier de respecter scrupuleusement la législation sur la circulation routière et l'avertissement du 7 juillet 2011 avait été donné notamment en raison de violations de cette législation. Or, en quittant son bus sans couper le moteur, il a manifestement violé l'art 37 al. 3 LCR (Loi fédérale sur la circulation routière du 19 décembre 1958, RS 741.01), qui prescrit que le conducteur ne peut quitter son véhicule sans avoir pris les précautions commandées par les circonstances, ainsi que l'art. 22 al. 1 OCR (Ordonnance sur les règles de la circulation routière du 13 novembre 1962; RS 741.11), qui précise que le conducteur qui quitte son véhicule doit en arrêter le moteur et qu'avant de s'éloigner, il se garantira contre une mise en mouvement fortuite ou un usage illicite du véhicule.

Enfin, le manquement de l'intimé ne résulte pas d'une simple erreur de jugement ou d'une inadvertance de sa part, dès lors qu'en s'absentant pour aller acheter du pain, l'intimé a délibérément retardé sa course dans un but égoïste et contraire aux intérêts de son employeur et des voyageurs, sans se soucier ni du respect des horaires, ni surtout de la sécurité des élèves qu'il transportait.

Il découle de ce qui précède que, d'une part, l'intimé a créé une situation potentiellement dangereuse pour les passagers en ne respectant pas la législation sur la circulation routière, et, d'autre part, qu'il a sciemment privilégié ses intérêts privés à ceux de son employeur.

Indépendamment même des manquements ayant précédé, soit les départs prématurés des 7 et 10 octobre 2011, et en tenant compte de l'avertissement du 7 juillet 2011, qui faisait référence à des violations des règles de la circulation routière et précisait que sans amélioration du comportement de l'intimé, le contrat de travail serait dénoncé, il y a lieu de considérer que la faute commise le 11 octobre 2011 était de nature à ruiner la confiance de l'appelante dans la capacité et la volonté de l'intimé de respecter à l'avenir ses obligations, l'appelante ne pouvant prendre le risque qu'une telle situation, mettant en danger sa clientèle, se reproduise. En conséquence, elle était fondée à résilier avec effet immédiat le contrat la liant à l'intimé.

Il en découle que l'art. 337c CO ne trouve pas application, de sorte que l'intimé n'a droit ni à son salaire jusqu'au 31 décembre 2011 (al. 1), ni à une indemnité pour licenciement injustifié (al. 3).

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

n'auraient pas dû le modifier. Elle soutient en particulier qu'au vu des rapports de travail entre les parties, on ne peut considérer que l'intimé a travaillé à son "entière satisfaction".

b) Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 c. 3.2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (TF 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit in Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2004 p. 308, c. 6.1 p. 313 s. et les réf. cit.).

Si, après avoir reçu le certificat, le travailleur estime que son contenu est faux ou incomplet, il peut ouvrir action en rectification auprès du tribunal compétent (ATF 129 III 177 c. 3.3 et les réf. cit.). Dans le cadre de l'action en justice, il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis (TF 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, précité, et réf. cit.). L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de

rectification est fondée (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 5 ad art. 330a CO).

Le travailleur qui n'établit pas avoir fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne ne peut prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a oeuvré "à notre entière satisfaction" (TF 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 et réf. cit.).

c) En l'espèce, l'intimé n'a manifestement pas démontré avoir fourni des prestations au-dessus de la moyenne, de sorte qu'il ne se justifiait pas de modifier le certificat de travail en ajoutant l'expression "à notre entière satisfaction", l'expression "à notre satisfaction" étant appropriée.

S'agissant du deuxième point modifié par les premiers juges, à savoir celui qualifiant les relations que l'intimé a entretenues avec ses collègues, la forme utilisée dans le certificat établi par l'employeur, selon laquelle l'intimé "a entretenu avec ses collègues et les clients des rapports conformes à nos attentes", laisse penser que ces relations étaient à peine suffisantes. Or, rien n'indique que l'intimé ait connu des difficultés avec ses collègues, le témoin K._____ ayant précisé qu'elle n'avait entendu aucune remarque négative à son égard. Toutefois, contrairement à l'appréciation des premiers juges, rien ne permet non plus de considérer que l'intimé a "entretenu d'excellentes relations avec ses collègues", savoir des relations d'une qualité nettement supérieure à la moyenne. Cela étant, il y a lieu d'admettre, comme le propose à titre subsidiaire l'appelante, que l'intimé a "entretenu de bonnes relations avec ses collègues".

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

connaissances professionnelles qu'il a démontrées dans son activité. Il a en outre entretenu de bonnes relations avec ses collègues", les conclusions du demandeur étant rejetées pour le surplus.

b) S'agissant d'un litige de droit du travail, dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., l'arrêt sera rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC).

En ce qui concerne la répartition des dépens, l'intimé succombe sur la question principale du licenciement immédiat injustifié et obtient partiellement gain de cause sur la question du certificat de travail, de sorte qu'il doit des dépens réduits d'un sixième à l'appelante, tant en première qu'en deuxième instance.

La charge de dépens de première instance est évaluée à 3'000 fr. pour chaque partie de sorte que, compte tenu de ce que les dépens doivent être mis à la charge de l'appelante à raison d'un sixième et de l'intimé à raison de cinq sixièmes, l'intimé devra en définitive verser à l'appelante des dépens de 2'000 francs.

En deuxième instance, la charge des dépens est évaluée à 2'400 fr. pour chaque partie et l'intimé versera à l'appelante la somme de 1'600 fr. à titre de dépens.

c) Sur la base de la liste de frais produite, l'indemnité d'office de Me David Parisod, conseil d'office de l'intimé, pour la procédure de deuxième instance sera arrêtée à 1'643 fr. 75, comprenant un défraiement de 1'422 fr., des débours de 100 fr. et la TVA sur ces montants par 121 fr. 75 (art. 122 al. 2 CPC ; art. 2 al. 1 RAJ [règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile, RSV 211.02.3]).

Dans la mesure de l'art. 123 CPC, le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenu au remboursement de la part des frais

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

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
prononce :

- I. L'appel est partiellement admis.
- II. Il est statué à nouveau comme il suit: .
 - I. La demande déposée le 11 juillet 2012 par X. _____ est partiellement admise.
 - II. Ordre est donné à P. _____ SA de rectifier le certificat de travail de X. _____, dans un délai de dix jours dès jugement entré en force, de la manière suivante :

" Monsieur X. _____ a rempli ses tâches à notre satisfaction, grâce aux connaissances professionnelles qu'il a démontrées dans son activité. Il a en outre entretenu de bonnes relations avec ses collègues."
 - III. L'indemnité de conseil d'office de X. _____, allouée à Me David Parisod, est fixée à 5'346 fr. (cinq mille trois cent quarante-six francs) débours et TVA inclus, pour la période du 7 novembre 2011 au 10 juillet 2013.
 - IV. Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement de l'indemnité fixée au ch. IV ci-dessus, mise à la charge de l'Etat.
 - V. Le présent jugement est rendu sans frais judiciaires.
 - VI. Le défendeur X. _____ versera à la défenderesse P. _____ SA des dépens fixés à 2'000 fr. (deux mille francs).
 - VII. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.
- III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.

IV. L'indemnité d'office de Me David Parisod, conseil de l'intimé, est arrêtée à 1'643 fr. 75 (mille six cent quarante-trois francs et septante-cinq centimes), TVA et débours compris, pour la procédure de deuxième instance.

V. Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement de l'indemnité au conseil d'office mise à la charge de l'Etat.

VI. L'intimé X._____ doit verser à l'appelante P._____SA la somme de 1'600 fr. (mille six cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.

VII. L'arrêt est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Myriam Bitschy (pour P._____SA),
- Me David Parisod (pour X._____).

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, au:

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte.

Le greffier :