

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 4 février 2025

---

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente  
M. Oulevey et Mme Cherpillod, juges  
Greffière : Mme Bourqui

\*\*\*\*\*

**Art. 337 CO ; 84 CCT cadre TP VD**

Statuant sur l'appel interjeté par **Q.\_\_\_\_\_SA**, à [...],  
défenderesse, contre le jugement rendu le 13 juillet 2023 par le Tribunal  
civil de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant  
l'appelante d'avec **K.\_\_\_\_\_**, à [...], demandeur, la Cour d'appel civile du  
Tribunal cantonal considère :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 13 juillet 2023, motivé le 30 mai 2024 et modifié par prononcé rectificatif du 6 juin 2024, le Tribunal civil de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a notamment partiellement admis la demande déposée le 16 mai 2022 par K. \_\_\_\_\_ à l'encontre de la société Q. \_\_\_\_\_ SA(I), a dit que la société Q. \_\_\_\_\_ SA était la débitrice de K. \_\_\_\_\_ et lui devait immédiat paiement de la somme brute de 44'043 fr. 05, avec intérêts à 5 % l'an dès le 9 septembre 2021, à titre de salaire pour la période du 9 septembre 2021 au 31 mars 2022, sous déduction des charges sociales usuelles et de la somme de 4'444 fr. 60 pour laquelle la Caisse cantonale de chômage était subrogée (II), a dit que la société Q. \_\_\_\_\_ SA était la débitrice de la Caisse cantonale de chômage et lui devait immédiat paiement de la somme de 4'444 fr. 60, avec intérêts à 5 % l'an dès le 26 mars 2022 (III), a dit que la société Q. \_\_\_\_\_ SA était la débitrice de K. \_\_\_\_\_ et lui devait immédiat paiement de la somme brute de 6'050 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 9 septembre 2021, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat sans justes motifs (IV), a arrêté les frais judiciaires à 4'691 fr., et les a mis par 3'518 fr. 25 à la charge de la société Q. \_\_\_\_\_ SA et par 1'172 fr. 75 à la charge de K. \_\_\_\_\_ (V), a dit que la société Q. \_\_\_\_\_ SA était la débitrice de Me Aline Bonard, conseil d'office de K. \_\_\_\_\_, de la somme de 10'000 fr. à titre de dépens réduits, étant précisé que le montant réellement perçu devra être porté en déduction de son indemnité de conseil d'office (VI nouveau) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (XI).

En droit, les premiers juges, invités à se prononcer sur l'existence de justes motifs justifiant le licenciement immédiat de K. \_\_\_\_\_ par Q. \_\_\_\_\_ SA, ont notamment retenu que K. \_\_\_\_\_, âgé de 52 ans, exerçait depuis huit ans une activité professionnelle de conducteur de bus. Il n'avait jamais fait l'objet d'avertissement en lien avec un comportement inadéquat envers les usagers de son employeur. S'agissant des faits litigieux, il n'était pas contesté que l'employé avait réagi en

poussant un jeune homme hors du bus alors que celui-ci bloquait les portes et que le bus était déjà en retard. K.\_\_\_\_\_ avait agi sous le coup de la colère et son comportement a été considéré comme inadéquat et inacceptable. Les raisons pour lesquelles le jeune homme à la capuche noire avait bloqué les portes importaient peu puisqu'en restant dans l'embrasement de la porte malgré la sonnerie du bus, il avait enfreint le règlement et n'avait rien dit au conducteur, ce qui aurait pu lui permettre de comprendre la situation. Il a été retenu que K.\_\_\_\_\_ avait regretté les faits et admis avoir eu un comportement inadapté. Il a été relevé qu'après l'altercation, il avait spontanément regagné son volant et n'avait pas réagi aux insultes subséquentes du jeune homme. De plus, le comportement de l'employé n'avait mis en danger la sécurité d'aucun passager ni usager de la route. Le jeune homme n'avait en outre pas porté plainte contre le conducteur.

Les premiers juges ont dès lors considéré que si certes K.\_\_\_\_\_ avait agi fautivement et de manière non professionnelle, ce manquement n'était pas de nature, compte tenu de tous les éléments précités, à rompre immédiatement et irrémédiablement la confiance de l'employeur sans que l'on puisse attendre de ce dernier qu'il respecte l'échéance du délai de congé usuel. Il n'y avait dès lors pas de justes motifs et le licenciement avec effet immédiat intervenu le 8 septembre 2021 était injustifié.

**B.** Par acte du 28 juin 2024, Q.\_\_\_\_\_ SA (ci-après : l'appelante) a interjeté un appel contre ce jugement en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que la demande déposée le 16 mai 2022 par K.\_\_\_\_\_ est rejetée, que K.\_\_\_\_\_ est le débiteur de l'appelante de la somme de 15'000 fr. à titre de dépens de première instance, solidairement avec la Caisse cantonale de chômage et que les frais judiciaires sont mis à la charge de K.\_\_\_\_\_.

K.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'intimé) et la Caisse cantonale de chômage n'ont pas été invités à se déterminer.

La cause a été gardée à juger le 27 août 2024.

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

**1.** **a)** L'appelante est une société anonyme inscrite au Registre du commerce du Canton de Vaud, dont le but social est « [...]».

**b)** L'intimé, né le [...] 1969, est domicilié à [...].

**2.** **a)** Par contrat de travail signé le 6 janvier 2014, l'intimé a été engagé par l'appelante en qualité de chauffeur d'autobus ou de trolleybus, pour une durée indéterminée à un taux d'activité de 100 %, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Son salaire mensuel brut s'élevait alors à 4'900 fr., hors treizième salaire et indemnité pour les services effectués de nuit, le dimanche et les jours fériés.

**b)** En vertu de l'art. 13 dudit contrat, les rapports de travail entre les parties étaient notamment soumis à la convention collective de travail cadre des transports publics vaudois n° 3 (ci-après : la CCT cadre TP VD).

**3.** Des faits litigieux du 3 septembre 2021

**a)** Le vendredi 3 septembre 2021, l'intimé a commencé son service pour l'appelante à 5 h 52, au dépôt de X.\_\_\_\_\_. De retour audit dépôt à 9 h 43, il y a effectué une pause jusqu'à 11 h 31, avant de prendre les commandes du bus [...] de la ligne [...], direction T.\_\_\_\_\_, étant précisé que le trolleybus lui a été transféré par son collègue avec plusieurs minutes de retard, lequel était dû aux imprévus liés au trafic urbain.

**b)** A 12 h 06, l'intimé est arrivé à l'arrêt « T.\_\_\_\_\_ Gare », arrêt important à heure de forte affluence, avec un retard de 1 minute et 46 secondes.

**c)** Une fois les passagers descendus, respectivement montés à bord, soit après un arrêt de l'ordre de 30 à 45 secondes, correspondant à la durée d'un arrêt usuel, l'intimé a voulu refermer les portes du bus afin de pouvoir repartir dans les meilleurs délais, sans toutefois y parvenir.

L'instruction a permis d'établir l'existence d'une certaine pression sur les horaires qui pouvait être considérée comme un facteur de stress chez les chauffeurs, tel que l'a confirmé F.\_\_\_\_\_, ancien « Directeur Opérations » de l'appelante de novembre 2019 à décembre 2022.

**d)**

**da)** Selon le visionnage de la séquence vidéo de l'appelante, un jeune homme tout de blanc vêtu avec une casquette et des chaussures noires est entré par la porte 3 et s'est dirigé vers l'arrière du bus, disparaissant du champ de la caméra.

**db)** Immédiatement après, un jeune homme à capuche noire et portant un sac à dos noir dans sa main droite est apparu à l'écran, depuis l'intérieur du trolleybus, et s'est dirigé vers la porte 3 pour aller se positionner dans l'entrebâillement de cette porte, du côté gauche, dans le sens de sortie, empêchant ce faisant sa fermeture.

**dc)** Le jeune homme à capuche noire semblait guetter quelque chose ou quelqu'un vers l'arrière du bus.

**dd)** Pendant ce temps, l'intimé a tenté à plusieurs reprises de refermer les portes du bus en appuyant sur le bouton de fermeture des portes. Les sonneries ont retenti à ces fins à plusieurs reprises.

**de)** Le jeune homme vêtu de blanc est réapparu ensuite à l'image alors qu'il était en train d'appuyer sur le bouton d'ouverture de la porte 4 du bus, retardant ce faisant encore davantage le départ de celui-ci, avant de se diriger vers la porte 3, toujours bloquée par le jeune homme à capuche noire, et ressortir du bus en passant à côté de ce dernier sans que celui-ci ne l'ait regardé, le regard toujours dirigé vers l'arrière du bus.

**df)** Le jeune homme vêtu de blanc, une fois sorti du bus, s'est retourné vers le jeune homme à capuche noire, puis ils se sont mis à converser. Ils se sont même tendu la main sans que la caméra ne permette de distinguer s'il s'agissait d'un simple geste de salutation ou du passage d'un objet.

**dg)** Quasi simultanément, l'intimé, qui ne voyait pas ce qui se passait sur les caméras, s'est retourné dans sa cabine de conduite, puis est sorti de celle-ci d'un pas déterminé et rapide en direction de la porte 3 et du jeune homme à capuche noire, alors qu'au même moment, on voit une jeune femme courir depuis l'arrière du bus afin de monter dans le bus par cette même porte.

**dh)** L'intimé a alors poussé hors du bus le jeune homme à capuche noire par derrière et par le bras droit, de manière assez violente.

**di)** La jeune femme qui courait est entrée au même instant dans le bus par la porte 3.

**dj)** S'en est suivi une série d'invectives entre l'intimé et l'homme à capuche, sans que l'instruction ne permette d'établir la teneur des propos échangés entre eux. Toutefois, l'intimé et W.\_\_\_\_\_, usagère de l'appelante qui avait assisté à la scène et qui en avait avisé cette dernière, ont tous deux déclaré que le jeune homme à capuche noire avait demandé plusieurs fois des explications à l'intimé.

**dk)** L'intimé a poussé une seconde fois le jeune homme à capuche noire, alors qu'ils se trouvaient hors du bus sur le trottoir, et les deux hommes ont continué à s'invectiver, sans que l'instruction ne permette de révéler la teneur des propos tenus.

**dl)** Ensuite de cette altercation, l'intimé a regagné rapidement et d'un pas décidé son siège conducteur, tandis que le jeune homme à capuche noire est remonté à nouveau dans le bus, le jeune homme tout de blanc vêtu restant à l'arrêt de bus « T. \_\_\_\_\_ Gare ». Une fois dans le bus, le jeune homme à capuche noire a prononcé les mots suivants à l'attention de l'intimé : « Ça va ou quoi dans ta tête ? Oh ! Plus jamais tu me touches ! Fils de pute ! ». Il s'est ensuite dirigé vers l'arrière du bus, alors que la jeune femme s'est assise de son côté. L'intimé n'a pas réagi à l'insulte adressée à son encontre.

**e)** Durant toute la durée des faits litigieux, aucun usager de l'appelante ni aucun tiers n'est intervenu, étant précisé que l'incident n'a retardé le départ du bus que pendant une quinzaine de secondes. En outre, il est admis par toutes les parties que le comportement de l'intimé n'a mis en danger la sécurité d'aucun passager ni usager de la route.

#### **4.**        Du licenciement de l'intimé

**a)** Le 3 septembre 2021, soit le même jour, une usagère de l'appelante, soit W. \_\_\_\_\_, a contacté téléphoniquement les services administratifs de celle-ci pour faire part de l'incident auquel elle venait d'assister.

Entendue en qualité de témoin, W. \_\_\_\_\_ a notamment indiqué avoir contacté l'appelante en raison du fait qu'elle avait trouvé l'altercation violente et que si le jeune homme à capuche noire portait plainte, elle s'était dit que ce serait bien qu'il y ait une trace quelque part.

**b)** Le jeune homme à capuche noire ne s'est jamais manifesté auprès de l'appelante ni n'a déposé plainte pénale.

c) Après vérification des informations reçues de la part de W.\_\_\_\_\_, l'appelante a convoqué l'intimé à un entretien qui s'est tenu le 8 septembre 2021 dans ses locaux, en présence de F.\_\_\_\_\_, Directeur Opérations, R.\_\_\_\_\_, Responsable RH, et B.\_\_\_\_\_, Assistante d'exploitation.

Il ressort notamment ce qui suit du procès-verbal de cet entretien, signé par l'intimé après la mention « lu et compris » :

« (...)K.\_\_\_\_\_ [ndlr : l'intimé] explique qu'il a pris le trolley au dépôt en direction de [...]. Il dit être parti en retard de l'arrêt et explique être un stress pour lui (sic). A l'arrêt T.\_\_\_\_\_ gare, il n'arrivait pas à fermer la porte. En regardant dans les caméras, il dit avoir vu un jeune bloquer les portes. Il est alors (sic) le sortir manu militari du bus.

F.\_\_\_\_\_ [ndlr : F.\_\_\_\_\_] attire l'attention sur les gestes.

K.\_\_\_\_\_ est d'accord qu'il n'aurait pas dû agir ainsi, mais assure ne pas avoir été brutal.

R.\_\_\_\_\_ [ndlr : R.\_\_\_\_\_] demande pourquoi l'avoir poussé plutôt que simplement lui dire.

K.\_\_\_\_\_ explique qu'au vu du jeune, cela ne servait à rien de discuter. Une personne mieux habillée ne ferait pas ça. Il décrit le jeune avec une capuche sur la tête et qu'au vu de son expérience avec ces personnes, cela ne sera à rien de discuter, il vaut mieux agir.

R.\_\_\_\_\_ demande si le client a fait preuve de violence.

K.\_\_\_\_\_ explique que oui, il affirme que ce dernier a émis des insultes envers lui et dit qu'il n'a pas voulu aller plus loin et est retourné dans le bus.

R.\_\_\_\_\_ demande s'il (sic) les insultes se sont faites avant de le pousser ou après.

K.\_\_\_\_\_ explique qu'il l'a d'abord poussé, ensuite il s'est fait insulté (sic).

F.\_\_\_\_\_ explique qu'au vu des faits, il s'agit d'une voie de fait et donc que ça rentre dans du pénal.

K.\_\_\_\_\_ dit que le client l'a empêché de faire son travail et explique aussi être une voie de fait (sic). Il est étonné que le client n'a pas porté plainte et explique cela par le fait que c'est à cause qu'il sait être en tort.

R.\_\_\_\_\_ demande à K.\_\_\_\_\_ si c'est bien correct qu'il a poussé le client une première fois, puis une deuxième fois à l'extérieur du bus.

K.\_\_\_\_\_ dit que non.

F.\_\_\_\_\_, R.\_\_\_\_\_ et K.\_\_\_\_\_ visualisent la vidéo.

F.\_\_\_\_\_ retient que le client a bloqué les portes que 20 secondes.

K.\_\_\_\_\_ explique que ce genre d'attitude lui a fait pété (sic) les plombs et ne comprend pas le comportement du client.

F.\_\_\_\_\_ confirme qu'après avoir vu la vidéo, elle démontre que

K.\_\_\_\_\_ a pété les plombs et a bien poussé le client à deux reprises. Il demande ensuite pourquoi on demande aux conducteurs

de porter un uniforme et continue en expliquant que c'est pour diffuser une bonne image de l'entreprise, ce qui n'a pas été fait par K. \_\_\_\_\_ au moment des faits. F. \_\_\_\_\_ dit que tout le monde est d'accord sur les faits et termine en expliquant que ce comportement est inadmissible de la part d'un conducteur.

[...]

Au vu de ces faits, nous nous réservons le droit de prendre une mesure disciplinaire à votre rencontre. »

**d)** Après qu'il a été indiqué à l'intimé que le point devait être fait avec la directrice de l'appelante, cette dernière a résilié avec effet immédiat le contrat de travail de l'intimé pour juste motif, en application de l'art. 84 de la CCT cadre TP VD, selon courrier daté du 8 septembre 2021 que F. \_\_\_\_\_ et R. \_\_\_\_\_ ont remis à l'intimé et dont la teneur est notamment la suivante :

« (...) Notre décision est motivée par les voies de fait répétées et les menaces que vous avez commises sur un passager qui ne vous avait en rien provoqué ceci en date du 3 septembre 2021, arrêt T. \_\_\_\_\_ Gare, direction [...]. Un tel comportement adopté devant de nombreux passagers et passants, venant d'un conducteur professionnel, ne peut pas être toléré au sein de notre entreprise. Le lien de confiance est ainsi rompu. En conséquence, nous vous confirmons la fin de nos relations contractuelles à ce jour, soit le 8 septembre 2021. (...) »

**e)** L'intimé n'avait alors fait l'objet d'aucun avertissement préalable, en lien avec son attitude à l'égard des usagers ou l'image de l'appelante, en huit ans de service.

Il a uniquement fait l'objet d'un avertissement en date du 9 janvier 2018 en lien avec trois entrées en service tardives survenues en 2017, de même qu'en date du 1<sup>er</sup> décembre 2015, il lui avait été reproché des avances sur horaire.

**f)** Par courrier du 13 septembre 2021, l'intimé a en substance informé l'appelante qu'il considérait son licenciement avec effet immédiat comme infondé quant à son motif ainsi que tardif. En effet, l'intimé soutient que son comportement, certes inadéquat, n'entre pas dans le champ d'application de l'infraction de menace (art. 180 CP) ni de celle de voies de fait (art. 126 CP), qui ne se poursuivent que sur plainte, de même qu'aucun des cas de figure de l'art. 84 CCT cadre TP VD n'est réalisé. Par

ailleurs, il argue que son comportement aurait pu être sanctionné tout au plus par un avertissement voire un licenciement ordinaire, faute d'existence de « justes motifs » au sens de l'art. 337 CO.

**5.**            De la procédure

**a)** En date du 16 mai 2022, l'intimé a déposé une demande au pied de laquelle il a notamment conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que l'appelante soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement du montant brut de 39'598 fr. 45, sous déduction des charges sociales usuelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 8 septembre 2021, du montant net de 39'175 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 8 septembre 2021, ainsi que du montant net de 2'085 fr. 55, avec intérêts à 5 % l'an dès le 8 septembre 2021.

**b)** Le 24 mai 2022, la Caisse cantonale de chômage a déposé une requête d'intervention, au pied de laquelle elle a notamment conclu à ce qu'il soit constaté qu'elle est subrogée à l'intimé dans ses droits, à concurrence de 4'444 fr. 60, avec intérêts à 5 % l'an dès le 26 mars 2022, représentant les indemnités de chômage versées à l'intimé pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2021 au 31 mars 2022 et à ce que l'appelante soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement de ce montant.

**c)** Le 11 juillet 2022, la Présidente du Tribunal civil de l'arrondissement de l'Est vaudois a admis la requête d'intervention déposée le 24 mai 2022 par la Caisse cantonale de chômage.

**d)** Par réponse du 1<sup>er</sup> septembre 2022, l'appelante a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par l'intimé au pied de sa demande du 16 mai 2022 ainsi qu'au rejet de celles prises par la Caisse cantonale de chômage dans son écriture du 24 mai 2022.

**e)** Le 31 octobre 2022, l'intimé a déposé une écriture intitulée « Déterminations et faits complémentaires ».

**f)** Par déterminations du 31 octobre 2022, la Caisse cantonale de chômage a persisté dans ses conclusions prises dans son écriture du 24 mai 2022.

**g)** Le 22 novembre 2022, l'appelante s'est déterminée sur l'écriture déposée le 31 octobre 2022 par l'intimé.

**h)** Lors de l'audience de plaidoiries finales et de jugement qui s'est tenue le 25 mai 2023, lors de laquelle la conciliation a été vainement tentée, il a été procédé à l'audition de cinq témoins ainsi qu'à l'interrogatoire de l'intimé à forme de l'art. 191 CPC.

L'intimé a notamment déclaré ce qui suit :

« (...)

Ad allégué 26 : c'est juste que j'ai poussé le jeune homme hors du bus et j'admets que ce geste est inadéquat. Je l'avais d'ailleurs déjà admis au moment de l'entretien avec les Q. \_\_\_\_\_ SA.

Ad allégué 29 : le jeune homme est descendu à l'arrêt « [...] ». Il est passé devant le bus et m'a fait toutes sortes de signes obscènes. Je n'ai pas réagi car j'étais en place dans ma cabine et j'étais conscient que mon geste était déplacé, notamment en raison de diverses circonstances. Je pense que j'étais fatigué, j'avais travaillé plusieurs jours d'affilée et c'était un vendredi à une heure de pointe. Je rajoute que la situation était complètement ridicule et qu'un jeune homme qui coince une porte pour discuter avec un autre c'est inadmissible.

(...)

En réponse à Me Tissieres, j'ai eu beaucoup de peine à admettre et comprendre mon licenciement pour mon geste qui était certes déplacé. Je ne l'ai pas frappé et il n'a pas porté plainte. Je ne pensais pas que mon geste allait provoquer mon licenciement immédiat.

Il est vrai que je l'ai poussé deux fois et comme il continuait à demander des explications, je lui ai dit « Je te pousse et c'est la dernière fois que tu fais ça ». Cela ne servait à rien de discuter.

Pour répondre à Me Favre, il est exact que j'ai qualifié le comportement du jeune homme de bloquer la porte était inadmissible et que le mien était déplacé, et vous me demandez pas (sic) si je ne considère pas que le mien était inadmissible. Je vous réponds qu'en tant que chauffeur et responsable du bus et de la tenue des horaires, je ne considère pas mon comportement comme inadmissible, et ce notamment en raison de ce que faisait le jeune homme.

Me Favre me demande pourquoi je ne lui ai pas demandé simplement de libérer la porte. Je me suis posé la question après, car cela m'aurait évité des problèmes. Mais sur le moment, ma réaction a été celle qu'elle a été. »

## **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 2008 ; RS 272]), 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 doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les 30 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** Déposé en temps utile, par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

### **2.**

**2.1** L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A\_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie toutefois pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle peut se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ;

l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (cf. ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A\_873/2021 du 4 mars 2022 consid 4.2 applicable en appel). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre (ou de rejeter) l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A\_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

## **2.2**

**2.2.1** L'appelante requiert à titre de mesures d'instruction que la Cour d'appel civile procède elle-même au visionnage de la séquence vidéo (pièce 102) établissant « avec quelle force et quelle détermination l'intimé projette le jeune homme à capuche en dehors de son bus avant de l'invectiver avec une virulence évidente, puis de regagner son poste de conducteur avec détermination ».

**2.2.2** Le grief de l'appelante semble relever de la constatation inexacte des faits. En l'espèce, il ressort de la vidéo produite sous pièce 102 que l'intimé pousse effectivement fortement en dehors du bus l'homme à la capuche noire, qui se tenait contre la porte, l'empêchant de se fermer et alors que des sonneries en ce sens avaient retenti. L'homme à la capuche noire ne tombe toutefois pas. Il ne vacille même pas, se retournant immédiatement. Les deux hommes se parlent sans que l'on ne distingue les propos de chacun et le ton utilisé. L'intimé repousse une deuxième fois l'homme à la capuche noire, sans qu'à nouveau on doive y voir une violence particulière. Dans ces conditions, on ne saurait constater la violence que l'appelante invoque. Quant aux invectives, les deux hommes ont certes échangé sans que l'on ne sache les propos de chacun et sur quel ton ils ont été tenus, seule l'injure de « fils de pute » étant clairement prononcée à travers le bus par l'homme à la capuche noire, sans que l'intimé n'y réagisse. Les faits constatés apparaissent dès lors complets et le grief doit être rejeté.

**2.2.3** Pour le surplus, le résumé des faits exposé par l'appelante, qui n'indique au demeurant pas les éventuels faits contestés, ne répond

pas aux exigences de motivation de l'art. 311 al. 1 CPC. En effet, lorsque l'appelante retranscrit ce qu'elle considère être un « résumé des faits », sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. Il n'appartient pas à la Cour de céans de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelante (CACI 11 juillet 2024 ; CACI 11 avril 2022/194 ; CACI 30 novembre 2021/557).

### **3.**

**3.1** L'appelante estime que le licenciement avec effet immédiat de l'intimé était justifié.

Dans ce cadre, elle ne remet - à juste titre - pas en question l'applicabilité de la CCT cadre TP VD à titre principal (art. 20 CCT cadre TP VD) et celle du CO à titre supplétif.

**3.2** Aux termes de l'art. 84 al. 1 CCT cadre TP VD, chaque partie contractante peut résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs, qu'il soit de durée déterminée ou indéterminée.

Sont considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Peuvent notamment être considérés comme justes motifs la violation grave et intentionnelle ou répétée des obligations découlant des rapports de travail, l'ivresse, la prise d'alcool, de drogues diverses ou de produits pharmaceutiques utilisés de manière abusive constatées pendant ou lors de l'entrée en service pour les fonctions sécuritaires de conduite, le vol ainsi que l'acceptation ou la sollicitation d'avantages au sens de l'art. 35 CCT cadre TP VD, une condamnation pénale pour crime ou délit grave

hors du service, de même qu'une violation grave de l'obligation de confidentialité (art. 84 al. 2 CCT cadre TP VD).

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, 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. Lorsqu'il est moins grave, le manquement 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 213 consid. 3.1).

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque l'existence de justes motifs de prouver les faits qui les fondent (cf. Gloor, Commentaire du contrat de travail, 2<sup>e</sup> éd., Berne 2022, n. 71 *ad* art. 337 CO ; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2<sup>e</sup> éd., Lausanne 2010, n. 3.1 *ad* art. 337 CO et les réf. cit.).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO) ; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Il est donc difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé immédiat (cf. TF 4A\_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 *in fine*). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351

consid. 4a), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). A 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). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 108 II 444 consid. 2b ; TF 4A\_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3).

**3.3** A titre liminaire, il convient de relever que les menaces que l'appelante, dans son courrier de licenciement du 8 septembre 2021, accuse l'intimé d'avoir proférées à l'encontre du jeune homme à la capuche noire ne sont pas établies.

Reste donc à déterminer si le fait pour l'intimé d'avoir poussé l'homme à la capuche noire en dehors du bus, sans sommation préalable, et de s'être ensuite vigoureusement entretenu avec lui, constitue un juste motif justifiant une résiliation immédiate des relations contractuelles. A cet égard, il convient de prendre en considération les circonstances d'espèces entourant ce comportement. En effet, il ressort de l'état de fait que l'intimé avait tenté à plusieurs reprises de fermer les portes du bus et, alors que des sonneries d'alerte avaient déjà retenti, l'homme à la capuche bloquait nonchalamment et sans égard à ce qui précède, l'une des portes du bus. L'action du jeune homme a duré 20 secondes selon les constatations de F.\_\_\_\_\_ dans le procès-verbal de l'entretien du 8 septembre 2021. Ces faits sont intervenus alors que l'intimé était sous pression à l'égard des horaires et déjà en retard pour d'autres circonstances qui ne lui sont pas imputables.

Les premiers juges ont considéré que l'intimé était âgé de 52 ans et exerçait son activité de conducteur de bus depuis plus de sept ans, sans jamais avoir fait l'objet d'un avertissement en lien avec un comportement inadéquat envers les usagers. S'agissant des faits litigieux, il n'était pas contesté que l'intimé, en poussant un jeune homme hors du

bus alors que celui-ci bloquait les portes et que le bus était déjà en retard, avait agi de manière inadéquate et inacceptable. Il a été retenu que l'intimé avait regretté les faits et admis avoir eu un comportement inadapté. Il a été relevé qu'après l'altercation, il avait spontanément regagné son volant et n'avait pas réagi aux insultes subséquentes du jeune homme. De plus, le comportement de l'employé n'avait mis en danger la sécurité d'aucun passager ni usager de la route. A l'instar du tribunal, il faut considérer que le comportement de l'intimé, bien que fautif, ne justifiait pas la résiliation immédiate sans avertissement préalable des rapports de travail. En effet, alors que l'intimé était âgé de 52 ans et employé de l'appelante depuis plus de sept ans, qu'il n'avait commis aucun incident et n'avait pas fait l'objet d'avertissement en rapport avec le comportement litigieux, un licenciement immédiat - mesure ne devant être prise que de manière exceptionnelle et lorsque le rapport de confiance est irrémédiablement rompu - ne pouvait se justifier. Au vu des circonstances du cas d'espèce reprises ci-dessus, cette mesure apparaît en effet excessive.

### **3.4**

**3.4.1** A l'encontre d'un tel raisonnement, l'appelante compare le comportement de l'intimé à celui d'un huissier d'un tribunal ou de la secrétaire d'une étude d'avocats, invoquant que si ceux-ci avaient bousculé une personne avant de l'invectiver, ce comportement entraînerait leur licenciement immédiat.

Ce raisonnement ne peut être suivi. En effet, savoir si un licenciement immédiat se justifie dépend des circonstances du cas d'espèce. Il convient ainsi de statuer sur la base des faits sur lesquels repose le présent litige et non de comparer ceux-ci à d'autres hypothèses, qui plus est sans prise en compte des circonstances entourant l'action reprochée. On rappelle en outre que l'instruction n'a pas permis d'établir que l'intimé avait unilatéralement invectivé l'homme à la capuche, sans propos de la part de ce dernier.

**3.4.2** L'appelante fait valoir que l'attitude de l'intimé serait d'autant plus grave qu'il compte plusieurs années d'expérience. Or, ce que l'appelante semble considérer comme un élément à charge, apparaît à la Cour de céans au contraire constituer un élément imposant la retenue. L'ancienneté de l'intimé et le fait que, malgré ses années de service et les personnes rencontrées quotidiennement, son comportement n'a fait l'objet d'aucun reproche, constituent au contraire des éléments qui devaient inciter l'appelante à plus de réserve quant à un licenciement immédiat.

**3.4.3** Le fait que l'intimé portait l'uniforme de l'appelante au moment des événements ne permet pas non plus de considérer que son comportement justifiait une résiliation immédiate, sauf à traiter différemment juridiquement les employés astreints à une telle mesure des autres dans le cadre de l'exercice de leur travail. Par ailleurs, il appartenait justement aux employés, du fait que l'appelante leur mettait la pression sur les horaires, de respecter, respectivement faire respecter lesdits horaires, ne serait-ce que par respect des utilisateurs des bus de l'appelante.

**3.4.4** L'appelante considère que le comportement de l'intimé constitue des voies de fait au sens de l'art. 126 CP, de sorte qu'il n'est pas relevant que la sécurité des usagers n'ait pas été compromise, de même que le défaut de plainte du jeune homme à la capuche noire. A cet égard, le fait que le comportement de l'employé constitue une voie de fait n'est pas suffisant à justifier, vu les circonstances du cas d'espèce, la mesure extrême qu'est le licenciement immédiat. Le jeune homme n'a en effet pas déposé plainte pour une contravention qui reste poursuivie, en l'espèce, uniquement sur plainte, étant souligné que l'individu n'avait, préalablement à l'altercation, pas respecté le bon usage dans le transport qu'il utilisait au mépris des autres utilisateurs. Le jeune homme à la capuche noire a ensuite indubitablement injurié l'intimé, qui s'est contenu et a repris la conduite du véhicule, faisant passer les intérêts de son employeur et des usagers avant son honneur personnel. L'appelante affirme en vain que l'intimé n'aurait pas entendu l'injure, dès lors que cela

semble peu vraisemblable au vu du visionnage de la vidéo de l'altercation. A titre superfétatoire, il est relevé que l'art. 84 al. 2 CTT cadre TP VD évoque une condamnation pénale pour crime ou délit grave, ce que les voies de fait ne constituent manifestement pas.

**3.4.5** L'appelante reproche ensuite aux premiers juges de ne pas avoir pris en compte que l'intimé a minimisé la violence dont il avait fait preuve le jour en question. En l'espèce, que l'intimé n'ait pas reconnu lors de son entretien la violence dont il aurait fait preuve n'est pas critiquable ici, au vu des circonstances du cas d'espèce, ce dernier ayant reconnu avoir poussé, à une reprise, l'usager et ayant admis que ce geste n'était pas correct. On ne saurait pour le surplus suivre l'appelante lorsqu'elle tente de faire croire que l'intimé aurait agi ainsi du fait de l'apparence du passager concerné. Il semble bien plutôt qu'il ait agi ainsi en premier lieu en raison du comportement de cette personne, qui bloquait la porte sans égard pour les sonneries et les autres usagers, ni explication. C'est ce comportement inacceptable et contraire aux usages qui aurait pu laisser penser à l'intimé qu'au vu de ce manque d'égard, la solution était de le repousser, sans tenter de lui expliquer en quoi son comportement était inacceptable. *In casu*, la décision de l'intimé, prise à chaud et alors qu'il était sous pression du respect des horaires et déjà en retard, sans faute de sa part, est certes inadéquate mais ne justifie pas un licenciement immédiat.

**3.4.6** L'appelante reproche encore à l'intimé d'avoir quitté son siège pour s'impliquer dans une dispute. Au vu du comportement clairement oppositionnel de l'homme à la capuche noire, ce reproche est infondé. L'intimé, soumis à la pression de la montre, a pu croire qu'il n'avait pas le choix – s'il voulait tenir les horaires – d'aller faire circuler l'homme qui bloquait intentionnellement les portes, depuis 20 secondes, malgré les sonneries indiquant que celles-ci devaient pouvoir se fermer.

**3.4.7** Enfin, l'appelante invoque que l'« appréciation de Mme W.\_\_\_\_\_ » est importante, puisqu'alors qu'elle n'était « en rien concernée par les faits », elle aurait jugé nécessaire d'informer les

services de l'appelante de l'incident « à raison de la violence de celui-ci ». L'appréciation de ce témoignage, dont on peut se poser la question de la pertinence dans la mesure où une vidéo de la scène est présente au dossier, ne change rien au fait qu'en tenant compte de l'ensemble des circonstances, le comportement de l'intimé n'apparaît pas assez grave pour justifier un licenciement immédiat.

**4.** Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et le jugement confirmé.

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 720 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.6]), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer sur l'appel (art. 312 al. 1 *in fine* CPC).

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 720 fr. (sept cent vingt francs), sont mis à la charge de l'appelante Q. \_\_\_\_\_ SA.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Christian Favre (pour Q. \_\_\_\_\_ SA),
- Me Aline Bonard (pour K. \_\_\_\_\_),
- Caisse cantonale de chômage,

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

- Mme la Présidente du Tribunal civil de l'arrondissement de l'Est vaudois.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure 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).

La greffière :