

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 10 novembre 2015

Composition : M. COLOMBINI, président
M. Krieger et Mme Charif Feller, juges
Greffier : M. Hersch

Art. 327a et 336 CO ; 2 al. 2 CC

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **Q.**_____, à Renens, défenderesse, et l'appel joint interjeté par **P.**_____, à Brent, demandeur, contre le jugement rendu le 12 juin 2014 par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant les parties entre elles, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 12 juin 2014, dont les motifs ont été notifiés aux parties le 20 mars 2015, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a dit que la défenderesse Q._____ est la débitrice du demandeur P._____ et lui doit immédiat paiement de la somme de 8'325 fr. 95 avec intérêts à 5 % l'an dès le 13 septembre 2012 (I), définitivement levé l'opposition formée par Q._____ au commandement de payer de l'Office des poursuites du district de l'Ouest lausannois dans la poursuite n° 6397462 (II), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions de P._____ (III), rejeté les conclusions reconventionnelles de Q._____ (IV), rendu le jugement sans frais (V) et alloué au demandeur P._____ la somme de 750 fr. à titre de dépens (VI).

En droit, les premiers juges ont considéré que le congé signifié à P._____ par Q._____ le 5 avril 2012 était abusif, au motif que soit les carences du travailleur étaient graves et il incombait à l'employeur de les identifier plus tôt au cours du processus de formation, soit ces carences n'étaient pas si graves et elles pouvaient alors être corrigées, sans qu'il soit nécessaire de licencier le travailleur. Dès lors, il se justifiait d'accorder à P._____ une indemnité pour congé abusif correspondant à trois mois et demi de salaire arrondie à 15'000 francs. S'agissant du remboursement des frais de formation, les premiers juges ont retenu que P._____ pouvait faire valoir la formation dispensée auprès d'autres entreprises de transports publics ou privés et que les modalités de remboursement convenues respectaient les principes jurisprudentiels en matière de frais de formation complémentaire. Par conséquent, le montant de 15'000 fr. réclamé par Q._____ à titre de remboursement de frais de formation était dû par P._____. L'indemnité pour congé abusif et les frais de formation pouvaient être compensés et le montant de 8'325 fr. 95 retenu sans droit par Q._____ sur le salaire de P._____ devait être versé à ce dernier. Au vu de l'issue de la procédure, l'opposition formée par Q._____ au commandement de payer de l'Office des poursuites du

district de l'Ouest lausannois dans la poursuite n° 6397462 devait être définitivement levée.

B. Par appel motivé du 30 avril 2015, Q._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, à la réforme du jugement du 12 juin 2014 en ce sens que P._____ soit reconnu débiteur de Q._____ de la somme nette de 6'674 fr. 05 avec intérêts à 5 % l'an dès le 5 avril 2012 à titre de frais de formation (I), que l'opposition formée par P._____ au commandement de payer de l'Office des poursuites du district de la Riviera-Pays-d'Enhaut dans la poursuite n° 6389221 soit définitivement levée à due concurrence (II) et que la poursuite n° 6397462 de l'Office des poursuites du district de l'Ouest lausannois engagée par P._____ à l'encontre de Q._____ soit annulée (III).

Par mémoire de réponse et appel joint du 29 juin 2015, P._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel de Q._____ (III) et à la réforme du jugement du 12 juin 2014 en ce sens que Q._____ soit reconnu débiteur de P._____ des sommes nettes de 12'936 fr. 60 et 8'235 fr. 95, plus intérêts à 5 % l'an dès le 13 septembre 2012 (IV.I), que l'opposition formée par Q._____ au commandement de payer de l'Office des poursuites du district de l'Ouest lausannois dans la poursuite n° 6397462 soit définitivement levée (IV.II) et que P._____ soit libéré du paiement du solde des frais de formation par 6'674 fr. 05 faisant l'objet de la poursuite n° 6389221 de l'Office des poursuites du district de la Riviera-Pays-d'Enhaut engagée par Q._____ à son encontre (IV.III).

Dans le même acte, P._____ a requis l'assistance judiciaire, laquelle lui a été accordée à partir du 29 juin 2015 par décision du Juge délégué de la Cour de céans du 6 novembre 2015, Me Sandra Genier Müller étant désignée comme conseil d'office et une franchise de 100 fr. étant due dès le 1^{er} décembre 2015.

Dans leur réponse à l'appel joint du 2 septembre 2015, Q._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, à son rejet.

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

1. Par contrat de travail du 23 août 2011, Q._____ a engagé P._____ en qualité d'élève-conducteur pendant une période de formation de douze mois puis de conducteur dès que ce dernier aurait achevé avec succès sa formation. L'entrée en fonction a été fixée au 1^{er} novembre 2011.

La rémunération mensuelle brute de P._____ a été fixée à 4'312 fr. 90 en tant qu'élève-conducteur et à 4'750 fr. 65 en tant que conducteur, un treizième salaire étant accordé en sus. A l'issue du temps d'essai de trois mois, le contrat pouvait, durant la première année de service, être résilié moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois.

Le contrat mentionnait que les frais de formation étaient évalués à 50'000 francs. Selon le contrat, durant la formation d'élève-conducteur, le collaborateur démissionnaire ou dont le contrat de travail était résilié devait s'acquitter au prorata des frais de formation échus jusqu'au jour de son départ, les deux premiers mois étant à la charge de l'entreprise. En plus d'être mentionnées dans le contrat de travail, les modalités de remboursement des frais de formation en cas de démission ou de résiliation ont fait l'objet d'une convention de formation du 23 août 2011, signée par P._____ le 26 août 2011, laquelle mentionne qu'en cas de départ durant le 5^{ème} mois de formation, l'élève-conducteur est redevable d'un montant de 15'000 francs. Selon la convention de formation, le montant des frais à rembourser va en augmentant durant la période de formation, culmine à 50'000 fr. du 12^e mois de formation à la fin de la première année de service en tant que conducteur, puis diminue progressivement, pour atteindre 0 fr. dès le 31^{ème} mois de service en tant que conducteur.

En outre, le contrat de travail déclarait applicables aux rapports de travail la Convention collective de travail cadre des transports publics vaudois n° 2 2010-2013, conclue entre l'Union Vaudoise des Transports Publics et le Syndicat du personnel des transports (ci-après : CCT cadre) ainsi que la Convention collective de travail d'entreprise complémentaire à la CCT cadre, conclue entre Q. _____ et le Syndicat du personnel des transports (ci-après : CCT d'entreprise).

Selon l'art. 4 de la CCT cadre, chaque entreprise conclut avec les partenaires sociaux une CCT d'entreprise qui concrétise l'application de la CCT cadre dans l'entreprise concernée. L'art. 56 al. 2 de la CCT cadre précise que les entreprises contractantes soutiennent la formation continue du collaborateur par une aide financière et/ou sous forme de temps.

L'art. 37 al. 1 de la CCT d'entreprise prévoit notamment que le personnel de conduite est formé aux exigences fédérales de la conduite des véhicules et de la connaissance réseau, aux frais de l'entreprise, selon un plan de formation établi, et que le personnel de conduite est soumis à une convention de formation. Selon l'art. 37 al. 2 de la CCT d'entreprise, le collaborateur qui démissionne ou dont le contrat de travail est résilié doit rembourser à l'entreprise les frais investis, selon une clé de répartition figurant à l'art. 6.3.1 de l'annexe 6. Selon l'art. 6.3.1 de l'annexe 6 à la CCT d'entreprise, lors de la période de formation, l'élève-conducteur rembourse dès le 3^e mois de formation le tantième du total de la formation équivalant au tantième réalisé (en mois) du temps de formation, moins deux mois.

2. Le processus de formation des élèves-conducteurs auprès de Q. _____ est décrit dans un document remis à chaque élève-conducteur et intitulé « Passeport de formation ». On y lit que la formation initiale d'un élève-conducteur dure 108 jours et qu'elle se décompose en deux parties : dans un premier temps, une formation OACP (Ordonnance réglant l'admission des conducteurs au transport de personnes et de marchandises par route ; RS 741.521) de 25 jours ainsi qu'une formation à

la conduite d'autocar de 25 jours sont dispensées. Au terme de cette première étape, l'élève-conducteur passe les examens pour obtenir le permis D, permettant de conduire des véhicules automobiles affectés au transport de personnes et ayant plus de huit places assises, et peut obtenir le certificat de capacité pour le transport de personnes. Dans un deuxième temps, et pendant une durée totale de 58 jours, l'élève-conducteur accomplit huit modules qui sont évalués, et passe un examen final intitulé « évaluation et validation des compétences théoriques et pratiques ». Au terme de cette deuxième étape, la formation initiale de l'élève-conducteur est réputée achevée et ce dernier peut conduire seul sur le réseau, tout en conservant son statut d'élève-conducteur jusqu'à la fin des douze mois que dure la formation.

Il ressort d'un tableau interne de calcul des coûts de Q. _____ que la formation d'un élève-conducteur coûte 65'000 fr. à l'entreprise.

3. P. _____ a suivi la formation OACP du 1^{er} au 29 novembre 2011 et passé les trois examens avec succès. Il a suivi la formation à la conduite d'autocar du 30 novembre 2011 au 11 janvier 2012 et a réussi l'examen pour l'obtention du permis D à la première tentative le 12 janvier 2012. Le certificat de capacité pour le transport de personnes lui a été délivré le 24 janvier 2012. Le module n° 1 intitulé « formation à la conduite trolleybus » a été suivi par P. _____ du 14 janvier 2012 au 16 février 2012. L'examen de conduite a été réussi à la première tentative. Tant pour la formation à la conduite d'autocar que pour le module n° 1, il est fait état dans les évaluations que P. _____ était, dans tous les domaines (autonomie avant le départ, technique, circulation, réseau de la ligne aérienne, particularités), d'un niveau médiocre au début, avec des progrès constants pour arriver à un niveau dépassant 80 %.

P. _____ a passé le module n° 2 « formation sur les lignes autobus agglomération » le 29 février 2012, le module n° 3 « formation à la conduite sur véhicules articulés » le 8 mars 2012, le module n° 4 « formation sur les lignes autobus articulés agglomération » le 14 mars 2012, le module n° 5 « formation sur les parcours de substitution et

gestion de l'offre » le 20 mars 2012 et le module n° 6 « formation sur l'organisation et le temps de travail » le 22 mars 2012. Selon son évaluateur, ses performances ont été excellentes dans tous les modules.

Le 23 mars 2012, P._____ a passé la journée d'évaluation de validation des compétences théoriques et pratiques.

4. Les modules n° 7 « consolidation des acquis sur trolleybus » et n° 8 « conduite en double » étaient censés se dérouler en mars et en avril 2012. P._____ n'a pas achevé ces deux modules.

Le 14 mars 2012, P._____ a percuté avec son trolleybus un balisage de travaux alors qu'il s'approchait de l'arrêt [...], sans provoquer de dommage. Le 27 mars 2012, il a éraflé un véhicule parké alors qu'il s'approchait avec son trolleybus d'un arrêt de bus à [...], provoquant des frais de réparation à hauteur de 4'682 fr. 50 pour le trolleybus et de 1'703.45 pour le véhicule privé.

A la suite de ces accidents et du signalement de certaines lacunes quant au respect des règles de sécurité et à l'observation du trafic, une évaluation a été menée le 28 mars 2012, au cours de laquelle [...], chargé de l'intégration et de l'encadrement des conducteurs, a suivi P._____ sur le réseau pendant une heure et demie. Le rapport d'évaluation mentionne que le savoir-être de P._____ est acceptable et sa maîtrise de la ligne aérienne satisfaisante, mais que la technique de conduite, la sécurité et le confort sont insatisfaisants. Il est noté que P._____ manque d'autonomie.

Le vendredi 30 mars 2012, un entretien dit « de recadrage » a eu lieu en présence de P._____, du manager de la formation initiale [...] et de [...]. Le contenu de l'entretien a été repris dans une lettre envoyée le même jour à P._____, dont les termes sont les suivants :

« (...)

De la discussion ressort que votre formation à la conduite en exploitation ne se passe pas aussi bien que nous le souhaitons :

- Vous avez mis en péril la sécurité des voyageurs en démarrant à plusieurs reprises avec les portes ouvertes.*
- Vous avez provoqué deux accidents suite à une analyse et une observation insuffisante du trafic.*
- Le respect des règles de la circulation ainsi que des consignes d'exploitation n'est pas conforme à nos attentes.*
- Votre implication ainsi que votre proactivité ne sont pas conformes à nos attentes.*

Ces éléments ne correspondent pas à nos attentes en termes de résultats de formation et de professionnalisme. Afin de maintenir une collaboration empreinte de confiance, nous comptons sur vous, dès aujourd'hui, pour modifier votre comportement afin que nous puissions envisager de vous réintégrer en conduite avec voyageurs.

A cet effet, vous allez bénéficier dès aujourd'hui d'un programme de formation personnalisé et individuel.

Une nouvelle évaluation de votre niveau de compétences sera effectuée le mercredi 4 avril.

(...) »

Du 30 mars au 5 avril 2012, la conduite de P._____ a systématiquement fait l'objet de rapports rédigés par ses accompagnateurs respectifs. Le formateur [...] a relevé les points suivants : « (...)P._____ n'est pas sûr quant aux parcours et aux arrêts qu'il doit effectuer. De par sa méconnaissance et sa conduite hésitante, non seulement il se met en danger mais crée également des situations dangereuses envers les partenaires. (...) Au vu de ce qui précède il est évident que je ne prendrais pas le risque de laisser P._____ seul sur le réseau avec les clients, ou alors accompagné d'un formateur, un comble pour un élève qui en est à son sixième mois de formation. (...) »

Selon le formateur [...], « (...) *Monsieur P._____ sait faire, il sait conduire mais il est absent, distrait, peut-être la fatigue... l'envie, mais il est capable de faire mieux. (...) Je ne vois pas d'amélioration, non plus de motivation, pas d'effort, pas d'envie. Je me demande s'il est conscient des dégâts qu'on peut faire avec ce genre de véhicules, avec une conduite aussi irresponsable (...)* ».

Une nouvelle évaluation a été menée le 4 avril 2012 par [...]. Elle mentionne que la technique de conduite de P._____, la sécurité et le confort sont insatisfaisants, alors que la maîtrise de la ligne aérienne est satisfaisante. Il est noté que P._____ manque d'autonomie et de régularité, que son sens de l'observation et de l'anticipation sont insuffisants, qu'il ne respecte pas suffisamment les règles et qu'il ne s'implique pas suffisamment.

5. Par courrier du 5 avril 2012, Q._____ a licencié P._____ avec effet au 31 mai 2012, en le libérant de son obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé. Il l'a également informé que conformément à la convention de formation signée le 26 août 2011, il lui était redevable de cinq mois de formation, ce qui correspondait à la somme de 15'000 francs.

Par courrier du 1^{er} mai 2012, P._____ a formé opposition au congé. Il a également mentionné s'opposer expressément au remboursement de la somme de 15'000 francs.

P._____ a été mis en arrêt maladie à 100 % du 14 mai au 30 juin 2012 par certificats médicaux de la Dresse [...] des 14, 24 et 30 mai 2012.

Sur les salaires de P._____ d'avril à juillet 2012, Q._____ a retenu un total de 8'325 fr. 95 à titre de frais de formation.

6. P._____ a déposé une requête de conciliation le 14 juin 2012. L'audience de conciliation s'est déroulée le 10 septembre 2012. La

conciliation n'ayant pas abouti, P._____ s'est vu délivrer une autorisation de procéder le même jour.

Le 15 octobre 2012 Q._____ a fait notifier à P._____ un commandement de payer de l'Office des poursuites du district de la Riviera-Pays-d'Enhaut dans la poursuite n° 6389221 mentionnant un montant de 6'674 fr. 05 à titre de remboursement des frais de formation selon convention. P._____ y a fait opposition le 20 octobre 2012. Le 24 octobre 2012, P._____ a fait notifier à Q._____ un commandement de payer de l'Office des poursuites du district de l'Ouest lausannois dans la poursuite n° 6397426 mentionnant un montant de 8'325 fr. 95 à titre d'enrichissement illégitime et montants retenus à tort sur les salaires des mois d'avril à juillet 2012. Q._____ y a fait opposition le 25 octobre 2012.

7. Par demande du 19 novembre 2012, P._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce qu'il soit prononcé que Q._____ est son débiteur et lui doit immédiatement paiement des sommes de 12'938 fr. 60, 1'000 fr. et 8'325 fr. 95, avec intérêts à 5 % l'an dès le 13 juin 2012 (I), à ce qu'il soit libéré du paiement du solde des frais de formation, soit la somme de 6'674 fr. 05 (II), à ce que l'opposition formée par Q._____ au commandement de payer de l'Office des poursuites du district de l'Ouest lausannois dans la poursuite n° 6397426 soit définitivement levée (III), à ce que la poursuite n° 6389221, intentée par Q._____ contre lui, soit définitivement radiée (IV) et à ce qu'un certificat de travail conforme aux exigences légales, estimé à 1'000 fr., lui soit immédiatement délivré (V).

Dans sa réponse du 21 décembre 2012, Q._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande (I), et pris des conclusions reconventionnelles tendant à ce qu'il soit prononcé que P._____ est son débiteur d'un montant de 6'674 fr. 05 avec intérêts à 5 % l'an dès le 5 avril 2012 à titre de frais de formation (II) et à ce que la mainlevée à l'opposition formée par P._____ au commandement de payer de l'Office des poursuites du district de la Riviera-Pays-d'Enhaut

dans la poursuite n° 6389221 soit définitivement prononcée à due concurrence (III).

P._____ a déposé des déterminations le 17 janvier 2014.

8. L'audience des débats principaux a été tenue le 20 janvier 2014. Les témoins [...], formateur chez Q._____, [...], employé de Q._____, [...], chargé de l'intégration et de l'encadrement des conducteurs et [...], manager de la formation initiale chez Q._____, ont été entendus.

[...] a notamment tenu les propos suivants : *« (...) Je l'ai également suivi à fin mars début avril 2012 pour la fin de la formation réseau. J'ai relevé un certain nombre de points préoccupants du point de vue de la sécurité, compte tenu pourtant de l'expérience acquise par le demandeur. Je cite pour exemple le fait qu'il m'a fallu intervenir pour immobiliser le véhicule, dans un secteur limité à 30 km/h ([...]) pour permettre le passage d'un piéton et d'un enfant. (...) J'ai l'impression, par rapport à sa formation autocar, qu'il ne « savait plus faire les choses » (...) ».*

[...] a notamment déclaré que *« (...) durant le suivi du 28 mars, j'ai constaté deux démarrages avec les portes ouvertes, plusieurs erreurs de circulation (notamment non-respect de la priorité des piétons, passagers libérés sur un passage piéton et non à un arrêt de bus, ...), ainsi qu'un manque flagrant d'observation. (...) J'ai émis la crainte de voir le demandeur conduire des voyageurs sur notre réseau dans ces conditions. Je considère la conduite du demandeur comme dangereuse au moment où j'ai fait cette évaluation. Pour ma part, c'est la première fois que j'ai été confronté à une telle situation pour des personnes en formation. (...) Aujourd'hui je n'explique toujours pas comment le demandeur a pu obtenir les deux permis et présenter dans le cadre de la seconde partie de la formation de telles carences (...) ».*

Enfin, [...] a notamment expliqué que « (...) le demandeur a bénéficié dès janvier 2012 d'un programme de formation personnalisé à ses besoins. Il avait été identifié une certaine lenteur du demandeur dans l'apprentissage ayant rendu nécessaire l'adaptation de sa formation. A partir de janvier, le demandeur a en effet bénéficié environ du double d'heures individuelles de conduite en autocar et trolleybus, par rapport à ce qui était nécessaire à un élève normal (...) Le demandeur réussissait bien ses examens ce qui nous encourageait à persévérer, mais après le recadrage, l'absence d'amélioration suffisante et une attitude peu proactive a amené la défenderesse à prendre la décision de le licencier. Il est exact que certains événements (deux départs portes ouvertes notamment) pouvaient représenter une mise en danger abstraite des passagers ou des autres conducteurs (deux accidents avec heureusement que des dégâts matériels) (...) ».

Les débats ont été repris le 15 mai 2014 et le jugement entrepris rendu le 12 juin 2014.

En droit :

1. a) 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, en tant qu'elles portent sur l'indemnité allouée de 15'000 fr. et sur les frais de formation réclamés par 6'674 fr. 05, sont supérieures à 10'000 fr., l'appel de Q. _____ est recevable.

b) La partie adverse peut former un appel joint dans sa réponse, qui doit être déposée dans un délai de trente jours (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC). L'appel joint n'est jamais soumis à des exigences quant à la valeur litigieuse (Jeandin, CPC Commenté, 2011, n. 6 ad art. 313 CPC).

En l'espèce, l'appel joint formé par l'intimé dans le délai imparti pour le dépôt de sa réponse est également 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 l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance. Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé — la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge —, la Cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (CACI 1^{er} février 2012/57 consid. 2a).

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

derniers modules, auraient persisté. Dès lors, il n'était plus envisageable de laisser l'intimé conduire seul et son licenciement s'imposait.

L'intimé, pour sa part, avance qu'avant le 28 mars 2012, il lui aurait toujours été communiqué qu'il donnait entière satisfaction et que, subitement, on lui aurait fait savoir que ses performances seraient insuffisantes, en lui donnant quatre jours ouvrables pour s'améliorer. L'appelante aurait pris la décision de se séparer de lui indépendamment de ses compétences, à une période où elle s'assurait le remboursement de la totalité de la formation. Ainsi, le congé signifié serait abusif et l'indemnité accordée par les premiers juges justifiée.

b) En vertu de l'art. 335 al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit suisse du travail admettant le principe de la liberté de la résiliation, il n'y a en principe pas besoin de motifs particuliers pour justifier un licenciement (ATF 132 III 115 consid. 2.1, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1, JdT 2006 I 194). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). Un licenciement est abusif s'il est prononcé pour des motifs injustifiés qui sont énumérés à l'art. 336 CO, cette énumération n'étant toutefois pas exhaustive (ATF 132 III 115 consid. 2.1, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2, JdT 2006 I 194 ; ATF 125 III 70 consid. 2a ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., 2014, p. 644). Elle concrétise avant tout la règle générale de la prohibition de l'abus de droit et l'assortit de conséquences adéquates dans le cadre du contrat de travail (ATF 132 III 115 consid. 2.1, JdT 2006 I 152 ; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 52). D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2, JdT 2006 I 194 et la réf. citée ; Sattiva Spring, Le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, in Wyler [éd], Panorama en droit du

travail, recueil d'études réalisées par des praticiens, 2009, pp. 275 ss). Dans la pratique toutefois, les restrictions particulières au droit de donner congé dans le domaine du droit du travail laissent peu de place à l'application de la clause générale de la prohibition de l'abus de droit (ATF 121 III 60 consid. 3d ; ATF 111 II 242 consid. 2a).

Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, ou encore lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 consid. 2.2, JdT 2006 I 152). Un comportement simplement inconvenant ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2e éd., 2010, n. 1.5 ad art. 336 CO).

L'art. 2 al. 2 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 2010) sanctionne des actes qui sont certes conformes aux normes légales correspondantes, mais qui constituent objectivement une violation du standard minimum de la bonne foi et qui déçoivent ainsi la confiance des parties en un comportement honnête et adapté aux circonstances. Il peut y avoir abus de droit, notamment, lorsqu'une institution juridique est détournée de son but (ATF 125 IV 79 consid. 1b), lorsqu'un justiciable tend à obtenir un avantage exorbitant, lorsque l'exercice d'un droit ne répond à aucun intérêt (TF 4C.88/2003 du 1^{er} juillet 2003, consid. 3.1) ou lorsqu'une personne adopte un comportement contradictoire et que des attentes légitimes de l'autre partie s'en trouvent déçues (ATF 133 III 61 consid. 4.1). L'application de la règle de l'abus de droit doit cependant demeurer restrictive et se concilier avec la finalité, telle que l'a voulue le législateur, de la norme matérielle applicable au cas concret (ATF 107 Ia 206, consid. 3b). Ainsi, la doctrine, sans être exhaustive, a ciblé certaines situations de fait, tout en précisant que le recours à l'abus de droit restait exceptionnel : une baisse des performances, mais qui est en réalité due au comportement de l'employeur ; la manière dont le licenciement a eu lieu, soit sans égards ; la disproportion évidente des intérêts en jeu,

comme le licenciement en soi possible d'un travailleur très âgé (Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 644 ss).

c/aa) En l'espèce, les premiers juges ont retenu que le congé était abusif en ce sens que l'employeur n'avait pas identifié plus tôt les carences du travailleur, en tant que conducteur. Pour le tribunal, soit les carences étaient graves dans le sens relevé par les formateurs entre fin mars et début avril, et il était de la seule responsabilité de la défenderesse de ne pas avoir identifié ces carences plus tôt - en d'autres termes, c'était l'employeur qui avait des carences dans le processus de formation - , soit les carences du travailleur n'étaient pas si graves et elles pouvaient alors être corrigées, sans qu'un licenciement ne soit nécessaire.

bb) Il s'avère toutefois que les premiers juges ont omis de prendre en compte un certain nombre de points dans leur appréciation.

Tout d'abord, comme mentionné plus haut, la clause générale de la prohibition de l'abus de droit en matière de droit du travail doit rester d'une application exceptionnelle. Ce n'est que dans des circonstances bien caractérisées qu'une telle clause peut trouver application. Ainsi, la liberté contractuelle doit rester la règle et l'employeur, pour autant qu'il résilie le contrat dans les délais, a la possibilité de mettre fin au contrat sans prendre le risque de se voir opposer la clause générale de l'abus de droit.

cc) Ensuite, les premiers juges ont retenu que le comportement caractéristique et constitutif d'abus de droit avait trait à la manière dont la formation avait été dispensée, et aux reproches adressés au travailleur pour justifier son licenciement. Or, l'argument des premiers juges est contradictoire et aurait des conséquences fâcheuses sur la formation et les candidats eux-mêmes. Si l'on reproche à l'employeur de n'avoir pas résilié le contrat au début de la formation, soit dès qu'il s'est aperçu de certaines lacunes et lenteurs du travailleur, cela implique qu'aucune chance n'est laissée au travailleur pour s'améliorer et cela

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

En l'espèce, si les compétences pour les modules n° 2 à 6 ont été jugées excellentes, il est fait état dans le passeport de formation, s'agissant du module n° 1, que l'intimé était dans tous les domaines (autonomie avant le départ, technique, circulation, réseau de la ligne aérienne, particularités) d'un niveau médiocre, et qu'il a lentement progressé pour arriver à un niveau dépassant 80 %. Il est également fait état dans le passeport de formation d'erreurs fréquentes en ce qui concerne le placement et la maîtrise du véhicule, d'oublis d'indicateurs, d'une vision au loin défaillante et d'une mise en pratique insuffisante de la théorie. Ainsi, bien qu'il eût passé tous les premiers examens et modules avec succès, les performances de l'intimé en début de formation étaient somme toute mitigées. A ce stade, l'employeur n'avait donc encore aucune raison de mettre fin prématurément à la formation.

Cela étant posé, selon les premiers juges, si les lacunes n'étaient pas si graves, il appartenait à l'employeur de poursuivre la formation plutôt que de résilier le contrat. Toutefois, les premiers juges ont omis de tenir compte du fait que, durant la période test postérieure au recadrage du 28 mars 2012, le travailleur a commis des fautes suffisamment graves pour que les formateurs considèrent que la sécurité du trafic et des voyageurs n'était pas garantie. Les premiers juges qualifient les accidents des 14 et 27 mars 2012 de « modestes », ce qui ne peut être retenu, la valeur des dégâts étant relativement élevée et le travailleur en étant responsable. De même, la pression qui aurait été mise sur le travailleur, qui devait faire ses preuves en quatre jours, ne saurait constituer un argument en faveur d'un abus de droit, puisqu'il est notoire que les conducteurs de bus subissent tous les jours une telle pression lors de la conduite. Les manquements reprochés à l'intimé touchaient à la sécurité du trafic et à la protection des voyageurs, essentiels pour l'employeur, qui ne pouvait se permettre de garder à son service un employé qui ne satisfaisait pas à ces exigences, même compte tenu du

fait qu'il était en formation. Ainsi, il était compréhensible que l'employeur ne souhaite pas poursuivre la formation, puisqu'après avoir constaté que les bases avaient été acquises, c'était la sécurité et la conduite, soit les éléments les plus importants, qui constituaient les faiblesses du travailleur. De manière plus générale, l'employeur avait dès le début de la formation été clair et complet sur le processus de formation. Reprocher à celui-ci une résiliation à un moment ou un autre revient à ne plus lui laisser aucune latitude en relation avec le succès ou l'échec de la formation, ce qui n'est pas concevable.

Ainsi, il apparaît que le licenciement de l'intimé par l'appelante reposait sur des motifs objectifs et compréhensibles. On ne saurait y voir un congé abusif, puisque le processus mené par l'employeur ne démontre aucun comportement choquant.

Dès lors, c'est à tort que les premiers juges ont retenu que le congé signifié était abusif. Le grief de l'appelante est bien fondé et son appel doit être admis.

4. a) Dans son appel joint, l'intimé conteste la décision des premiers juges d'ordonner le remboursement des frais de formation.

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

L'appelante, quant à elle, allègue que la formation de l'intimé était loin d'être achevée au moment de l'obtention du permis D. Il lui fallait en effet alors encore valider la conduite de trolleybus, prérequis nécessaire pour être engagé comme conducteur de bus. Elle rappelle que dès son engagement, l'intimé avait été dûment informé des modalités de remboursement en cas de démission ou de licenciement, en signant une convention de formation. Enfin, elle estime incohérent que des modalités de remboursement négociées entre partenaires sociaux puissent être taxées d'arbitraires.

b) En principe, les frais inhérents à des cours de formation intervenant sur directive expresse de l'employeur constituent des frais nécessaires au sens de l'art. 327a CO qui doivent impérativement être remboursés par l'employeur (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 307). Toutefois, les parties à un contrat de travail peuvent valablement convenir que le salarié prend à sa charge tout ou partie des frais découlant d'une formation financée par l'employeur pendant les rapports de travail. Cette participation concerne les frais payés par l'employeur pour une formation complémentaire procurant au travailleur un avantage personnel perdurant au-delà des rapports de travail et pouvant être exploité sur le marché du travail (TF 4C.326/2005 du 21 octobre 2005 consid. 4 ; CREC I 11 mai 2010/243 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 307).

Pour qu'un remboursement des frais de formation pris en charge par l'employeur puisse être exigé, la doctrine pose quatre conditions cumulatives. Premièrement, il faut que les parties aient convenu à l'avance d'un remboursement en cas de résiliation anticipée du contrat. A contrario, lorsque rien n'a été prévu, l'employeur ne peut unilatéralement et après coup exiger le remboursement du coût d'une formation offerte au travailleur. Deuxièmement, les montants à rembourser doivent être clairement spécifiés. Troisièmement, la durée pendant laquelle l'employeur peut exiger un remboursement dégressif doit être fixée raisonnablement, compte tenu notamment de l'ampleur

des frais engagés, à défaut de quoi l'on se heurterait au principe de l'égalité des parties devant le délai de congé (art. 335a al. 1 CO). Enfin, la période de remboursement ne doit pas entraver de manière excessive la liberté personnelle du travailleur en le privant de la possibilité de résilier le contrat pendant des années (TF 4A_616/2011 du 21 mars 2012 consid. 5.2 ; Danthe, in Dunant/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 17 ad art. 327a CO).

c) En l'espèce, les parties, en signant la convention de formation du 23 août 2011, sont convenues par avance du remboursement des frais de formation en cas de résiliation du contrat. La convention de formation spécifiait clairement, au moyen d'un tableau, quels montants étaient dus selon le moment où le contrat était résilié par l'une des parties. Selon la convention, une fois que l'employé était promu conducteur, les frais de formation de 50'000 fr. ne devaient être entièrement remboursés en cas de résiliation que durant la première année de service. Dès le 13^e mois d'activité, le montant à rembourser diminuait, pour atteindre 0 fr. dès le 31^e mois d'activité, soit environ deux ans et demi après l'entrée en service en tant que conducteur. Ces modalités de remboursement respectent la jurisprudence en la matière et doivent être qualifiées de raisonnables, la liberté personnelle du travailleur de résilier le contrat n'étant pas entravée de façon excessive. Ainsi, on ne saurait reprocher aux premiers juges d'avoir méconnu les principes applicables en matière de remboursement des frais de formation.

S'agissant du rapport entre les frais de formation à rembourser de 15'000 fr. et le salaire net perçu de 19'035 fr. 55, il y a lieu de tenir compte du fait que le travailleur n'a, du fait de son arrêt maladie à 100 % du 14 mai au 30 juin 2012, quitté l'entreprise que le 31 juillet 2012, et a été payé jusque-là, ce qui représente en réalité 9 mois de salaire, soit 34'263 fr. 90 si l'on retient un salaire mensuel net de 3'807 fr. 10. Au demeurant, la valeur de la formation est indéniable, son coût n'étant en réalité pas de 50'000 fr comme mentionné dans le contrat de travail mais de 65'000 francs. La formation dispensée peut

être valorisée par l'intimé auprès d'autres entreprises de transports publics ou privés, de sorte que l'on ne saurait apprécier l'éventuelle disproportion au seul rapport avec le salaire réalisé pendant la durée des relations contractuelles.

Il n'est pas exact de prétendre, comme le fait l'intimé et appelant par voie de jonction, que sa formation s'est achevée au moment où il a obtenu le permis D. Le permis D permet de conduire un véhicule affecté au transport de personnes de plus de huit places assises. Pour pouvoir conduire ensuite un trolleybus, le travailleur devait encore obtenir un titre supplémentaire pour ce genre de véhicule, comprenant notamment la possibilité de prendre le volant d'un bus articulé, avec la remorque. On ne saurait donc soutenir que la formation de conducteur de bus était déjà terminée le 12 janvier 2012 et que les modules qui ont suivi ne constituaient qu'une formation interne à l'entreprise à la charge de l'employeur.

En ce qui concerne la conformité de la CCT d'entreprise à la CCT cadre, il y a lieu de rappeler que l'art. 4 de la CCT cadre prévoit que chaque entreprise conclut avec les partenaires sociaux une CCT d'entreprise qui concrétise l'application de la CCT cadre dans l'entreprise concernée. L'article 56 al. 2 de la CCT cadre ajoute que les entreprises soutiennent la formation continue du collaborateur par une aide financière et/ou sous forme de temps. Une annexe 1 fixe les salaires minima. L'article 37 de la CCT d'entreprise prévoit le remboursement des frais de formation, l'article 6.3.1 de l'annexe 6 fixant la clé de remboursement au prorata. La convention de formation signée par les parties prévoyait notamment le remboursement d'un montant de 15'000 fr. en cas de rupture du contrat au 5e mois de formation.

L'appelant par voie de jonction soutient que la CCT d'entreprise de l'appelante et intimée par voie de jonction serait contraire à la convention cadre en ce sens qu'en imposant un remboursement des frais de formation, qui plus est à un montant aussi

élevé, le salaire minimum ne serait pas respecté, pas plus que l'obligation de formation.

On ne peut suivre l'appelant par voie de jonction. Outre que la convention entreprise a été négociée entre les partenaires sociaux, et approuvée par eux, les principes sont respectés. Il y a lieu de ne pas confondre le salaire et le remboursement des frais de formation (cf. TF 4C.326/2005 du 21 octobre 2005 consid. 4 ; JAR 1991 p. 203).

Ainsi, force est de constater que c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que les frais de formation devaient être remboursés par 15'000 francs. Le grief de l'intimé et appelant par voie de jonction est mal fondé.

5. Il découle des considérants qui précèdent que l'appel doit être admis, tandis que l'appel joint doit être rejeté.

Sur les 15'000 fr. dus par l'intimé à titre de frais de formation, un montant de 8'325 fr. 95 a d'ores et déjà été retenu sur le salaire de P._____. Dès lors, ce dernier est débiteur de Q._____ du solde, soit de 6'674 fr. 05.

Il convient donc de statuer à nouveau en ce sens que P._____ est débiteur de Q._____ de la somme de 6'674 fr. 05 avec intérêts à 5 % l'an dès le 5 avril 2012 et que l'opposition formée par P._____ au commandement de payer de l'Office des poursuites du district de La Riviera-Pays-d'Enhaut dans la poursuite n° 638922 est définitivement levée à hauteur du capital, intérêts et frais.

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

de payer de l'Office des poursuites du district de l'Ouest lausannois dans la poursuite n° 6397462 doit être maintenue, puisque le montant mentionné de 8'325 fr. 95 n'est pas dû.

S'agissant d'un litige relatif à un contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 113 al. 2 let. d CPC), le jugement de première instance doit être rendu sans frais. En application de l'art. 5 al. 1 TDC (tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6), les dépens de première instance dus par P. _____ envers Q. _____ sont fixés à 3'000 francs.

Il n'y pas lieu de prélever de frais judiciaires de deuxième instance (art. 113 al. 2 let. d CPC).

Me Sandra Genier Müller, conseil d'office de P. _____, a déposé en date du 9 novembre 2015 une liste d'opérations mentionnant 10,7 heures consacrées à la procédure d'appel et 57 fr. 40 de débours. Au vu de la difficulté moyenne de la cause, ces opérations paraissent raisonnables. Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr., l'indemnité de Me Genier Müller doit être fixée à 1'926 fr., montant auquel s'ajoutent les débours par 54 fr. 40 et la TVA sur le tout par 158 fr. 70, soit à 2'142 fr. 10 au total.

Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité au conseil d'office mis à la charge de l'Etat.

P. _____ versera à Q. _____ la somme de 2'500 fr. à titre de dépens de deuxième instance (art. 7 al. 1 TDC).

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal
p r o n o n c e :

- I. L'appel est admis.
- II. L'appel joint est rejeté.
- III. Il est à nouveau statué comme il suit :
 - I. Dit que le demandeur P._____ est le débiteur de la défenderesse Q._____ et lui doit immédiat paiement de la somme de 6'674 fr.05 (six mille six cent septante-quatre francs et cinq centimes), avec intérêts à 5% l'an dès le 5 avril 2012.
 - II. Dit que l'opposition formée par le demandeur P._____ au commandement de payer de l'Office des poursuites du district de La Riviera-Pays-d'Enhaut dans la poursuite n° 638922 est définitivement levée à hauteur du capital, intérêts et frais.
 - III. Rejette toutes autres ou plus amples conclusions.
 - IV. Rend le présent jugement sans frais.
 - V. Dit que le demandeur P._____ paiera à la défenderesse Q._____ la somme de 3'000 fr. (trois mille francs) à titre de dépens.
- IV. L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.
- V. L'indemnité d'office de Me Sandra Genier Müller, conseil de l'intimé et appelant par voie de jonction, est arrêtée à 2'142 fr.

10 (deux mille cent quarante-deux francs et dix centimes), TVA et débours compris.

VI. Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité du conseil d'office mis à la charge de l'Etat

VII. L'intimé et appelant par voie de jonction P. _____ doit verser à l'appelant Q. _____ la somme de 2'500 fr. (deux mille cinq cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.

VIII. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 12 novembre 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 :

- Me Olivier Subilia (pour Q. _____),
- Me Sandra Genier Müller (pour P. _____).

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 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 :