

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 25 janvier 2019

Composition : M. ABRECHT, président
Mmes Merkli et Crittin Dayen, juges
Greffière : Mme Bourqui

Art. 335b et 337d CO

Statuant sur l'appel interjeté par **X.**_____, à [...], défendeur, contre le jugement rendu le 8 janvier 2018 par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **M.**_____**SA**, à [...], demanderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 8 janvier 2018, dont les considérants écrits ont été envoyés aux parties le 7 mai 2018, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a dit que X._____ était le débiteur de M._____SA et lui devait immédiat paiement d'un montant de 15'000 fr., plus intérêts à 5 % l'an dès le 4 février 2015, à titre de remboursement des frais de formation (I), a dit que X._____ était le débiteur de M._____SA et lui devait immédiat paiement d'un montant de 1'078 fr., plus intérêts à 5 % l'an dès le 4 février 2015, à titre d'indemnité pour abandon de poste (II), a dit que M._____SA était la débitrice de X._____ et lui devait immédiat paiement d'un montant brut de 2'280 fr. 55, avec intérêts, charges sociales et conventionnelles dues en sus, correspondant au solde d'heures supplémentaires et de vacances (III), a dit que X._____ devait verser à M._____SA un montant de 2'000 fr. à titre de dépens (IV), a relevé Me Christian Giaouque de son mandat de conseil d'office de X._____ et a fixé son indemnité (V et VI), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VII) et a rendu le jugement sans frais (VIII).

En droit, les premiers juges ont considéré que le défendeur n'avait pas mis en œuvre les moyens nécessaires pour satisfaire à l'exigence de domiciliation dans un périmètre relativement proche de son lieu de travail, ni subi de pressions psychologiques de la part de son employeur, qui lui auraient permis de mettre un terme à son contrat de travail avec effet immédiat. Il convenait dès lors d'allouer à la demanderesse une indemnité de 1'078 fr., correspondant au quart du salaire mensuel du défendeur, à titre d'abandon de poste, puisqu'il suffisait à l'employeur d'alléguer son droit à l'indemnité sans avoir à le prouver, d'une part, et que l'employé n'était pas parvenu à démontrer que le dommage de l'employeur était inférieur à ce montant, d'autre part.

S'agissant du remboursement des frais de la formation dispensée au défendeur, les premiers juges ont retenu que les parties

avaient convenu dans la convention de formation du 26 août 2014 du remboursement de ces frais en cas de résiliation du contrat ainsi que des modalités de ce remboursement, ce qui découlait également de la CCT d'entreprise. Au demeurant, la formation dispensée par la demanderesse avait été bénéfique au défendeur qui avait été engagé pour exercer la même activité par un autre employeur, avant d'avoir mis un terme à son contrat. Les premiers juges ont considéré que l'incapacité de travail du défendeur ainsi que la résiliation du contrat en date du 4 février 2015 ne permettaient pas de réduire le montant à rembourser à la demanderesse de 15'000 fr., correspondant à cinq mois de formation dispensés au défendeur.

B. Par acte du 31 mars 2018, X. _____ a interjeté appel contre ce jugement en concluant, avec suite de frais et dépens, à la réforme du chiffre I de son dispositif en ce sens qu'il soit reconnu le débiteur de M. _____ SA et lui doive immédiat paiement de la somme de 3'333 fr. 35 avec intérêts, à l'annulation du chiffre II du dispositif et à ce qu'il soit dit qu'il ne doit aucune indemnité à titre d'abandon de poste. Subsidiairement, il a conclu au renvoi de la cause au Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Il a en outre demandé à être mis au bénéfice de l'assistance judiciaire.

Par avis du 13 juin 2018, la juge déléguée de la Cour de céans a informé l'appelant que la décision définitive sur l'assistance judiciaire était réservée.

Par réponse du 14 septembre 2018, M. _____ SA a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel.

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

1. M._____SA (ci-après : M._____SA) est une société anonyme inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud, active dans le domaine du transport de personnes.

2. Le 4 juillet 2014, X._____ a proposé ses services à M._____SA en qualité de conducteur. Alors domicilié à [...],X._____ a précisé dans sa lettre de motivation que, pour des raisons familiales, il désirait s'établir dans la région lausannoise et y poursuivre sa carrière professionnelle.

A cet égard, il ressort du « Canevas d'évaluation entretien de validation pour Conducteur bus/trolleybus d'évaluation », établi en date du 22 juillet 2014 ensuite d'un entretien avec X._____, que ce dernier a réaffirmé son projet familial de s'établir à [...]. Cela a été jugé par M._____SA comme étant en adéquation avec les conditions de travail proposées.

3. Par contrat de travail du 29 août 2014, X._____ a été engagé par M._____SA en qualité d'élève-conducteur pendant une période de formation de douze mois, puis de conducteur dès l'achèvement avec succès de sa formation. L'entrée en fonction a été fixée au 1^{er} septembre 2014. 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. La rémunération mensuelle brute de X._____ a été fixée à 4'312 fr. 90 en tant qu'élève-conducteur et à 4'750 fr. 65 en tant que conducteur, versée treize fois l'an. Le salaire de l'employé était payé par des allocations d'initiation au travail (AIT) à hauteur de 60 % durant les deux premiers mois, 40 % durant les troisième et quatrième mois, et 20 % les cinquième et sixième mois de travail.

Au demeurant, le contrat de travail mentionnait que les frais de formation étaient évalués à 50'000 francs. Or, 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 26 août 2014, signée par X._____ le 29 août 2014. Aux termes de cette dernière, il apparaît que le montant des frais à rembourser va en augmentant durant la période de formation, culmine à 50'000 francs 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^e 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° 3 2014-2017, 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 M._____SA et le Syndicat du personnel des transports (ci-après : CCT d'entreprise).

4. Dans le cadre de sa formation, X._____ a notamment eu l'occasion de conduire en compagnie de G._____ et d'J._____, tous deux formateurs au sein de M._____SA. Il ressort des rapports établis par ces derniers que X._____ rencontrait des difficultés importantes dans sa formation, en particulier des problèmes de fatigue et de concentration. En date du 29 octobre 2014, J._____ allait même jusqu'à écrire que X._____ n'aurait jamais obtenu le permis de conduire de la catégorie D au terme des cinq périodes de conduite qu'il avait faites ce jour-là. Il lui avait notamment été reproché d'énormes difficultés d'analyse, de perception, de prise de décision adaptée, ainsi qu'une attitude en circulation très hasardeuse au détriment de la sécurité, de la logique et de la compréhension des véhicules en mouvement.

X._____ a réussi le premier examen pratique pour le permis de conduire de la catégorie D en date du 30 octobre 2014 après plus de soixante-trois heures de conduite. A cet égard, M._____SA a relevé que la moyenne d'heures de conduite pour l'obtention de ce permis de conduire était de quarante heures par élève.

5. Le 11 novembre 2014, L._____, Manager de la formation initiale au sein de M.______{SA}, s'est entretenu avec X._____. Il l'a alors informé que, malgré la réussite de l'examen pratique susmentionné, sa formation ne se déroulait pas aussi bien que prévu. Par courrier électronique daté du même jour, L._____ a confirmé la teneur de cet entretien à X._____. Ce dernier s'est ainsi vu reprocher un manque d'autonomie dans la conduite de trolleybus ainsi que des manquements dans ses analyses et ses prises de décisions. Il lui a en outre été indiqué qu'il semblait rapidement fatigué et déconcentré. A cet égard, L._____ a rappelé à X._____ que, même s'il avait pris bonne note que ce dernier avait trouvé plusieurs solutions lui permettant de ne pas rentrer systématiquement à [...], un tel éloignement entre son domicile et son lieu de travail n'était pas compatible avec des horaires irréguliers.

Ensuite de cet entretien, L._____ a mis en place une série de mesures personnalisées afin que X._____ puisse réussir sa formation dans les meilleures conditions. En particulier, celui-ci a dû effectuer, en sus de son programme de formation habituel, quatre heures de conduite par jour durant une semaine.

De son côté, X._____ a indiqué, à l'occasion de son interrogatoire, qu'il avait la sincère intention de s'établir à terme en région [...]. Cela ressort également de l'audition de son épouse, P._____, qui a précisé que des recherches d'un logement avaient été faites dans ce sens. Cette dernière a toutefois indiqué que son époux et elle-même souhaitaient planifier le déménagement en tenant compte de la formation de leurs enfants et du processus de vente de leur maison à [...]. A cet égard, X._____ a expliqué que, même s'il était conscient que le déménagement devait se faire au plus vite, celui-ci devait se faire de manière rationnelle, sans trop bousculer les membres de sa famille. Il a également précisé que, pour lui, la question de son déménagement avait clairement été abordée dans le courant du mois d'octobre 2014 et non durant la phase de recrutement. A cette occasion, un certain M. [...] lui aurait alors dit que le lieu de domicile était du ressort du collaborateur.

6. Le 24 novembre 2014, L._____ s'est à nouveau entretenu avec X._____. K._____, partenaire ressources humaines au sein de M._____SA, a également assisté à cette entrevue qui faisait suite à une absence de X._____ pour cause de maladie du 15 au 21 novembre 2014. X._____ a indiqué que cet arrêt maladie était lié aux pressions psychologiques exercées continuellement à son endroit par M._____SA.

Par courrier du 26 novembre 2014 intitulé « convention d'objectifs », remis en mains propres à X._____ le 27 novembre 2014, M._____SA a confirmé la teneur de l'entretien susmentionné. Il ressort de ce document que X._____ s'est à nouveau vu reprocher des difficultés dans l'apprentissage du métier de conducteur, ainsi qu'un état de fatigue avancé en raison de son domicile. Il a ainsi été rappelé à X._____ que, lors de son engagement, son rapprochement géographique de son lieu de travail a été à plusieurs reprises mentionné comme étant un élément non négociable au vu des horaires irréguliers du métier de conducteur. Dès lors, bien que X._____ ait déménagé à [...] afin de se rapprocher de son lieu de travail, il a été considéré que ce domicile restait toujours trop éloigné et il lui a été demandé de trouver rapidement une solution viable à ce problème de distance. De son côté, X._____ a indiqué qu'il ne se sentait honnêtement pas fatigué et qu'il s'étonnait de ce constat. Il a ajouté qu'il lui était toutefois compliqué de changer de domicile dans l'immédiat mais qu'il faisait de son mieux pour trouver une solution.

En sus des griefs susmentionnés, M._____SA a fixé à X._____ des objectifs à atteindre avant le 19 décembre 2014. Il lui a alors notamment été demandé de réussir son examen de Trolleybus fixé au 27 novembre 2014. Afin de faire le point quant aux objectifs fixés et au déroulement de son apprentissage, un premier bilan intermédiaire a été appointé au 5 décembre 2014. X._____ n'a pas contresigné cette correspondance du 26 novembre 2014.

7. Le 27 novembre 2014, X._____ a réussi son examen de conduite pratique du trolleybus. Or, dès le lendemain, il a fourni à M._____SA des certificats médicaux attestant d'une incapacité de travail et ce jusqu'au 31 janvier 2015.

Par courrier du 1^{er} décembre 2014, X._____ s'est en substance plaint à M._____SA d'avoir été victime de pressions psychiques de la part de son employeur. Fondé sur l'art. 328 CO, il s'est dès lors réservé le droit de réclamer à M._____SA une indemnité pour tort moral en raison du préjudice subi.

Par courrier du 4 décembre 2014, M._____SA a fait part de son étonnement quant aux allégations de X._____. Elle a rappelé que des mesures personnalisées coûteuses avaient été mises en place pour l'aider à obtenir ses permis de conduire et que celui-ci ne lui avait jamais fait part auparavant de quelconques pressions psychiques. M._____SA a également précisé qu'aucun litige ne l'opposait à X._____ et que les ressources humaines étaient à sa disposition pour échanger sur sa compréhension des mesures d'accompagnement mentionnées plus haut ou toute situation qui aurait été vécue difficilement dans le cadre de sa formation.

8. Depuis le 1^{er} février 2015, X._____ a occupé la fonction de conducteur au sein de D._____SA, société anonyme spécialisée dans l'exploitation des réseaux de transports ferroviaires et routiers du canton de [...].

Par courrier du 4 février 2015, X._____ a informé M._____SA que le lien de confiance étant irrémédiablement rompu, il ne voyait plus d'avenir au sein de l'entreprise et proposait ainsi une fin conventionnelle des rapports de travail au 31 janvier 2015. Par ailleurs, X._____ indiquait que, bien qu'il fût en mesure de prétendre à une indemnité pour tort moral, il était prêt à y renoncer pour autant que M._____SA renonce à exiger de sa part tout remboursement relatif à sa

formation. X._____ précisait encore qu'à défaut d'accord, la correspondance valait lettre de démission.

9. Le 20 février 2015, M._____SA a pris acte de la volonté de X._____ de ne plus venir travailler. Estimant qu'il s'agissait d'un abandon de poste, puisque X._____ ne fournissait plus de certificat médical et ne respectait pas son délai de congé, elle a refusé de renoncer à toute indemnisation.

10. Le 18 avril 2016, M._____SA a déposé une demande en paiement contre X._____, par laquelle elle a notamment conclu à ce que X._____ soit reconnu son débiteur et lui doive immédiat paiement de la somme de 19'127 fr. 45, avec intérêts à 5 % l'an dès le 4 février 2015.

Dans sa réponse du 16 août 2016, X._____ a conclu au rejet de la demande de M._____SA. Reconvencionnellement, il a conclu, lors de l'audience de jugement du 7 juin 2017, à ce que M._____SA soit condamnée à lui payer immédiatement les sommes de 2'418 fr., sous déduction des charges sociales usuelles et de 5'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 10 février 2015.

11. Le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a tenu des audiences les 7 juin, 23 octobre, 22 novembre et 27 novembre 2017.

Lors de ces audiences, le Tribunal a recueilli les dépositions de cinq témoins. Il a également entendu K._____ et X._____.

Lors de son audition, K._____ a déclaré que M._____SA recrutait environ 72 élèves-conducteurs par année et employait environ 1'400 chauffeurs, et que la période de formation de douze mois avait un coût pour M._____SA.

En droit :

1.

1.1 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 2010 ; RS 272]), dans les causes non patrimoniales ou dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 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) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2.

2.1 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 (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf.).

2.2 L'appelant se plaint d'une constatation incomplète et inexacte des faits. Il reproche aux premiers juges de ne pas avoir pris en considération le fait que durant les rapports de travail, son salaire avait été partiellement pris en charge par la Caisse de chômage par l'intermédiaire d'allocations d'initiation au travail (AIT).

L'appelant se réfère à l'allégué 12 de la demande qui indiquait que son salaire était payé par des AIT à hauteur de 60 % durant les deux

premiers mois, 40 % durant les troisième et quatrième mois, et 20 % les cinquième et sixième mois de travail, à l'allégué 110 de la réponse, ainsi qu'au témoignage de K._____ qui a confirmé la teneur de l'allégué 12 sous réserve que l'entreprise avait dû informer la Caisse de chômage du départ de l'appelant.

En l'espèce, dans la mesure où c'est l'intimée qui a allégué ce fait, qui n'est dès lors pas contesté, l'état de fait a été complété dans le sens proposé. Il en sera tenu compte dans la mesure de sa pertinence (cf. consid. 4.2 infra).

3.

3.1 L'appelant, invoquant une violation de l'art. 337d al. 2 CO, conteste l'indemnité allouée à l'intimée à titre d'abandon de poste.

3.2

3.2.1 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 du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat. L'employeur a droit, aux conditions fixées par l'art. 337d CO, à une indemnité et, le cas échéant, à la réparation du dommage supplémentaire (ATF 121 V 277 consid. 3a ; TF 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a).

3.2.2 L'art. 337d CO prévoit que lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire (al. 1). Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent (al. 2).

En fixant une indemnité forfaitaire à l'alinéa 1 première phrase de l'art. 337d CO, le législateur a tenu compte du fait que, en cas d'abandon d'emploi en violation du contrat, l'employeur rencontre souvent des difficultés à prouver le dommage. Cette disposition a donc pour but de protéger l'employeur en facilitant le recouvrement de sa créance en dommages-intérêts, dans la mesure où celle-ci ne dépasse pas le quart d'un salaire mensuel (ATF 118 II 312 consid. 2a ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd. 2014, p. 615). L'employeur ne doit ainsi pas prouver un dommage particulier, mais il suffit qu'il l'allègue, car cette indemnité forfaitaire a le caractère d'une peine conventionnelle, soit d'une pénalité (Wyler/Heinzer, op. cit., ainsi que note infrapaginale 2889 ; cf. Aubert, Commentaire romand du Code des obligations I, 2^e éd., Bâle 2012, n. 4 ad art. 337d CO).

Gloor (in Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 13 ad art. 337d CO) est d'avis que l'employeur est dispensé d'apporter la preuve stricte de l'étendue de son dommage ; toutefois, l'employeur assume un fardeau de l'allégation (Behauptungslast) pour permettre au travailleur d'apporter la contre-preuve (Gloor, op. cit., n. 13 ad art. 337d CO et la référence à la note infrapaginale n° 28). De l'avis de cet auteur, s'il omet d'alléguer et de préciser en quoi consiste son prétendu dommage, le juge lui refusera l'indemnité forfaitaire ; ce dernier peut aussi réduire ce montant forfaitaire pour tenir compte des circonstances (cf. art. 337d al. 2 CO). Par conséquent, il est inexact, selon Gloor, de parler d'une pénalité analogue à celle de l'art. 337c al. 3 CO (Gloor, op. cit., n. 13 ad art. 337d CO). Lorsque l'employeur fait état d'un dommage supplémentaire, il doit établir son principe, sa nature et son étendue (art. 8 CC). Si le montant exact de ce dommage supplémentaire ne peut pas être établi, le juge le détermine équitablement en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée (art. 42 al. 2 CO, norme appliquée par renvoi de l'art. 99 al. 3 CO). Enfin, le juge fixera l'étendue de la réparation due en fonction de la gravité de la faute du travailleur (art. 43 CO), de l'éventuelle faute concomitante de l'employeur et de son obligation de

contribuer à diminuer le dommage (art. 44 CO ; cf. art. 337c al. 2 CO par analogie ; Gloor, op.cit., n. 13 ad art. 337d CO).

Pour Aubert, le droit à l'indemnité forfaitaire peut être réduit ou supprimé non seulement en cas d'absence de préjudice ou en cas de préjudice inférieur au quart du salaire mensuel, mais aussi pour des raisons d'équité, par exemple lorsque l'abandon d'emploi est consécutif à une attitude inadmissible de l'employeur, qui ne justifiait toutefois pas une résiliation avec effet immédiat de la part du travailleur (Aubert, op. cit., n. 4 ad art. 337d CO).

3.2.3 En cas de non-entrée en service (injustifiée) du travailleur, l'employeur a droit à des dommages-intérêts négatifs ; il doit être financièrement placé comme s'il n'avait jamais conclu le contrat de travail. Il s'agit principalement des frais de recrutement encourus (Gloor, op. cit., n. 15 ad art. 337d CO). En cas d'abandon d'emploi, la réparation à laquelle l'employeur peut prétendre correspond à son intérêt positif à l'exécution du contrat (dommages-intérêts positifs) (cf. Wyler/Heinzer, op. cit., p. 615), jusqu'à l'échéance du délai de congé, respectivement de la durée déterminée du contrat (Gloor, op. cit., n. 16 ad art. 337d CO), soit du dommage subi (*damnum emergens*) et du gain manqué (*lucrum cessans*) (Gloor, op. cit., n. 16 ad art. 337d CO, avec la référence dans la note infrapaginale n° 35 à l'art. 337b al. 1 CO par analogie). Au premier poste figurent, notamment, les surcoûts engendrés par le recours à des heures supplémentaires, ou à des auxiliaires (sous déduction du coût salarial économisé par rapport au travailleur fautif), et/ou par le retard dans l'exécution d'un contrat, mais non pas les frais de recrutement d'un nouvel employé, car ceux-ci, l'employeur aurait eu à les assumer de toute façon si le travailleur avait résilié le contrat moyennant préavis. Au second poste figure non pas le chiffre d'affaires manqué, mais le gain brut (plus-value) que le travail du salarié fautif aurait permis à l'employeur de réaliser, sous déduction du gain réalisé par le recours à d'autres salariés (Gloor, op. cit., n. 16 ad art. 337d CO).

S'agissant du fardeau de la preuve, dans l'hypothèse où l'employeur réclame plus que l'indemnité forfaitaire égale au quart du salaire mensuel, il lui appartient de prouver son dommage supplémentaire. Lorsque l'employeur fait état d'un dommage supplémentaire, il doit établir son principe, sa nature et son étendue (art. 8 CC) (Gloor, op. cit., n. 13 ad art. 337d CO). A l'inverse, c'est au travailleur de démontrer que l'employeur a subi un dommage inférieur, voire n'a subi aucun dommage du fait de la rupture immédiate des rapports de travail (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 616).

3.3 L'art. 327a al. 1 CO dispose que l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien.

Les frais imposés par l'exécution du travail comprennent toutes les dépenses nécessaires occasionnées par le travail. Le travailleur ne peut pas faire valoir à ce titre des dépenses d'agrément ou de formation professionnelle générale non expressément prises en charge par l'employeur. Il appartient au travailleur d'apporter la preuve de la nécessité des dépenses, sans que l'employeur puisse à cet égard poser des exigences excessives (ATF 116 II 145 consid. 6b ; ATF 91 II 372 consid. 12 ; TF 4C.315/2004 du 13 décembre 2004 consid. 2.2).

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. En revanche, si ce n'est pas l'employeur qui a ordonné la formation, il ne doit en payer les frais que s'il s'y est engagé. Dans ce contexte, il se pose la question de savoir dans quelle mesure l'employeur peut assortir sa prise en charge de la formation d'une clause de remboursement dans l'hypothèse où le travailleur ne reste pas à son service pendant une certaine durée après le terme de la formation. A cet égard, il convient de distinguer entre les frais de formation qui servent uniquement au travailleur à se familiariser avec son travail au sein de

l'entreprise (« Einarbeitung » ou « Einbildung ») et 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 (« Ausbildung » ou « Weiterbildung »). En effet, si l'employeur ne saurait en aucun cas mettre à la charge du travailleur les frais liés au premier type de formation, il en va différemment pour les frais liés à une formation relevant de la seconde catégorie. Lorsque l'employeur s'est engagé à prendre en charge les frais liés à une véritable formation continue excédant les besoins spécifiques de l'entreprise, il peut en demander le remboursement, à condition que cela ait été stipulé contractuellement avant la fréquentation du cours, que le montant du remboursement ait été fixé, que la période durant laquelle une éventuelle résiliation engendrant une obligation de restitution ait été déterminée et, enfin, que la clause de restitution n'entrave pas de manière excessive la liberté personnelle du travailleur en le privant de la faculté de résilier le contrat durant des années pour des motifs économiques. Constituent par exemple une formation continue susceptible de faire l'objet d'une convention de remboursement la formation entreprise par le travailleur en vue de l'obtention du permis de conduire pour poids lourds, la formation en vue de l'obtention d'un diplôme d'ambulancier ou encore une formation de gestion d'équipe suivie par une éducatrice (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 307 et 308 et les références citées).

3.4 L'appelant ne remet pas en cause l'abandon d'emploi retenu par le jugement. Il invoque cependant la violation de l'art. 337d al. 1 CO et de l'art. 337d al. 2 CO.

3.4.1 L'appelant reproche à l'intimée de ne pas avoir respecté le fardeau de l'allégation lui incombant pour chiffrer et rendre vraisemblable son dommage. Elle se serait contentée d'alléguer la mobilisation durant six mois d'importantes ressources pour former l'appelant et augmenter à terme ses effectifs ainsi que la perte à tout le moins de six mois dans le recrutement de son personnel, ce qui lui causerait un dommage important. L'intimée n'aurait ainsi pas prouvé la diminution involontaire de

son patrimoine, mais aurait confondu le dommage lié à l'abandon de poste avec la problématique des frais de formation engagés « dans le vide ».

En l'espèce, l'employeur a bien allégué l'indemnisation forfaitaire en faisant valoir des frais de formation, d'une part, et des frais de recrutement d'autre part. S'il a ainsi satisfait au fardeau de l'allégation, les frais de formation n'avaient cependant pas à être allégués dans ce contexte, puisqu'ils faisaient l'objet de prétentions distinctes (voir consid. 4 infra).

3.4.2

3.4.2.1 L'intimée a encore fait valoir non pas des frais de recrutement, qui ne font pas partie des dommages-intérêts positifs, mais une perte de temps de six mois dans le recrutement de son personnel. Selon l'appelant, l'éventuel dommage qui pourrait être imputé à un abandon de poste doit être déterminé en comparant la situation où l'employé abandonne immédiatement son poste de manière injustifiée avec celle où l'employé démissionne dans le respect de son délai de congé contractuel. En d'autres termes, le dommage découlerait du fait que l'employé a démissionné dans un délai plus court que ce qu'il était en droit de faire. L'appelant fait valoir à cet égard que son temps d'essai devait initialement s'étendre du 1^{er} septembre au 30 novembre 2014. Toutefois, compte tenu des arrêts-maladie du 15 au 21 novembre 2014 ainsi que du 28 novembre 2014 au 31 janvier 2015, le temps d'essai aurait été prolongé à tout le moins jusqu'au 4 février 2015, de sorte qu'il aurait pu démissionner valablement à cette date, avec effet au 11 février 2015. Or l'intimée n'aurait établi aucun dommage pour cette période, ce d'autant plus qu'elle avait allégué que les élèves-conducteurs n'étaient pas rentables et nécessitaient un surplus d'investissement en temps et en argent. Par surabondance, au moment de l'abandon d'emploi de l'appelant le 4 février 2015, l'intimée ne pouvait plus compter sur ses services pour reprendre son poste d'élève-conducteur en formation pour une durée de sept jours seulement. L'appelant se fonde encore sur les déclarations du témoin K._____, selon lequel l'intimée recrute environ 72 élèves-conducteurs

par année et emploie environ 1'400 chauffeurs, de sorte que sa démission n'aurait manifestement pas causé de dommage à l'intimée.

Dans sa réponse, l'intimée met d'abord en doute la véracité des certificats médicaux produits par l'appelant avant de relever que cette question n'était pas déterminante dès lors que l'appelant aurait menti sur ses intentions et obtenu un permis de conduire à ses frais pour le mettre ensuite à profit chez un tiers plus proche de son domicile. Relevant que l'art. 337d al. 1 CO pose une règle simplificatrice, l'intimée soutient que l'appelant n'aurait pas apporté la preuve d'un dommage inférieur, de sorte qu'elle n'avait pas à en subir les conséquences. Par ailleurs, le refus de cette indemnité serait inéquitable, puisque le jugement s'est référé à l'allocation de cette indemnité pour refuser à l'intimée l'octroi d'une indemnité de formation pour le mois de février 2015.

3.4.2.2 Pendant le temps d'essai, le congé peut être donné à tout moment, moyennant un délai de sept jours. Le temps d'essai ne peut pas dépasser trois mois (art. 335b al. 2 in fine CO). Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu notamment par suite de maladie, le temps d'essai est prolongé d'autant (cf. art. 335b al. 3 CO), même si, au total, la durée maximale de trois mois devait être dépassée (Wyler/Heinzer, op. cit., 2014, p. 514 et la référence à la note infrapaginale n° 2387 à JAR 1997 p. 175 s.). Durant le temps d'essai, le délai de résiliation légal est de sept jours calendaires pour n'importe quel terme. Le délai de résiliation spécifique prévu durant le temps d'essai est applicable dès l'instant où la résiliation intervient pendant le temps d'essai ; peu importe que les rapports de travail ne soient appelés à prendre fin qu'après la fin du temps d'essai. La protection contre la résiliation en temps inopportun ne s'applique qu'après le temps d'essai. Cela vaut même si la durée totale du temps d'essai est prolongée au-delà de trois mois en application de l'art. 335b al. 3 CO (Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 514 - 515).

3.4.2.3 En l'espèce, l'appelant a été malade durant le temps d'essai du 15 au 21 novembre 2014, soit durant 7 jours de calendrier, puis du 28

novembre au 31 janvier 2015, soit durant 65 jours de calendrier. Le temps d'essai devait ainsi se prolonger de 72 jours de calendrier au total (cf. JAR 1997 p. 175 s), ce qui reportait son terme, sauf résiliation de part ou d'autre durant le temps d'essai, au 10 février 2015. Contrairement à ce que laisse entendre l'appelant, la résiliation dans un délai de sept jours, spécifique au temps d'essai, devait intervenir, le cas échéant, durant le temps d'essai, prolongé en l'espèce, et non pas après celui-ci, soit jusqu'au 11 février 2015 comme allégué par l'appelant ; l'employé aurait pu résilier le cas échéant le contrat moyennant réception au plus tard le 10 février 2015 de la résiliation par le destinataire (cf. Portmann/Rudolph, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6^e éd., 2015, n. 10 ad art. 335b CO).

Toutefois, dès lors que l'appelant avait déjà été engagé auprès de la société D. _____ SA dès le 1^{er} février 2015, on ne voit pas qu'il aurait encore pu résilier en toute bonne foi le contrat le liant à l'intimée après cette date, à savoir le 4 février – voire le 10 février – 2015, correspondant à la date de l'abandon d'emploi, au vu des principes énoncés en matière de résiliation durant le temps d'essai (cf. consid. 3.4.2.2 supra), d'une part, et singulièrement du fait qu'il ne pouvait de toute manière plus mettre ses services à disposition de son ancien employeur dès le 1^{er} février 2015 déjà au vu de son engagement auprès d'un nouvel employeur, d'autre part. A tout le moins, ce dernier élément permettait d'envisager l'allocation d'une indemnité forfaitaire au regard du dommage allégué par l'employeur, à savoir une perte de temps – de six mois – dans le recrutement de son personnel, sans que le nombre élevé d'élèves conducteurs ou de chauffeurs travaillant au sein de l'employeur relevé par l'appelant soit déterminant à cet égard. En effet, si l'employé avait informé en temps utile son employeur de son engagement qui avait pris effet le 1^{er} février 2015 déjà, comme il lui incombait de le faire, ce dernier aurait pu s'organiser plus rapidement.

Comme déjà relevé (cf. consid. 3.2.2 supra), le juge détermine l'indemnité équitablement, en considération notamment des circonstances, de la gravité de la faute du travailleur et de l'éventuelle

faute concomitante de l'employeur, par exemple une attitude inadmissible de l'employeur. L'appréciation des éléments au dossier, en particulier la réussite par l'appelant de ses examens nonobstant les pressions alléguées ainsi que son incapacité de travail alléguée durant sa période de formation, qui ne l'a pas empêché de s'engager auprès d'un autre employeur alors qu'il n'avait pas résilié son contrat, laissent apparaître l'indemnité forfaitaire allouée à l'employeur par les premiers juges comme justifiée, l'appelant échouant à apporter la contre-preuve que le dommage subi par l'intimée serait inexistant sur le plan organisationnel. Par ailleurs, la suppression de l'indemnité en équité n'entre pas non plus en ligne de compte en l'espèce, la Cour de céans n'étant pas convaincue, à l'instar des premiers juges, que l'attitude prétendument inadmissible de l'intimée – soit les pressions alléguées – serait à l'origine de l'abandon d'emploi intervenu après l'engagement de l'appelant par un autre employeur.

4.

4.1 L'appelant, qui invoque la violation des art. 18 et 327a CO, conteste devoir rembourser ses frais de formation dans la mesure retenue par les premiers juges. Il se prévaut de la possibilité prévue par le contrat de travail et la CCT d'entreprise d'une prolongation de la formation et d'un report de la promotion en tant que conducteur en cas d'échec à un des examens obligatoires. L'appelant en déduit, à la lumière d'une interprétation selon l'art. 18 CO, que la formation ne saurait être considérée comme ayant été achevée à la seule condition d'avoir été sous contrat en qualité d'élève conducteur durant douze mois au sein de l'intimée, mais qu'il faudrait bien plutôt avoir bénéficié effectivement d'une formation durant douze mois.

L'appelant soutient encore que les premiers juges auraient tenu compte de son engagement auprès d'un autre employeur dès le 1^{er} février 2015 pour ne pas admettre le remboursement des frais de formation à l'intimée pour le mois de février, le contrat ayant pris fin le 4 février 2015. Il leur reproche d'avoir omis de tenir compte de ses deux périodes de maladie et du fait que son salaire avait été pris en charge en

bonne partie par la Caisse de chômage sous forme d'AIT, de sorte que l'investissement de l'intimée aurait été réduit d'autant. Selon l'appelant, dès lors qu'il n'aurait bénéficié que de vingt jours de formation effective durant le mois de novembre, troisième mois de formation donnant à l'employeur le droit de réclamer le remboursement de 5'000 fr., il y aurait lieu de réduire le remboursement dû dans cette mesure, soit d'arrêter ce montant à 3'333 fr. 35.

4.2 Les premiers juges ont considéré que les parties, en signant la convention de formation en date du 26 août 2014, étaient convenues par avance du remboursement des frais de formation en cas de résiliation du contrat. La convention de formation spécifiait clairement quels montants étaient dus selon le moment où le contrat était résilié par l'une des parties. Il découle de l'art. 37 al. 2 de la CCT d'entreprise que 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. Les premiers juges ont considéré que ces modalités de remboursement respectaient la jurisprudence en la matière et devaient être qualifiées de raisonnables, la liberté du travailleur de résilier le contrat n'étant pas entravée de façon excessive.

L'interprétation selon le principe de la confiance du contrat de travail, de la convention de formation et des CCT auxquels ils renvoient liant les parties, au regard des circonstances ayant amené l'appelant à abandonner son emploi le 4 février 2015, ne permet pas de retenir la thèse de celui-ci. Il convient ainsi de s'en tenir à la motivation du jugement, qui considère à juste titre qu'aucun élément dans la convention de formation ou de l'annexe 6 ne permet de l'admettre et, qu'au surplus, il n'y a aucune raison de ventiler le barème fixé ni de s'en écarter. Par ailleurs, le fait que la Caisse de chômage ait supporté une partie du salaire de l'appelant via des AIT n'est de toute manière pas déterminant en l'espèce, puisque cela relève en définitive des rapports entre la Caisse de chômage, qui n'est pas partie à la présente procédure, et l'intimée. Le grief doit être rejeté.

5.

5.1 En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé.

5.2 L'appelant a sollicité le bénéfice de l'assistance judiciaire pour la procédure de deuxième instance. Les conditions cumulatives d'octroi de l'assistance judiciaire prévues à l'art. 117 CPC étant réalisées, Me Christian Giauque sera désigné en qualité de conseil d'office de X. _____ pour la procédure d'appel.

5.3 Il ne sera pas perçu de frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

5.4 En sa qualité de conseil d'office de l'appelant, l'avocat Christian Giauque a droit à une rémunération équitable pour ses opérations dans la procédure de deuxième instance. Dans sa liste des opérations du 17 octobre 2018, Me Christian Giauque a indiqué avoir consacré 11 heures à la procédure d'appel. Ce temps doit être réduit en ce sens que le temps consacré à hauteur d'une heure et 30 minutes à l'examen du jugement et du dossier ainsi qu'aux recherches juridiques apparaît excessif et doit être ramené à 30 minutes dans la mesure où l'affaire n'apparaît pas particulièrement complexe et où le conseil, qui a déjà été mandaté en première instance, disposait d'une bonne connaissance du dossier. Au surplus, le temps consacré à la rédaction de l'appel par 5 heures et 15 minutes peut être admis. En outre, les 30 minutes consacrées à l'examen des documents relatifs à l'assistance judiciaire, au formulaire et aux pièces fournies doivent être ramenées à 10 minutes dès lors que celles-ci avaient déjà été requises en première instance et qu'il n'y avait dès lors pas lieu de fournir une nouvelle fois des explications au client à ce sujet ni d'examiner, voire de requérir des compléments allant au-delà de ce qu'exige le formulaire simplifié. Le poste « opérations postérieures » sera réduit à 30 minutes au vu de la relative simplicité de la cause. En définitive, le temps consacré à la procédure d'appel sera retenu à hauteur de 9 heures et 10 minutes. Il

s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr., l'indemnité de Me Giauque doit être fixée à 1'650 fr., montant auquel s'ajoutent le forfait pour les débours de 100 fr. et la TVA à 7,7 %, par 134 fr. 75, soit 1'884 fr. 75 au total, montant arrondi à 1'885 francs.

Dans la mesure de l'art. 123 CPC, le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenu au remboursement de l'indemnité au conseil d'office provisoirement laissée à la charge de l'Etat.

5.5 L'appelant versera en outre à l'intimée la somme de 1'000 fr. à titre de dépens de deuxième instance (art. 122 al. 1 let. d CPC ; art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

- I. L'appel est rejeté.
- II. Le jugement est confirmé.
- III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.
- IV. La requête d'assistance judiciaire de l'appelant X._____ est admise, Me Christian Giauque étant désigné comme son conseil d'office et X._____ étant astreint à verser une franchise mensuelle de 50 fr. (cinquante francs) dès le 1^{er} février 2019 au Service Juridique et Législatif, à Lausanne.
- V. L'indemnité de Me Christian Giauque, conseil d'office de l'appelant X._____, est arrêtée à 1'885 fr. (mille huit cent huitante-cinq francs), débours et TVA compris.

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

VII. L'appelant X._____ doit verser à l'intimée M._____SA la somme de 1'000 fr. (mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.

VIII. L'arrêt est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Christian Giauque (pour X._____),
- Me Olivier Subilia (pour M._____SA),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

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

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), le 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).

La greffière :