

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 11 décembre 2019

---

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente  
Mmes Merkli et Cherpillod, juges  
Greffier : M. Grob

\*\*\*\*\*

**Art. 321c et 337 CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **D.**\_\_\_\_\_, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 2 juillet 2019 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **I.**\_\_\_\_\_ **SA**, à [...], défenderesse, et **CAISSE DE CHÔMAGE H.**\_\_\_\_\_, à [...], demanderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 2 juillet 2019, adressé aux parties pour notification le 4 juillet 2019, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a très partiellement admis la demande (I), a dit qu'I.\_\_\_\_\_ SA devait paiement à D.\_\_\_\_\_ d'un montant brut de 1'366 fr. 90, plus intérêts à 5% l'an dès le 16 novembre 2017 (II), a débouté les parties de toutes autres conclusions (III), a rendu le jugement sans frais (IV), a dit que D.\_\_\_\_\_ devait verser à I.\_\_\_\_\_ SA une indemnité de 4'500 fr. à titre de dépens (VI), a arrêté l'indemnité du conseil d'office de D.\_\_\_\_\_ à 11'556 fr. 90, débours et TVA inclus (VI), et a dit que le bénéficiaire de l'assistance judiciaire était, dans la mesure de l'art.123 CPC, tenu au remboursement de l'indemnité du conseil d'office mise à la charge de l'Etat (VII).

En droit, les premiers juges ont considéré en substance qu'I.\_\_\_\_\_ SA avait valablement résilié le contrat de travail de D.\_\_\_\_\_ avec effet immédiat, au motif qu'il avait failli à ses obligations de fidélité et de diligence en ayant commis un excès de vitesse constitutif d'un délit de chauffard au volant d'un véhicule d'entreprise. Examinant la prétention de D.\_\_\_\_\_ tendant au paiement d'heures supplémentaires, les magistrats ont retenu, en équité, que l'intéressé avait effectué 27 heures supplémentaires lors de la période du 9 octobre au 15 novembre 2017, de sorte que sa créance s'élevait à un montant brut de 1'366 fr. 90 (27h x 50 fr. 625).

**B.** Par acte du 5 septembre 2019, D.\_\_\_\_\_ a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, sous suite de frais et dépens, principalement à son annulation et au renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouveau jugement dans le sens des considérants, subsidiairement à sa réforme en ce sens que les conclusions prises dans sa demande du 2 octobre 2018 soient admises. A titre de mesures

d'instruction, il a requis l'audition de B.\_\_\_\_\_ en qualité de témoin. Il a en outre sollicité l'assistance judiciaire.

Par avis du 17 septembre 2019, la Juge déléguée de la Cour de céans a informé D.\_\_\_\_\_ que la décision définitive sur l'assistance judiciaire était réservée.

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

**1.** I.\_\_\_\_\_ SA (anciennement : [...] SA ; ci-après : la défenderesse ou l'intimée) est une société anonyme inscrite au Registre du commerce dont le but est la vente, la revente, l'entretien, la distribution, la promotion et le développement de tout véhicule automobile de sport et autres et de tous produits et accessoires relatifs à ces véhicules automobiles.

Cette société exploite un centre automobile à [...], à l'enseigne Centre X.\_\_\_\_\_, marque d'automobiles dont elle est concessionnaire.

**2.** Par contrat de travail de durée indéterminée du 6 juin 2017 débutant le 1<sup>er</sup> juillet 2017, la défenderesse a engagé D.\_\_\_\_\_ (ci-après : le demandeur ou l'appelant) en qualité de gestionnaire de pièces détachées à plein temps, pour un salaire mensuel brut de 6'000 fr., versé treize fois l'an.

Ce contrat prévoyait que les heures supplémentaires devaient être ordonnées par le supérieur hiérarchique ou approuvées a posteriori et qu'elles étaient en principe compensées par du temps libre d'une durée équivalente ou, si cette compensation n'est pas possible, payées sans majoration.

Le Règlement du personnel de la défenderesse, adopté le 1<sup>er</sup> avril 2012, faisant partie intégrante du contrat et dont le demandeur a pris connaissance le 12 juin 2017, prévoyait en particulier ce qui suit :

#### **« Article 5 Devoir de diligence**

Le collaborateur exécute les tâches qui lui sont confiées avec toute la diligence et le soin requis et veille à la sauvegarde des intérêts légitimes de l'entreprise, notamment en s'abstenant de tout comportement susceptible de lui nuire.

Il est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et installations techniques en tous genres, ordinateurs, appareils informatiques, ainsi que les véhicules de l'entreprise, et de les traiter avec la diligence et le soin requis. Il en va de même avec le matériel mis à sa disposition pour l'accomplissement de son travail.

(...)

#### **Article 20 Durée hebdomadaire de travail et heures supplémentaires**

##### **20.1 Durée hebdomadaire de travail**

La durée hebdomadaire du travail des collaborateurs est de 42 heures, réparties en principe sur cinq jours (de lundi à vendredi), à l'exception de la durée hebdomadaire de travail du personnel de vente et des membres de la direction.

##### **20.2 Heures supplémentaires**

Lorsque les circonstances l'exigent, chaque collaborateur est tenu d'accomplir des heures supplémentaires dépassant la durée hebdomadaire de travail, dans la mesure où il est à même de les effectuer et qu'on puisse raisonnablement les exiger de lui. Dans tous les cas, les heures supplémentaires ne doivent pas excéder 100 heures par année.

Seules les heures supplémentaires ordonnées donnent en principe droit à compensation.

Le collaborateur doit remplir et signer la « fiche d'heures supplémentaires » ([...]) jusqu'à la fin du mois pendant lequel les heures supplémentaires ont été effectuées. Après vérification de la fiche par le responsable du collaborateur, ladite fiche dûment signée est transmise au département des ressources humaines qui la vérifie, l'approuve, puis comptabilise les heures.

Selon la charge de travail, l'entreprise a le droit d'exiger des heures additionnelles dépassant la moyenne hebdomadaire de travail; le collaborateur est tenu d'accomplir les heures additionnelles qui lui sont demandées dans la mesure où il peut raisonnablement s'en charger.

Les heures supplémentaires seront en principe compensées par du temps libre de même durée dans le délai d'une année. L'entreprise se réserve le droit, en lieu et place du congé compensatoire, de payer les heures additionnelles.

### **20.3 Travail du soir, travail de nuit et dominical**

Le travail entre 20h et 23h est considéré comme du travail du soir. Le travail du soir ne donne pas droit à un supplément de salaire.

Les collaborateurs peuvent être amenés à travailler le samedi en cas de nécessité pour l'organisation interne de l'établissement, selon accord. Le travail de jour et de nuit du samedi ne donne pas droit à un supplément de salaire.

Le travail entre 23h et 6h est considéré comme travail de nuit et le travail entre le samedi à 23h et le dimanche à 23h comme travail dominical. Le travail de nuit et le travail dominical ne sont en principe pas permis, sous réserve d'une autorisation.

(...)

### **Article 42 Résiliation avec effet immédiat**

Le contrat de travail est basé sur une confiance mutuelle. Au moment où le comportement d'une partie a comme résultat que ce rapport de confiance n'existe plus, chaque partie peut résilier le contrat en tout temps avec effet immédiat pour de justes motifs. Sont considérés comme justes motifs de résiliation immédiate toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la part de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (par exemple vol, abus de confiance, révélation des secrets d'affaires). »

En annexe à ce règlement, figurait notamment les « Principes éthiques » de la défenderesse, entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2012, dont le chiffre 3.1 était libellé en ces termes :

#### **« 3.1. Code d'éthique**

##### **3.1.1. Utilisation des ressources et emploi du temps**

- Utilisation des ressources

Par ressources de la société on entend tous les actifs qui sont la propriété de la société et / ou ont été confiés à la société de manière temporaire.

Les éléments suivants sont considérés comme ressources de la société:

(...)

2) Les véhicules de test, de remplacement, d'occasion, les véhicules stockés, ceux mis à disposition, les véhicules de remorquage et de dépannage, ceux utilisés à des fins de marketing ainsi que tout autre véhicule similaire et/ou les composants, accessoires, outils et tout type d'autres équipements, de carburant, de pièces et documents faisant partie de ces véhicules;

3) Les véhicules laissés en dépôt et / ou les composants, accessoires ainsi que tout type d'équipement, de carburant, de papiers et documents liés à ces véhicules;

4) Les véhicules appartenant à des clients / visiteurs qui les ont déposés pour un service, une vente ou pour une visite ainsi que les composants, accessoires, outils et tout type d'équipement, de carburant, d'effets, de papiers et documents liés à ces véhicules;

(...)

L'utilisation des ressources de la société doit toujours se faire dans le respect des intérêts de celle-ci. Les actifs de la société, ses installations ou ses collaborateurs ne peuvent pas être utilisés ou fournir de services en dehors de la société sous un autre nom, pour ou au profit de quiconque, lorsqu'une telle utilisation n'est pas dans l'intérêt de la société. Le principe de l'«économie à tout prix» est un principe qui doit être adopté par tous les collaborateurs et constitue le modèle qui doit être mis en place au sein des collaborateurs.

Les collaborateurs sont tenus de sauvegarder les ressources de la société et d'utiliser chaque type de ressource conformément à l'usage prévu et dans le respect des règles. Chaque collaborateur est tenu de reporter à son / sa supérieur hiérarchique toute négligence, dommage ou situation indésirable lié à l'utilisation des ressources de la société. »

Les rapports de travail étaient également soumis à la Convention collective des garages du canton de Vaud (ci-après : la CCT), étendue par arrêtés du Conseil d'Etat des 9 mai 2012, 9 septembre 2015 et 6 septembre 2017.

**3.** Avant l'engagement du demandeur, la défenderesse rencontrait des problèmes dans son organisation et venait de traverser une période délicate. Entendu en qualité de témoin, G.\_\_\_\_\_, conseiller au service après-vente de la défenderesse d'octobre 2016 à septembre 2017, a confirmé qu'il avait alors effectué entre 200 et 300 heures supplémentaires, en raison de la mauvaise organisation de l'entreprise.

**4.** A compter du 9 octobre 2017, le demandeur a changé d'affectation pour exercer la fonction de conseiller au service après-vente de la défenderesse.

Dans la mesure où l'intéressé n'exerçait plus que des tâches administratives, les rapports de travail n'étaient alors plus soumis à la CCT.

Ancien chef d'exploitation et ancien responsable du service après-vente de la défenderesse, I. \_\_\_\_\_, qui était à l'époque le supérieur direct du demandeur, a précisé lors de son audition que l'intéressé était un bon collaborateur, qui passait du temps avec les clients et qui s'était investi.

**5. a)** Le demandeur allègue avoir effectué 126 heures supplémentaires.

**b)** Selon un document intitulé « Récapitulatif des heures » recensant les pointages journaliers des collaborateurs de la défenderesse pour la période du 6 juin au 16 novembre 2017 et indiquant les heures dues par jour, les heures effectivement réalisées, ainsi que la différence - positive ou négative - entre celles-ci, le demandeur avait effectué 101 heures supplémentaires au 16 novembre 2017.

Ce titre mentionne également que 25 heures et 7 minutes supplémentaires effectuées par l'intéressé les samedis 1<sup>er</sup>, 8, 15 et 22 juillet 2017 ont été payées (écriture du 24 juillet 2017), que 22 heures et 8 minutes supplémentaires effectuées les samedis 26 août, 2, 9 et 16 septembre 2017 ont été payées (écriture du 25 août 2017), que 17 heures et 41 minutes supplémentaires effectuées les samedis 29 juillet, 5 et 19 août 2017 ont été payées (écriture du 31 août 2017), que 11 heures et 8 minutes supplémentaires effectuées les samedis 26 août, 2, 9 et 16 septembre 2017 ont été payées (écriture du 25 septembre 2017) et que 28 heures et 32 minutes supplémentaires effectuées les samedis 23 septembre, 7, 14 et 21 octobre 2017 ont été payées (écriture du 31

octobre 2017), ce qui représente un total de 104 heures et 36 minutes supplémentaires payées. Il a en outre bénéficié d'un congé sur heures supplémentaires de 8 heures et 30 minutes le 6 septembre 2017.

**c)** Il ressort en substance des différents témoignages recueillis que le demandeur, plus expérimenté, devait former ses collègues, qu'il avait demandé à I. \_\_\_\_\_ de pouvoir effectuer des heures supplémentaires, qui parfois acceptait ces demandes et d'autres fois les refusait, que le prénommé autorisait de faire un quart d'heure ou une demi-heure supplémentaire le soir à 19h00 le temps de répondre à un client, mais n'autorisait pas d'heures supplémentaires au-delà de 20h00, ce qui était déjà exceptionnel, et que tous les conseillers du service après-vente faisaient des heures supplémentaires car ils devaient rester lorsque des clients se présentaient à une heure tardive. K. \_\_\_\_\_, directeur de la défenderesse du 1<sup>er</sup> novembre 2012 au 28 février 2019, a indiqué lors de son interrogatoire que de manière générale, la fonction de conseiller au service après-vente demandait une certaine flexibilité du collaborateur concerné, qu'il pouvait arriver que celui-ci fasse des heures supplémentaires, mais qu'il devait toujours demander l'autorisation de son supérieur pour le faire.

**6.** Le 14 novembre 2017, le demandeur se trouvait seul à la réception du service après-vente, ses deux collègues, ainsi que le remplaçant, ayant été envoyés à un cours de formation en [...]. Il a exposé avoir reçu un peu moins d'une trentaine de clients ce jour-là et qu'à l'heure de fermeture du garage, à 18h30, certains clients n'avaient pas encore récupéré leur véhicule.

Deux clients du garage, dont [...], avaient exigé la restitution de leur véhicule le jour même. En accord avec la prénommée, le demandeur s'est rendu au domicile de celle-ci à [...] pour lui restituer son véhicule et récupérer le véhicule de remplacement qui lui avait été prêté, à savoir une X. \_\_\_\_\_ [...]. L'intéressé a indiqué avoir quitté le garage à 21h00 pour se rendre au domicile de cette cliente.

Le demandeur a expliqué que c'était la première fois qu'il conduisait une X.\_\_\_\_\_ [...]. Ce véhicule, d'une cylindrée de 2'981 cm<sup>3</sup>, a une puissance de 309 kW (420 chevaux) ; il accélère de 0 à 100 km/h en 4.8 secondes.

Le demandeur a déclaré lors de son interrogatoire que lorsqu'il avait pris possession de ce véhicule au domicile de la cliente, il avait enclenché la boîte à vitesses automatique sur « D », que le véhicule « [était] parti tout seul », qu'il avait fait une légère accélération pour pouvoir enclencher le régulateur de vitesses (tempomat) et qu'il avait « effleuré les gaz afin de monter à 60, à 80 et 120 km/h sur l'autoroute ».

Après avoir quitté l'autoroute et être arrivé à la rue [...], à proximité du garage de la défenderesse, le demandeur a « accéléré dans la descente de la rue [en question] probablement parce qu'[il était] content d'arriver au garage ». A cet instant, le demandeur a été contrôlé par un radar mobile, alors qu'il circulait, aux environs de 22h45, à une vitesse de 136 km/h tandis que la vitesse maximale sur ce tronçon était limitée à 60km/h ; il en est résulté un dépassement de la vitesse autorisée de 76 km/h.

Le demandeur a ensuite poursuivi son chemin jusqu'au garage, où il a stationné la X.\_\_\_\_\_ [...], avant de reprendre la route en direction de [...] au volant du véhicule d'un autre client qui en avait exigé la restitution le soir-même. Sur le chemin, il s'est arrêté pour appeler son supérieur I.\_\_\_\_\_ car il était pris de panique. Ce dernier a confirmé que le demandeur lui avait envoyé un ou deux SMS, ainsi qu'un message vocal, pour lui expliquer qu'il s'était fait « flasher » devant le garage en ramenant un véhicule et qu'il estimait sa vitesse entre 100 et 115 km/h. Il avait alors évoqué la possibilité de dénoncer sa mère ou son frère à sa place. Entre-temps, K.\_\_\_\_\_ a été contacté à son domicile par la police et informé de ce qu'un véhicule immatriculé au garage avait été contrôlé à une vitesse excessive à proximité de celui-ci.

**7.** Le lendemain, soit le 15 novembre 2017, le demandeur, qui ne travaillait pas au garage, a expliqué à I.\_\_\_\_\_ ce qui s'était passé. K.\_\_\_\_\_ a quant à lui rapporté à I.\_\_\_\_\_ ce que la police lui avait indiqué et ce dernier lui a confirmé qu'il était au courant et qu'il s'agissait du demandeur.

Le 15 novembre 2017 également, la police s'est rendue au garage de la défenderesse peu après son ouverture, afin de déterminer qui était l'auteur de l'excès de vitesse et de visionner les images de vidéosurveillance. Selon les déclarations d'I.\_\_\_\_\_, il y avait des clients dans le garage à ce moment-là, à tout le moins deux ou trois personnes.

K.\_\_\_\_\_ a expliqué avoir eu une discussion avec I.\_\_\_\_\_ après le départ des agents. Pour lui, il s'agissait d'une faute extrêmement grave et il a décidé de licencier le demandeur avec effet immédiat, en précisant qu'il n'avait envisagé aucune autre hypothèse. Lors de son interrogatoire, il a notamment indiqué que vis-à-vis de la défenderesse et de X.\_\_\_\_\_, il s'agissait d'une faute grave, en rappelant que l'excès de vitesse a été commis sur une portion de route où se trouvaient des passages piétons, et qu'il ne pouvait pas accepter qu'une situation similaire se présente avec un autre collaborateur.

I.\_\_\_\_\_ a confirmé avoir eu une discussion avec K.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_, directrice des ressources humaines, et que tous trois étaient arrivés à la conclusion que le comportement du demandeur était inadmissible et qu'il fallait le licencier avec effet immédiat. Il a précisé que tout cela s'était su très vite dans le garage et que s'ils n'avaient pas considéré ce comportement comme étant un juste motif de licenciement avec effet immédiat, cela aurait laissé « la porte ouverte » pour les autres collaborateurs.

**8.** Le 16 novembre 2017, le demandeur a débuté son travail au garage à 7h30. Peu avant 13h00, A.\_\_\_\_\_ l'a convoqué au bureau. K.\_\_\_\_\_ a alors exposé au demandeur les motifs qui allaient conduire à

son licenciement, en concluant que, pour cette raison, il ne pouvait pas le garder au service de la défenderesse.

Par courrier du même jour, la défenderesse a confirmé la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail la liant au demandeur, en indiquant ce qui suit :

« Faisant référence à notre entretien d'aujourd'hui, et (sic) vous confirmons que nous avons décidé de mettre fin à votre contrat de travail pour juste motif. Votre licenciement prend donc effet à ce jour.

Vous avez failli à votre devoir de fidélité et de diligence envers votre employeur en date du 14 novembre dernier en circulant aux alentours de 22h45 à la Rue [...] à une vitesse de 136km/h avec un véhicule d'entreprise, sur une route limitée à 60km/h. Ceci constitue un délit de chauffard aux yeux de la loi ainsi qu'un juste motif de licenciement pour nous. Il s'agit d'un délit grave et vous nuisez gravement par ce comportement à l'image de notre entreprise. Cet acte rompt de manière irrémédiable nos relations de confiance déjà fragilisées par les faits mentionnés ci-dessous :

En effet, nous avons constaté en date du 3 novembre dernier que vous avez en votre possession divers accessoires tel (sic) que veste, gilet, boutons de manchettes et que ces derniers n'avaient pas été payés ni même facturés avant notre intervention.

Vous avez également, à notre demande, pris une voiture client pour un essai routier entre [...] et [...], le trajet aller-retour représente environ 300 km, or la voiture comptait 658 km de plus au compteur à votre retour.

Pour finir, vous avez cumulé les heures supplémentaires sans notre accord et malgré la mise en garde, à plusieurs reprises de notre responsable des Ressources Humaines. »

Le demandeur a contesté cette résiliation le 27 novembre 2017.

**9. a)** Au bénéfice de la subrogation aux droits du demandeur contre la défenderesse, Caisse de chômage H.\_\_\_\_\_ a déposé une demande le 8 août 2018, au pied de laquelle elle a conclu à ce que la défenderesse lui doive paiement d'une somme nette de 2'901 fr. 55, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018, et à ce que les frais et dépens soient mis à la charge de la défenderesse.

**b)** Par demande du 2 octobre 2018, le demandeur a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que la défenderesse lui doive paiement d'un montant brut de 17'075 fr. 40, sous déduction des charges légales et conventionnelles et avec intérêts à 5% l'an dès le 16 novembre 2017, à titre d'indemnité correspondant au salaire dû pendant le délai de congé et d'un montant net de 12'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 16 novembre 2017, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

**c)** Dans sa réponse du 14 décembre 2018, la défenderesse a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet desdites demandes.

**d)** Le demandeur a déposé des déterminations le 8 mars 2019 et a confirmé ses conclusions.

**e)** Une première audience s'est tenue le 18 mars 2019. A cette occasion, K.\_\_\_\_\_, pour la défenderesse, a été interrogé en qualité de partie ; I.\_\_\_\_\_, [...], ancien employé de la défenderesse, et [...], hôtesse d'accueil auprès de la défenderesse, ont été entendus en qualité de témoin.

Lors d'une audience du 24 avril 2019, le demandeur a été interrogé en qualité de partie ; W.\_\_\_\_\_, directeur régional de X.\_\_\_\_\_  
SA, et G.\_\_\_\_\_ ont été entendus en qualité de témoin. A cette occasion, le demandeur a maintenu sa requête d'audition en qualité de témoin d'un dénommé B.\_\_\_\_\_, qui ne s'était pas présenté. Le tribunal a décidé de reconvoquer ce témoin.

Une dernière audience s'est tenue le 12 juin 2019, à laquelle le témoin B.\_\_\_\_\_ ne s'est à nouveau pas présenté. Le demandeur a maintenu son audition et a requis la fixation d'une nouvelle audience. Le tribunal a rejeté cette requête, par appréciation anticipée des preuves, et a interrogé le demandeur en qualité de partie. A cette occasion, ce dernier a déclaré que l'audience devant le tribunal correctionnel appointée dans le cadre de la procédure pénale ouverte contre lui avait été reportée au 1<sup>er</sup> octobre 2019.

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il 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 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.** L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Il incombe toutefois à l'appelant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et les références citées).

La Cour de céans n'est ainsi 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 2 juillet 2015 2015/608 consid. 2 ; CACI 1<sup>er</sup> février 2012/57 consid. 2a).

### **3.**

**3.1** L'appelant conteste n'avoir effectué que 8 heures et 30 minutes, respectivement 27 heures supplémentaires entre le 9 octobre et le 15 novembre 2017. Se référant à la pièce 53 produite par l'intimée - à savoir les décomptes de pointages pour la période du 6 juin au 16 novembre 2017 -, il prétend avoir effectué 126 heures supplémentaires et que la période déterminante pour le calcul de celles-ci serait celle courant du 6 juin au 16 novembre 2017, en rappelant que ces heures auraient été imposées par son employeur. Il réclame dès lors à ce titre un montant de 6'378 fr. 75 (à savoir, selon la demande [cf. all. 117] : 126 h x 25% [recte : 125%] x 40 fr. 50 l'heure).

### **3.2**

**3.2.1** Aux termes de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1) ; l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2) ; l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3). La jurisprudence précise encore qu'en application de l'art. 321c al. 3 CO, les parties peuvent, sous l'une des formes prescrites, prévoir que les heures supplémentaires

accomplies à l'avenir seront rémunérées sans supplément ou ne seront pas rémunérées, à tout le moins lorsque la rémunération des heures supplémentaires est forfaitairement comprise dans le salaire de l'intéressé (ATF 124 III 469 consid. 3a et les références citées ; TF 4A\_178/2017 du 14 juin 2018 consid. 6 ; TF 4A\_73/2011 du 2 mai 2011 consid. 2).

**3.2.2** Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (cf. art. 321c al. 1 CO ; ATF 129 III 171 consid. 2.4 ; TF 4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2). Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées ; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les heures supplémentaires en temps libre (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3 ; TF 4A\_484/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.3).

Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO, mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Lorsqu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les

éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies ; la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (TF 4A\_484/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.3 ; TF 4A\_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2).

**3.3** Les premiers juges ont retenu qu'il ressortait des décomptes de pointages produits par l'intimée qu'entre le 9 octobre et le 15 novembre 2017, l'appelant avait effectué 8 heures et 30 minutes en sus des heures contractuelles de travail et que le décompte de salaire du mois de novembre 2017 ne démontrait pas que ces heures lui avaient été payées. Ils ont relevé que le décompte d'heures présenté par l'appelant, qui n'était étayé par aucune preuve, ne permettait pas d'établir qu'il aurait effectué 126 heures supplémentaires lors de la période considérée, en indiquant que le nombre d'heures allégué par l'intéressé représentait 4 heures et 30 minutes effectuées en sus chacun des 27 jours ouvrables de cette période, ce qui paraissait exagéré, que le témoin G.\_\_\_\_\_ avait pour sa part effectué entre 200 et 300 heures supplémentaire sur une période d'une année et que selon le Règlement du personnel, celles-ci ne devaient pas excéder 100 heures par année. Se fondant sur les explications des parties et les dépositions recueillies, l'autorité précédente a finalement retenu que l'appelant devait très vraisemblablement effectuer une heure supplémentaire par jour afin de terminer l'ensemble des tâches qui lui étaient confiées au service après-vente et a considéré, en équité (art. 42 al. 2 CO par analogie), que l'intéressé avait ainsi effectué un total de 27 heures supplémentaires durant les 27 jours ouvrables compris dans la période du 9 octobre au 15 novembre 2017.

**3.4** En l'espèce, la pièce 53 sur laquelle l'appelant tente de fonder son grief fait effectivement état d'heures supplémentaires effectuées par lui entre le 6 juin et le 16 novembre 2017. Il ressort toutefois également de ce document que plusieurs d'entre elles ont été indemnisées soit sous la forme de congé à raison de 8 heures et 30 minutes (le 6 septembre 2017), soit en espèces à raison de 104 heures et 36 minutes (cf. *supra* let. C ch. 5b). L'appelant, qui se réfère lui-même à cette pièce, ne conteste

pas ces écritures. De plus, il a allégué dans sa demande avoir effectué 26 heures et 37 minutes supplémentaires durant le mois d'août (*recte* : juillet) 2017, rémunérées à hauteur de 1'064 fr. 80, en se référant à la pièce 2 (all. 112). Ce titre, soit son décompte de salaire pour le mois de juillet 2017, atteste en effet que l'appelant a effectué 26 heures et 37 minutes supplémentaires en juillet 2017 et que celles-ci lui ont été payées à hauteur de 1'064 fr. 80. Les décomptes de salaire que l'appelant a lui-même produits et auxquels il se réfère dans sa demande, sans en contester aucunement le contenu, font ainsi état d'heures supplémentaires par 26 heures et 37 minutes pour juillet 2017 (P. 2), 17 heures 41 minutes pour août 2017 (P. 3), 24 heures 8 minutes entre fin août et mi-septembre 2017 (P. 4) et 5 heures et 5 minutes en novembre 2017, soit un total de 73 heures et 31 minutes qui ont été rémunérées par l'intimée. L'appelant n'a pas produit son décompte de salaire du mois d'octobre 2017. Il ne conteste toutefois pas la manière d'indemniser les heures supplémentaires, ni l'exactitude du récapitulatif des heures produites par l'intimée (P. 53) auquel il se réfère sans cesse. Sur la base de celui-ci, il y a lieu de retenir que si l'appelant a effectué 28 heures et 32 minutes supplémentaires entre mi-septembre et mi-octobre 2017, celles-ci lui ont également été payées de la même manière que lors des mois précédent, soit avec son salaire d'octobre 2017. L'appelant n'établit pas, ni même n'invoque que le montant reçu pour ces heures serait insuffisant. Il ne saurait dès lors fonder ses prétentions financières sur des heures supplémentaires qui ont déjà été payées. Cela étant, on constate ainsi que la balance horaire de l'appelant au 16 novembre 2017 résultant de la pièce 53 produit par l'intimée et à laquelle se réfère l'intéressé fait état de 101 heures supplémentaires. Dès lors que ce titre démontre également qu'un total de 104 heures et 36 minutes supplémentaires ont été rémunérées, le solde d'heures supplémentaires de l'appelant est nul.

Compte tenu de ce qui a été exposé, l'appelant, qui n'invoque pas d'autres moyens de preuve pour établir la quotité des heures supplémentaires dont il réclame l'indemnisation, échoue à démontrer que l'autorité précédente aurait dû retenir un montant supérieur aux 27 heures supplémentaires admises en équité. Dans ces circonstances, et en

particulier en l'absence d'appel de la part de l'intimée, la question de savoir si les heures supplémentaires effectuées par l'appelant étaient imposées ou non est sans objet, de même que celle de savoir si les conditions strictes posées pour l'application de l'art. 42 al. 2 CO étaient remplies.

#### **4.**

**4.1** Dans un second grief, l'appelant conteste que l'intimée ait disposé de justes motifs permettant de le licencier avec effet immédiat.

#### **4.2**

**4.2.1** Aux termes de l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

D'après la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; TF 4A\_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579

consid. 4.2 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a).

Il est reconnu dans la jurisprudence que les infractions pénales commises par des employés dans le cadre de leur travail ou dans leur vie privée aux dépens de leurs collègues, employeurs, clients ou tiers peuvent constituer un juste motif de licenciement immédiat sans avertissement préalable. Toutefois, dans ces cas, les circonstances du cas d'espèce jouent également un rôle décisif, en particulier la gravité de l'infraction et la question de savoir si l'infraction a un impact direct sur la relation de travail (TF 4A\_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 6.2 et les références citées).

Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c). Le juge doit également tenir compte du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2) ; à cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (TF 4A\_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2 ; TF 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2).

**4.2.2** Dans un arrêt du 4 juillet 2005, le Tribunal fédéral a jugé qu'une violation grave des règles de la circulation consistant pour un chauffeur professionnel, au volant d'une voiture portant couleur de son employeur, à volontairement couper la route d'un autre automobiliste, l'obligeant à freiner, avant de poursuivre son chemin à une vitesse qu'un témoin avait estimée voisine de 100 km/h sur un tronçon limité à 50 km/h, sans entraîner de risque de collision, ne constituait pas un juste motif de licenciement immédiat au sens restrictif de la jurisprudence, sans un

avertissement préalable, même si elle avait été commise au volant d'un véhicule portant couleur de l'entreprise, ce qui était de nature à porter atteinte à la réputation de l'employeur. Il a en outre été constaté que le fait que l'employeur était prêt à poursuivre les relations contractuelles jusqu'à leur terme ordinaire de congé, pour peu que le travailleur se conduise correctement et retire ses prétentions devant le tribunal des prud'hommes, démontrait que la faute de circulation n'était pour l'employeur pas en elle-même de nature à rompre définitivement les liens de confiance, puisque celui-ci était disposé à poursuivre la relation de travail moyennant la réalisation d'une condition (retrait de prétentions en heures supplémentaires devant le tribunal) qui était sans rapport aucun avec la faute commise (TF 4C.122/2005 du 4 juillet 2005 consid. 2.1.2).

Dans un arrêt plus récent rendu le 9 mars 2017, la Haute cour a jugé qu'un chauffeur de camion professionnel qui, dans l'exercice de ses fonctions, fait délibérément fi d'une règle importante de la circulation, tel qu'un signal d'arrêt, et entre ensuite en collision avec une voiture de tourisme circulant normalement commet un manquement grave à son devoir de diligence en matière de droit du travail justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO, son comportement ayant eu une incidence directe sur la relation de travail. Les juges fédéraux ont considéré que la faute du travailleur était objectivement de nature à ébranler si profondément le fondement de la confiance indispensable à la relation de travail - à savoir que l'intéressé, en tant que conducteur professionnel, respecte les règles de la circulation routière dans l'exercice de ses fonctions et ne méconnaisse pas délibérément des règles de circulation importantes - que l'on ne pouvait plus attendre de l'employeur la poursuite du contrat de travail avant l'expiration du délai ordinaire de résiliation, quand bien même ce délai n'était que d'un mois. En effet, le comportement du travailleur était suffisamment grave pour admettre qu'il n'était plus raisonnable pour l'employeur de poursuivre la relation de travail jusqu'à l'expiration du délai précité, ce d'autant plus qu'il n'était pas possible de transférer le travailleur vers un autre poste ou vers une autre partie de l'entreprise compte tenu de sa formation insuffisante et de

l'absence de place disponible (TF 4A\_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 6.3 et 8).

**4.2.3** Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchu du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; ATF 127 III 310 consid. 4b ; TF 4A\_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4A\_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2, publié in SJ 2016 I p. 421).

Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les références citées ; ATF 130 III 28 consid. 4.4), étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 93 II 18 ; TF 4A\_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1).

**4.2.4** Selon l'art. 337c CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (al. 1) ; on impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2).

### **4.3**

**4.3.1** En l'espèce, il n'est pas contesté que l'appelant devait, dans le cadre de ses fonctions pour l'intimée peu avant le licenciement litigieux, notamment conduire des véhicules de son employeuse ou des clients de celle-ci, que ce soit pour effectuer des courses d'essais sur route ou pour déplacer lesdits véhicules d'un point à un autre. C'est d'ailleurs ce que l'appelant a fait.

**4.3.2** Il est également incontestable que la sensibilité de la population face aux violations des règles de la circulation routière et aux conséquences graves que celles-ci peuvent avoir a nettement augmenté ces dernières années, preuve en est l'adoption de règles plus sévères concernant notamment les « délits de chauffards » dans le cadre du projet *via sicura*. Ainsi, en 2004, un excès de vitesse même très grave était un délit (art. 9 al. 2 aCP [Code pénal suisse, dans sa teneur en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006 ; RS 311.0), puni au plus de l'emprisonnement – sans durée minimale alors que l'emprisonnement pouvait à cet époque être de trois jours seulement (art. 36 aCP) – ou même uniquement de l'amende (art. 90 ch. 2 aLCR [Loi sur la circulation routière du 19 décembre 1958, dans sa teneur en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006 ; RS 741.01). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, la loi impose une peine privative de liberté d'un an au moins et de quatre ans au plus en cas d'excès de vitesse notamment d'au moins 60 km/h là où la limite est fixée à 80 km/h (art. 90 al. 3 et 4 let. c LCR). Cette violation constitue donc un crime au sens de l'art. 10 al. 2 CP.

Au vu de cette évolution, il est évident qu'une marque importante comme X.\_\_\_\_\_, et a fortiori les garages concessionnaires de cette marque, doivent pouvoir compter sur le fait que leurs employés ne commettent pas des infractions, voire des crimes, aux règles de la circulation routière au moyen de véhicules de la marque. Il en va d'une question d'image de la marque auprès de la population et de l'acceptation de celle-là par celle-ci, un accident commis en violation grave des règles de la circulation routière, notamment des règles en matière de limitation de vitesse, par unique envie de faire rouler un bolide quel que soit

l'endroit, ayant clairement un impact très négatif sur la marque. Les déclarations du témoin W.\_\_\_\_\_, directeur régional de X.\_\_\_\_\_ SA, viennent d'ailleurs confirmer ces éléments. Il a en effet indiqué que l'acceptation d'une marque de luxe comme X.\_\_\_\_\_ dans le grand public dépendait essentiellement du comportement de la marque et de ses représentants et que pour le grand public, rouler à 136 km/h au lieu de 60 était choquant, en soulignant que la stratégie de X.\_\_\_\_\_ consistait à veiller à l'acceptation sociale et que la marque veillait dès lors beaucoup à respecter les lois et à ne pas ternir son image. Il a également ajouté que les infractions des clients au volant d'un véhicule de la marque donnaient une mauvaise image de celle-ci, mais que cela était encore pire si l'infraction avait été commise par un collaborateur d'un concessionnaire dans la mesure où le client ne différencie pas le concessionnaire de la marque lorsqu'il se rend dans un centre automobile. Il a encore relevé que si la clientèle avait eu connaissance de l'excès de vitesse commis par l'appelant, cela aurait pu avoir un impact en ce sens que la marque aurait perdu des clients, en précisant que la mauvaise presse faisait perdre des clients, y compris potentiels, et que ceux-ci ne voulaient pas faire partie d'un cercle associé à une mauvaise image.

Un concessionnaire automobile doit ainsi pouvoir compter sur le fait qu'un de ses employés ne commettra pas un crime en l'impliquant comme détenteur, ou pire en impliquant l'un de ses clients alors qu'il commettrait une infraction avec le véhicule de ce dernier. Un accident n'est pas nécessaire, pas plus que le dévoilement public, par la presse notamment, du comportement de l'un de ses employés. Le risque d'un tel accident suffit et doit pouvoir être prévenu par une attitude conforme à la loi des employés du garage notamment lorsqu'ils circulent au volant de véhicules de celui-ci ou de ceux des clients. Partant, l'intimée devait pouvoir compter sur le fait qu'un de ses employés qui, de par ses fonctions, se voit mettre à disposition un véhicule de garage ou un véhicule de client, l'utilisera de manière conforme au droit. A tout le moins ne peut-on penser que le rapport de confiance devant exister entre un garage et son employé ne sera pas définitivement ruiné lorsque l'employé se permet de commettre des infractions très importantes au code de la

route, propres à mettre la vie d'autrui en danger, avec un véhicule de l'entreprise, dans le cadre de son travail pour elle.

**4.3.3** Sur ce point, on ne saurait suivre l'appelant lorsqu'il soutient que les clients de la marque X.\_\_\_\_\_ seraient tolérants au sujet des excès de vitesse, même importants, qui pourraient être commis avec un véhicule de la marque et ne considérerait pas ceux-ci comme choquants. Ces personnes, si elles sont certes susceptibles d'apprécier un véhicule ayant une certaine puissance, sont également sensibles à la vie d'autrui, voire à leur propre sécurité. S'ils peuvent se permettre de rouler rapidement par exemple sur des circuits, on ne peut que considérer qu'ils respectent dans leur très grande majorité, comme toute autre personne, les limites de vitesse permettant d'assurer, notamment en localité, la sécurité de chacun. Au demeurant, on ne peut penser que même les plus audacieux acceptent l'hypothèse que leur véhicule, confié à l'intimée pour un service, soit utilisé par l'un de ses employés pour commettre un délit de chauffard et de se voir ainsi dans un premier temps, en tant que détenteurs, poursuivis pour celui-ci.

La position de l'appelant est par ailleurs également contredite par les déclarations du témoin W.\_\_\_\_\_, qui a exposé qu'il était faux de dire que celui qui achète un véhicule de marque X.\_\_\_\_\_ était amateur de vitesse dans la mesure où il était surtout amateur de l'image de la marque, d'une certaine qualité et d'une certaine puissance d'accélération, que la moitié des ventes de la marque était un véhicule de type SUV, les bolides allant sur les circuits ne représentant qu'un très faible pourcentage des ventes, et que pour le grand public, dont fait selon lui partie la clientèle de la marque, le fait de rouler à 136 km/h au lieu de 60 était choquant.

Dans le cadre de cette problématique, l'appelant se plaint du refus des premiers juges, par appréciation anticipée des preuves, de réappointer une audience, une troisième fois, afin de tenter d'entendre le témoin B.\_\_\_\_\_. Il y voit une violation de son droit d'être entendu et requiert que ce témoin soit entendu par la Cour de céans. Il est ici relevé

qu'en première instance, l'appelant avait déposé une liste de quarante témoins, sans motiver aucunement en quoi l'audition de l'un ou l'autre de ceux-ci, et notamment de B.\_\_\_\_\_, aurait été pertinente pour le sort de la cause. A l'appui de son grief formulé en appel, l'appelant indique qu'il s'agirait d'un témoin clé qui aurait dû être entendu sur l'excès de vitesse reproché, et plus particulièrement sur le fait de savoir si cet excès de vitesse - 76 km/h de plus que la limite de 60 km/h admise en localité - était de nature à choquer notamment la clientèle d'une marque de voitures de sport puissantes telle que celles qui sont commercialisées par l'intimée. Selon l'appelant, ce témoin aurait pu attester que l'excès de vitesse précité n'était « nullement choquant » au vu du véhicule conduit et de la puissance de celui-ci. Un tel argument surprend : l'excès de vitesse calculé par le radar, dans les circonstances d'espèce, vu les risques qu'il implique pour les tiers, la sécurité et les biens d'autrui est choquant indépendamment du véhicule utilisé ou de la puissance de celui-ci. La loi s'applique à tous. A nouveau, on ne saurait considérer que les clients d'une marque de bolide pourraient penser, de manière générale, le contraire s'agissant d'excès de vitesse aussi importants commis en localité, avec les risques que cela implique. L'audition d'un témoin sur ce point n'est pas propre à modifier cette appréciation, ce d'autant plus que l'appelant ne dit aucunement pour quel motif le dénommé B.\_\_\_\_\_ aurait une quelconque expertise en la matière - soit s'agissant d'émettre des généralités sur ce que peut accepter un conducteur d'une certaine marque de voiture - qui permettrait de considérer que ses déclarations auraient une quelconque valeur probante sur ce point. Le grief de violation du droit d'être entendu de l'appelant est ainsi infondé et la mesure d'instruction requise soit être rejetée.

Il est enfin incontestable que la présence de la police au sein des locaux de l'intimée, à la suite du comportement de l'appelant, n'était pas bonne pour l'image de l'intimée ou de la marque dont elle assure la vente, le témoin I.\_\_\_\_\_ ayant d'ailleurs précisé qu'il y avait des clients présents dans le garage lors de la venue de la police.

**4.3.4** L'appelant conteste avoir roulé à 136 km/h sur un tronçon limité à 60 km/h. A l'appui de ce moyen, il ne fournit toutefois aucun élément concret, se contentant d'indiquer qu'il aurait requis des mesures d'instruction relatives au calcul de cette vitesse dans le cadre de la procédure pénale pendante. Au vu toutefois du fait qu'il a dû se présenter devant un tribunal correctionnel le 1<sup>er</sup> octobre 2019, soit devant une autorité qui connaît des infractions pour lesquelles, au vu de la réquisition du Ministère public ou de l'appréciation de la direction de la procédure, la peine encourue est supérieure à douze mois et inférieure ou égale à six ans (cf. art. 9 al. 2 LVCPP [Loi d'introduction du Code de procédure pénale suisse du 19 mai 2009 ; BLV 312.01]), il apparaît bien que l'infraction qui lui est toujours reprochée, malgré les moyens qu'il dit avoir d'ores et déjà soulevés, est la violation grave qualifiée des règles de la circulation sanctionnée par l'art. 90 al. 3 et 4 LCR d'une peine privative de liberté d'un à quatre ans. Cela dit, l'absence de tout argument concret dans l'appel à l'encontre de la mesure calculée par le radar - à laquelle l'appelant se réfère d'ailleurs dans son mémoire (p. 5 ch. 28) - permet de retenir celle-ci dans la présente procédure comme correcte et correspondant bien à celle effectivement roulée par l'intéressé.

**4.3.5** L'appelant invoque également ne pas avoir agi volontairement. On peut clairement en douter au vu de ses connaissances et des circonstances qu'il a admises. L'appelant était engagé en qualité de conseiller au service après-vente de l'intimée. A ce titre, on ne peut douter qu'il connaissait les particularités des véhicules X.\_\_\_\_\_ qu'il était amenés à conduire, et notamment la X.\_\_\_\_\_ [...] avec laquelle il a commis l'excès de vitesse litigieux. Lors de son interrogatoire du 24 avril 2019, l'appelant a d'ailleurs déclaré que ce véhicule avait « une accélération incroyable » et qu'il fallait « faire un peu plus attention ». Une telle connaissance de sa part est encore attestée par le fait qu'avant l'excès de vitesse litigieux, il avait pris l'autoroute et a précisé à cet égard lors de son interrogatoire avoir « effleuré les gaz pour monter gentiment à 60, 80 et 120 km/h sur l'autoroute ». Il connaissait donc la sensibilité du véhicule et était capable de respecter avec celui-ci une limitation de vitesse. A tout le moins, si, comme il le prétend, il conduisait ce véhicule

pour la première fois, aurait-il dû prendre toutes les mesures utiles pour s'assurer du respect des règles en matière de circulation. Il ne soutient pour le surplus pas qu'il aurait ignoré que la rue qu'il avait empruntée avant d'arriver au garage était en pente et limitée à 60 km/h. Il souligne au contraire qu'il était « pressé d'arriver au garage » (appel, p. 5 ch. 27). Dans ces conditions, on ne peut que retenir qu'il a commis volontairement, à tout le moins a accepté de commettre, l'excès de vitesse très important qui lui est reproché, en conduisant sur un tronçon limité à 60 km/h à une vitesse largement excessive même pour une conduite sur autoroute.

**4.3.6** Il résulte de ce qui précède que l'excès de vitesse de l'appelant, tel que l'intimée l'a appris lorsque la police l'en a informée, apparaît bien constitutif d'un « délit de chauffard » au sens des art. 90 al. 3 et 4 LCR, sanctionné d'une peine privative de liberté d'un an au moins.

**4.3.7** Ainsi, l'appelant, qui était chargé de s'occuper de véhicules de clients de son employeur, de même que, dans ce cadre, autorisé à utiliser ceux du garage, a commis un excès de vitesse extrêmement important, propre à mettre gravement en danger la sécurité d'autrui, de même que la propriété de l'intimée. Un tel comportement est également de nature à mettre sérieusement à mal, venant de l'employé d'un garage, l'image de celui-ci et de la marque qu'il commercialise tant auprès de la population que de leurs clients. L'attitude de l'appelant n'était explicable par aucun motif un tant soit peu respectable. A cela s'ajoute qu'au lieu de reconnaître sa pleine responsabilité, notamment pénale, l'appelant a immédiatement évoqué le fait de dénoncer sa mère ou son frère à sa place. Une telle attitude était propre à anéantir le rapport de confiance que l'intimée devait pouvoir avoir dans l'appelant dans l'exécution des tâches qu'elle lui confiait et le respect du devoir de fidélité et de diligence qui aurait dû être le sien. Celui-ci était par ailleurs clairement violé, étant rappelé que l'art. 5 du Règlement du personnel de l'intimée impose expressément aux employés de s'abstenir de tout comportement susceptible de nuire aux intérêts légitime de l'entreprise et d'utiliser « selon les règles » notamment les véhicules de celle-ci et que selon le chiffre 3.1.1 des « Principes éthiques » de l'intimée, les collaborateurs sont

tenus d'utiliser les véhicules (notamment de test, de remplacement, laissés en dépôt, ou appartenant à des clients) « dans le respect des règles ».

L'excès de vitesse a en outre été commis par l'appelant alors qu'il était employé de l'intimée depuis à peine cinq mois et depuis un peu plus d'un mois seulement au service après-vente. De telles circonstances ne permettaient pas à l'intimée de penser qu'il s'agissait d'un accident dans une carrière immaculée. Au vu de ces éléments et notamment de la sensibilité accrue depuis plusieurs années pour la sécurité routière, la commission par l'appelant d'un excès de vitesse très important, volontaire et inutile, avec un véhicule de la marque X. \_\_\_\_\_ dont l'intimée était concessionnaire et lui appartenant, dans le cadre de son travail pour celle-ci, constitue clairement une circonstance ne permettant pas d'exiger de l'intimée qu'elle continue à travailler, respectivement à laisser l'appelant travailler pour elle et à la représenter tant auprès de clients que du public. A cet égard, l'intimée était également en droit de tenir compte de l'impact que l'attitude de l'appelant et sa réaction à celle-ci pouvaient avoir sur ses autres employés. A un acte aussi grave, elle devait pouvoir réagir de manière tout aussi grave. Elle pouvait également tenir compte de l'impact que le fait de garder un tel employé pouvait avoir sur la clientèle : il n'était pas tenable que celle-ci puisse penser que le garage souscrivait d'une quelconque manière à une telle attitude ou que les voitures que la clientèle leur laisse puissent être utilisées afin de commettre des « délits de chauffard ». A cet égard, la seule crainte créée par l'attitude de l'appelant suffit.

Il s'ensuit que le licenciement avec effet immédiat donné par l'intimée le 16 novembre 2017, à peine 48 heures après l'excès de vitesse commis et alors que l'appelant était absent la veille, était pleinement justifié de ce fait déjà et donné en temps utile. Il ne s'agissait pas d'un prétexte pour se séparer de l'appelant et aucun avertissement n'avait à être préalablement donné. Les prétentions que l'appelant fait valoir en invoquant l'art. 337c CO sont ainsi infondées.

**4.3.8** L'appelant invoque à l'encontre d'une telle appréciation que son délai de congé n'était que d'un mois. Une telle brièveté n'empêche toutefois pas un licenciement avec effet immédiat face à une faute grave de l'employé, comme c'est le cas ici. Le grief est infondé.

L'appelant affirme également qu'une mesure moins restrictive aurait été de l'affecter à un autre poste puisque sa fonction le lui permettait. Il n'étaye toutefois aucunement cette assertion et notamment la possibilité que l'intimée aurait effectivement eu, dans le cadre du court délai de congé ordinaire de l'intéressé, d'employer ce dernier à un poste où il n'aurait plus eu accès à la conduite des véhicules. Le témoin I. \_\_\_\_\_ a d'ailleurs déclaré à cet égard que l'intimée n'avait pas imaginé garder l'appelant à un autre poste durant le délai de congé, car cela aurait impliqué de changer les collaborateurs, ce qui n'était pas possible. Quoiqu'il en soit, vu la gravité des faits et notamment l'impact que ceux-ci et la réaction de l'intimée sur les autres employés pouvaient avoir dans leur future conduite, il n'était pas proportionné d'imposer à l'intimée de garder plus longtemps l'appelant, qui au demeurant n'apparaît même pas avoir pris conscience de la gravité de sa conduite et des conséquences qu'elle pouvait avoir sur les tiers.

**4.3.9** L'appelant discute deux arrêts du Tribunal fédéral pour tenter de démontrer que son licenciement n'aurait pas été justifié, à savoir les arrêts 4C\_122/2005 du 4 juillet 2005 et 4C\_625/2016 du 9 mars 2017 cités ci-dessus (cf. *supra* consid. 4.2.2). Comme l'intéressé le relève toutefois à raison au début de son raisonnement, les circonstances factuelles objet du premier arrêt ne sont pas similaires à la présente cause, de sorte qu'il ne saurait l'invoquer en sa faveur pour convaincre que son licenciement serait injustifié. Au demeurant, on relève encore que depuis les faits objet de l'arrêt rendu en 2005, qui se sont déroulés en 2004, les mentalités et la législation pénale en découlant se sont sensiblement durcis face aux violations des règles en matière de circulation routière (cf. *supra* consid. 4.3.2). De plus l'attitude de l'intimée quant à la fin immédiate des rapports de travail était ici claire, contrairement à celle de l'employeur impliqué dans l'arrêt 4C\_122/2005 qui était prêt à poursuivre la relation de travail,

sous certaines conditions. Enfin, que l'appelant n'ait pas eu formellement la qualité de chauffeur professionnel est, au vu des circonstances du cas d'espèce, sans pertinence sur la qualification à donner à son attitude et au licenciement qui a suivi. Cela ne saurait impliquer d'aboutir à une autre conclusion que celle adoptée dans l'arrêt 4C\_625/2016.

## **5.**

**5.1** En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et le jugement confirmé.

La requête d'assistance judiciaire présentée par l'appelant doit être rejetée dès lors que la cause était manifestement dépourvue de chance de succès (art. 117 let. b CPC). Partant, il n'y a pas lieu d'allouer d'indemnité d'office à son conseil.

**5.2** Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, la procédure étant gratuite en matière de litiges relevant d'un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, ni l'intimée, ni Caisse de chômage H. \_\_\_\_\_ n'ayant été invitées à se déterminer.

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** La requête d'assistance judiciaire est rejetée.

**IV.** L'arrêt est rendu sans frais.

**V.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Tony Donnet-Monay (pour D. \_\_\_\_\_),
- Me Léonie Spreng (pour I. \_\_\_\_\_ SA),
- Caisse de chômage H. \_\_\_\_\_,

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 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), 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).

Le greffier :