

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 17 janvier 2017

Composition : M. ABRECHT, président
MM. Colombini et Kaltenrieder, juges
Greffière : Mme Huser

Art. 337 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **D.**_____, à [...] (VS), demandeur, contre le jugement rendu le 17 octobre 2016 par la Chambre patrimoniale cantonale dans la cause divisant l'appelant d'avec **T.**_____, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 17 octobre 2016, dont les considérants écrits ont été notifiés aux conseils des parties le 15 novembre 2016, la Chambre patrimoniale cantonale a dit que la défenderesse T. _____ devait payer au demandeur D. _____ le montant brut de 767 fr. 60, sous déduction des charges sociales et conventionnelles, plus intérêts à 5% l'an dès le 19 décembre 2011 (I), a arrêté les frais judiciaires à 19'793 fr. pour le demandeur et les a laissés à la charge de l'Etat (II), a arrêté l'indemnité d'office de Me Patrick Foetisch, conseil d'office du demandeur, à 18'431 fr. 20 (III), a dit que le bénéficiaire de l'assistance judiciaire était, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement des frais et de l'indemnité du conseil d'office mis à la charge de l'Etat (IV), a dit que le demandeur devait verser à la demanderesse la somme de 19'000 fr. à titre de dépens (V) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VI).

En droit, les premiers juges, appelés à statuer sur une action intentée par D. _____ contre son employeur la T. _____, à la suite de son licenciement immédiat, ont en substance considéré que la consigne imposée aux « chargeurs » par la défenderesse, selon laquelle ces derniers devaient toujours être deux pour l'enlèvement des déchets, constituait une règle élémentaire édictée par l'employeur en matière de sécurité au travail, dont le demandeur avait connaissance et qu'il s'était engagé à respecter. Son irrespect présentait un risque, non seulement pour le chauffeur ou le chargeur mais également pour les autres usagers de la route et aurait pu, selon les circonstances, engager la responsabilité de la défenderesse. La question de savoir si la violation répétée de cette règle de sécurité était à elle seule de nature à fonder le licenciement immédiat du demandeur, intervenu le 19 décembre 2011, pouvait demeurer indéterminée. En effet, le demandeur n'avait de surcroît pas hésité à tenter de dissimuler son comportement à son employeur en portant de fausses inscriptions aux décomptes qu'il devait lui remettre mensuellement s'agissant des heures effectivement travaillées. Ce faisant,

le demandeur avait abusé de la confiance placée en lui par la défenderesse. Dans ces circonstances, la continuation des rapports de travail avec le demandeur ne pouvait plus être exigée de la défenderesse, ce même durant le délai de congé de trois mois découlant d'une résiliation ordinaire, si bien que la résiliation immédiate signifiée le 19 décembre 2011 était justifiée. La défenderesse n'avait en outre pas tardé à signifier le licenciement immédiat du demandeur à raison des faits découverts le 8 décembre 2011. Enfin, sur les 1'573 fr. 60 de retenue de salaire opérée par la défenderesse, correspondant à 41.5 heures non travaillées, seuls 806 fr., correspondant à 22.5 heures, étaient justifiés. Partant, la défenderesse demeurait la débitrice du demandeur de la différence, soit de 767 fr. 60 bruts.

B. Par acte du 15 décembre 2016, accompagné d'un lot de sept pièces, D._____ a fait appel du jugement précité, en concluant, avec suite de frais et dépens, à ce que la T._____ soit reconnue sa débitrice et lui doive paiement des montants de 5'010 fr. 20 plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2012, dont à déduire les charges et retenues, et de 572'880 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2015, échéance moyenne, dont à déduire les charges et retenues. A titre provisionnel, l'appelant a conclu à ce que « la plainte qu'il a déposée en mains du Tribunal d'appel soit transmise à l'autorité compétente, puis instruite », la procédure étant suspendue jusqu'alors. Il a également conclu à ce que « si la Cour d'appel ne s'estime pas suffisamment renseignée, [...] elle ordonne les compléments de preuve utiles à la suite du procès ».

L'appelant a requis le bénéfice de l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel.

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

1. Par contrat du 7 novembre 1988, la T._____ a engagé D._____, né en [...] 1954, à titre provisoire, pour un an, selon le statut du personnel communal alors en vigueur, en qualité d'employé communal affecté au ramassage des ordures ménagères. Ce contrat prévoyait une entrée en fonction le 1^{er} janvier 1989 et un salaire annuel brut de 38'738 fr., allocations familiales, allocation spéciale pour le ramassage des ordures ménagères à hauteur de 1'200 fr. par an et 13^e salaire non compris.

Par courrier du 24 janvier 1990, la défenderesse a confirmé au demandeur son engagement à titre définitif dès le 1^{er} janvier 1990.

2. La défenderesse organise l'enlèvement des ordures ménagères sur l'ensemble de son territoire, qui se compose de l'agglomération d' [...], dans la [...], de la station de [...], sur les hauts, avec à l'est le hameau d' [...], des villages ou hameaux de [...], [...], [...], [...], [...], [...], sur le flanc de montagne allant de [...] à [...], et des villages ou hameaux de [...], [...] et [...], dans la [...].

De manière générale, le temps consacré à l'enlèvement des ordures est non seulement fonction des quantités à charger et à évacuer, mais également des conditions météorologiques. A [...] et [...], le nombre d'habitants est plus important que dans les autres villages et hameaux et varie dans une proportion importante suivant les saisons.

L'évacuation des conteneurs de verre usagé – le plus souvent placés aux côtés des conteneurs à ordures – est, contrairement aux déchets urbains, confiée par la défenderesse à une entreprise privée, qui l'organise et l'exécute sous sa seule responsabilité.

3. En tant que « chargeur », le demandeur avait pour fonction de remplir le camion à ordures, puis de laisser le chauffeur dudit camion le vider à l'usine d'incinération de [...] (ci-après : SATOM), manœuvre qui pouvait intervenir plusieurs fois par jour en fonction du volume de déchets. Le demandeur travaillait avec un second chargeur, V._____. Lorsque l'un ou l'autre de ces chargeurs était absent, la défenderesse employait C._____ en qualité de remplaçant pour effectuer les mêmes

tâches que le demandeur et V._____. Contrairement à d'autres employés communaux, le demandeur ne recevait pas, le matin, d'instructions d'un contremaître à un lieu de rassemblement commun à [...]. Il commençait sa journée à 6h00 à l'endroit où débutait la tournée, soit à [...] ou à [...], et la finissait à l'endroit où la tournée prenait fin.

Le demandeur percevait un salaire mensuel de la part de la défenderesse et remplissait, à la fin de chaque mois, un décompte, dans lequel il indiquait les jours, le nombre d'heures accomplies par jour, le total mensuel des heures annoncées ainsi que celui correspondant à l'« horaire complet théorique » mensuel d'un employé communal, à hauteur de 41 heures et 30 minutes par semaine. Ces décomptes étaient visés par B._____, voyer communal d' [...] et supérieur hiérarchique du demandeur, ainsi que par le Municipal de la T._____. En particulier, les heures annoncées comme travaillées par le demandeur pour les mois d'août à décembre 2011 se sont présentées comme suit :

Mois	Heures annoncées comme travaillées	Horaire complet théorique d'un employé communal
Août 2011	167	187
Septembre 2011	152.5	178.5
Octobre 2011	154	178.5
Novembre 2011	139.5	176
Décembre 2011	88	176

4. Le témoin B._____ a confirmé, lors de son audition devant la Chambre patrimoniale cantonale le 20 août 2015, que les chargeurs étaient soumis à un système particulier, au contraire des autres employés communaux qui avaient des horaires fixes et dont les heures supplémentaires étaient compensées par un congé ou rétribuées conformément au statut du personnel communal. Les besoins changeants de la défenderesse s'agissant du ramassage des déchets commandaient un horaire variable. En ce sens, les chargeurs commençaient leur journée à une heure donnée et la finissaient lorsque tous les déchets avaient été

ramassés, la durée de leurs journées de travail et le moment auquel ils la terminaient étant notamment fonction de la saison et des régions ; ainsi, les employés de la voirie avaient, certains jours, beaucoup moins de travail que d'autres. Quoi qu'il en soit, le nombre d'heures effectivement travaillées par le demandeur – qui s'élevait parfois à deux ou trois heures par jour – n'avait aucune influence sur son salaire mensuel ou sur ses jours de congé. La défenderesse était parfaitement au courant de cette situation, estimant qu'une telle souplesse venait compenser la pénibilité du travail effectué par les chargeurs.

5. Par correspondance du 16 novembre 2004, la défenderesse a informé le demandeur de l'adoption du nouveau Statut du personnel de la T. _____ (ci-après : le Statut), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2005. Elle lui a fait part de ce qu'elle « dénonçait » son contrat de travail avec effet au 31 décembre 2004 et le réengageait dès le 1^{er} janvier 2005 sur la base du nouveau Statut, son taux d'activité, sa classification dans l' « échelle des traitements », sa date d'engagement ainsi que son salaire mensuel brut demeurant inchangés. Le Statut précisait notamment que la nomination à titre de fonctionnaire était supprimée, que tous les collaborateurs étaient désormais engagés par contrat et que tout litige devait être porté devant les tribunaux ordinaires, le recours au Tribunal administratif n'étant plus possible. Il était en outre mentionné que les rapports de travail entre le collaborateur et la Commune étaient régis par le droit public et que, s'agissant du droit applicable, le contrat de travail, le Statut et ses annexes, ainsi que le CO à titre de droit communal supplétif trouvaient application (art. 4). Le Statut réglait également la procédure à suivre en cas de résiliation des rapports de travail par la Municipalité (art. 16 et 17) et prévoyait en particulier que celle-ci ou le collaborateur pouvait résilier immédiatement le contrat en tout temps pour justes motifs, étant précisé qu'étaient considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettaient pas d'exiger de celui qui avait donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 18). Il était encore précisé que lorsqu'un collaborateur commettait un manquement à ses obligations légales, réglementaires, contractuelles ou découlant du cahier des charges ou instructions, la Municipalité le lui

signifiait par courrier (art. 66) et qu'en fonction de la gravité du manquement et du degré d'intention (négligence, négligence grave, manquement intentionnel), celle-ci prenait toute mesure jugée pertinente telle que modification du contrat, changement d'affectation, réduction du salaire ou résiliation du contrat.

6. S'agissant du ramassage des déchets sur le territoire de la T._____, la défenderesse a été liée par contrat à R._____, entrepreneur indépendant habitant [...], de 1968 à 2005. Ce dernier, selon l'accord intervenu, fournissait le camion à ordures dont il était propriétaire - qu'il conduisait généralement - alors que la défenderesse mettait à disposition deux chargeurs, qu'elle employait. R._____ était chargé de noter les heures effectuées par les chargeurs et de remettre les décomptes y afférents au greffe municipal et à B._____, ce depuis le début des années 1970 environ. Pour l'essentiel, la facturation de R._____ se faisait « au poids » et non à l'heure, le camion étant pesé avec et sans son chargement à la SATOM, laquelle notait également l'heure d'arrivée dudit camion.

Depuis son emménagement à [...],R._____, bien qu'œuvrant en qualité de chauffeur, vidait toujours seul deux fois par semaine les quatre ou cinq conteneurs se trouvant sur le trajet qui le conduisait vers [...], le matin lorsqu'il partait de son domicile. Lors de son audition devant la Juge déléguée de la Chambre patrimoniale cantonale le 20 août 2015, il a confirmé qu'il agissait ainsi de son propre chef et que le reste du temps, des chargeurs se trouvaient avec lui, la Municipalité le laissant libre de s'organiser comme il le souhaitait. Selon lui, il ne prenait aucun risque en prenant en charge seul des conteneurs ou en ne restant pas dans la cabine, dans la mesure où il faisait attention et calait le camion s'il y avait de la neige. Il a toutefois admis que les chargeurs, pour leur propre sécurité, devaient travailler à deux.

7. Par contrat du 10 janvier 2005, la défenderesse a confié à P._____SA - qui a pour but « tous transports, déneigement, terrassements et travaux de génie civil, camions-grues, multibennes,

multilifts, exploitation de gravières, transport de bétail » et dont le siège est à [...] - la collecte et le transport des déchets urbains incinérables sur l'ensemble de son territoire, en collaboration avec deux chargeurs employés par la défenderesse.

La facturation mensuelle de P. _____SA était opérée à l'heure, sur la base de relevés horaires remis par cette entreprise à la défenderesse. Il était tenu compte, dans ce cadre, de l'heure de départ du camion à 6h00 et de son heure d'arrivée à la SATOM. Le chauffeur de camion établissait ce décompte, qu'il remettait ensuite à P. _____SA.

8. La comparaison entre les fiches horaires établies par les employés communaux et les factures de P. _____SA permettait à la défenderesse d'effectuer un contrôle indirect du temps annoncé par les chargeurs, respectivement des factures établies par P. _____SA. Par contre, aucun contrôle n'intervenait sur le terrain, la défenderesse faisant entièrement confiance à ses employés chargeurs et estimant qu'un contrôle permanent de sa part n'était pas nécessaire. La différence d'une demi-heure à une heure et demie par jour que pouvait mettre en évidence la comparaison susmentionnée tenait au fait que le chauffeur comptait le temps écoulé depuis 6h00 jusqu'à l'heure du dépôt des déchets à la SATOM alors que les chargeurs, qui ne se rendaient pas à la SATOM, le comptaient de 6h00 à l'heure à laquelle la tournée prenait fin. De même, les variations de l'horaire annoncé par le chauffeur pour chacune des tournées découlaient du volume variable de déchets à ramasser et des conditions climatiques.

Dans le cadre du ramassage des déchets de la défenderesse, les chargeurs n'étaient pas les subordonnés de P. _____SA ou de son chauffeur, ni les supérieurs de ce dernier. Tous trois accomplissaient bien plutôt leur mission ensemble et librement, dans le respect des instructions de leurs employeurs respectifs.

9. Le 1^{er} juin 2007, le demandeur a signé, pour lecture et approbation, un exemplaire des directives de fonction « Employé du camion-poubelle de la T. _____ », dont il ressort notamment ce qui suit :

*« Chaque ouvrier de la T. _____ est tenu de respecter la description de poste qu'il a reçue et signée, ainsi que les dispositions prévues (sic) par le **Statut du personnel communal** (4 octobre 2004) en premier lieu.*

L'encadrement du service rappelle régulièrement ses attentes en relation avec la qualité du travail et les règles de sécurité. Il est à votre disposition pour répondre à toutes les questions et remarques.

DROITS ET OBLIGATIONS

Vos droits :

Selon la Loi sur l'assurance-accidents (LAA) et l'Ordonnance sur la prévention des accidents et maladies professionnels (OPA), l'employeur est tenu :

- *de vous informer sur les dangers encourus et de vous indiquer les mesures de sécurité à prendre [...]* ;
- *de mettre à votre disposition les équipements de protection individuelle appropriés si nécessaire (lunettes et vêtements de protection, protecteurs d'ouïe, gants...)* ;
- *de prendre dans son entreprise les mesures requises pour prévenir les accidents et les maladies professionnels ;*
- *de garantir à son personnel ou à ses représentants le droit d'être consulté(s) pour toutes les questions relatives à la sécurité.*

Vos principales obligations

Vous êtes tenu(e) :

- *de respecter les consignes de votre employeur en matière de sécurité au travail,*
- *de tenir compte de toutes les règles de sécurité générales et propres à l'entreprise,*
- *d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité,*
- *de porter les équipements de protection individuelle,*
- *de remédier sans délai à tout dysfonctionnement pouvant s'avérer dangereux ou, si cela n'est pas possible, de le signaler à votre employeur.*

Par ailleurs, vous ne devez pas :

- *nuire à l'efficacité des dispositifs de sécurité*
- *vous trouver dans un état dangereux pour vous-même ou les autres (alcool, drogues, etc.).*

Les consignes les plus importantes sont signalées ci-dessous ; elles doivent être strictement respectées.

HORAIRES DE TRAVAIL

Le travail débute dès **6h00** le matin

[...] Les lundi et jeudi, la pause des employés intervient lors de la vidange du camion à la SATOM. [...]

DEPLACEMENT AVEC LE CAMION DE RAMASSAGE

Pour toute **marche arrière**, vous devez :

- descendre du marchepied
- vérifier que les fourches sont fermées
- vous tenir dans le champ du rétroviseur
- aider le chauffeur à manœuvrer jusqu'à l'arrêt total du camion, par des signes simples.

Lors de **manœuvres**, apportez spontanément votre aide au chauffeur.

Au **redémarrage**, faites des signes compréhensibles au conducteur pour l'aider à réintégrer le trafic. [...]

LE RAMASSAGE DES ORDURES [...]

Vous travaillez toujours à **deux** pour la mise en place des conteneurs dans les fourches de versage, le franchissement des bordures de trottoir et les manipulations dans des lieux de pente.

Remettez tous les conteneurs à leur emplacement de dépôt

Mettez les freins et vérifiez qu'ils sont bien immobilisés [...]

La collecte des déchets n'est pas une course. Prenez le temps de l'effectuer dans le respect des exigences de qualité et des instructions de sécurité qui vous sont communiquées. [...]

A la fin de l'année civile, un entretien de collaboration aura lieu. Le respect de la présente charte sera évalué dans le cadre du bilan professionnel annuel [...] ».

Des fiches éditées par la SUVA intitulées « La sécurité pour les pros du chargement. 10 questions pour ceux qui collectent les déchets » étaient annexées aux directives susmentionnées, lesquelles les mentionnaient expressément. En vertu de ces fiches, confirmées au demandeur par des consignes verbales en présence du chauffeur du camion, il ne fallait « jamais [déplacer] tout seul les conteneurs lourds » et « en cas de marches arrière, toujours [être] en contact visuel avec le chauffeur ».

10. Au mois de décembre 2008, la défenderesse a adressé au demandeur ses félicitations pour ses 20 ans de fidélité au 1^{er} janvier 2009, le remerciant « vivement du travail accompli et de sa précieuse collaboration, appréciée (sic) à leur juste valeur ».

11. Le 21 avril 2010, la défenderesse a procédé à l'entretien de collaboration du demandeur, lors duquel elle a retenu une « bonne » évaluation globale – précisant qu'il accomplissait ses tâches avec soin –, tout en faisant état de problèmes qu'il rencontrait alors avec le chauffeur du camion.

12. Au mois de juin 2010, la défenderesse, sur la base des décomptes remis par ses chargeurs, a fait corriger une facture établie le 30 juin 2010 par P._____SA, au motif que le nombre d'heures comptabilisé pour la collecte des déchets durant le mois de juin 2010 était trop important.

13. A la fin de l'année 2010, la défenderesse a émis un document intitulé « info déchets ramassage 2011 », dont il ressort notamment que le ramassage des ordures ménagères à [...] et [...] intervenait les mardis et vendredis.

14. L'entretien de collaboration du demandeur pour l'année 2011 a eu lieu le 4 mai 2011. Retenant une « bonne » évaluation globale, la défenderesse a précisé dans le document rempli à cette occasion que le demandeur accomplissait ses tâches avec soin, l'encourageant à continuer comme il l'avait fait jusqu'à cette date.

15. Durant les années 2010 et 2011 à tout le moins, les chauffeurs de P._____SA et les chargeurs employés par la défenderesse s'organisaient pour passer à [...] le jeudi en lieu et place du vendredi. Une telle manière de procéder – dont B._____ avait connaissance et qu'il approuvait – présentait l'avantage d'alléger la tournée du vendredi, d'ordinaire bien chargée, et d'assurer un meilleur équilibre. Lors de leurs auditions devant la Juge déléguée de la Chambre patrimoniale cantonale

en date du 20 août 2015, certains chauffeurs de P._____SA ont admis qu'ils avaient effectué la tournée de [...] seuls, régulièrement ou à quelques - voire une - reprises, le jeudi lors de la descente vers la SATOM ou de la remontée vers [...]. Toutefois, la défenderesse s'est opposée à plusieurs reprises - par l'intermédiaire de B._____ - à cette pratique lorsqu'elle lui a été communiquée, exigeant la présence systématique des chargeurs aux côtés du chauffeur lors du ramassage des déchets. En effet, le chauffeur du camion, qui ne travaillait pas pour la défenderesse, n'était aucunement censé procéder au ramassage des poubelles. Par ailleurs et selon le voyer communal, le fait de laisser le chauffeur de camion seul pour effectuer le chargement des poubelles pouvait s'avérer problématique sous l'angle de la sécurité - certains conteneurs étant très lourds - et entraîner des accidents.

A ce sujet, H._____, chauffeur à la retraite de P._____SA, a exposé lors de son audition le 20 août 2015 qu'un « camion poubelle » n'était pas comparable à un car transportant des passagers, que ramasser les ordures était bien plus compliqué que livrer le mazout et qu'il considérait comme indispensable, pour éviter des accidents, que deux chargeurs manipulent les conteneurs et l'installation du camion, son précédent employeur lui ayant par ailleurs toujours interdit d'effectuer une tournée seul. Le témoin C._____ a, pour sa part, expliqué qu'il était préférable, en hiver, d'être trois afin de tirer les conteneurs dans les pentes et que son supérieur hiérarchique, B._____, lui avait toujours dit qu'il fallait l'avertir si le chauffeur devait partir seul, la question ne s'étant toutefois jamais posée le concernant. Quant à Z._____, remplaçant du voyer communal, il a confirmé que le chauffeur du camion ne devait pas être seul pour des questions de sécurité, quelqu'un pouvant se retrouver coincé dans la presse, auquel cas une tierce personne devait être présente pour arrêter l'installation. Il en allait de même de P._____, administrateur de P._____SA, lequel a déclaré qu'il était selon lui dangereux qu'un chauffeur ramasse seul les poubelles et qu'il s'agissait d'une pratique à laquelle il se serait opposé s'il en avait eu connaissance.

16. Le 8 décembre 2011 - soit un jeudi -, B. _____, qui s'était rendu à [...] avec son remplaçant Z. _____, a constaté vers 10h00, en descendant sur [...], que le chauffeur du « camion poubelle » procédait seul au travail de ramassage des ordures. B. _____ et Z. _____ ont suivi le camion et constaté ce fait durant une partie de la descente, mais ne sont pas intervenus pour faire cesser la tournée.

Dans l'après-midi, B. _____ a convoqué par téléphone, à son bureau, le demandeur, V. _____ ainsi que le chauffeur du camion, [...], pour le lendemain.

17. Lors de l'entrevue du 9 décembre 2011, B. _____ a interrogé les chargeurs et le chauffeur en cause quant aux faits constatés, que tous trois ont fini par admettre, le chauffeur précisant que cette manière de faire remontait à quelques mois déjà.

Après avoir été informée oralement de la situation par B. _____, la défenderesse a requis l'établissement d'un rapport écrit circonstancié quant aux faits constatés le 8 décembre 2011.

18. Ainsi, par « communication » du 14 décembre 2011, B. _____ a exposé les faits à la défenderesse en les termes suivants :

« [...] Le jeudi 8 décembre je me trouve à [...] avec M. Z. _____, je constate que le camion poubelles vident (sic) les containers et que les deux employés ne sont pas à leur poste de travail puisque c'est le chauffeur du camion qui exécute ce travail.....

Nous suivons le camion en descendant jusqu'à [...] et à chaque poste de ramassage c'est lui qui descend du camion et qui fait le travail de vidange. L'après-midi je téléphone à M. D. _____ (sic) et lui demande de passer avec son collègue M. V. _____ et le chauffeur du camion le lendemain à mon bureau.

Le vendredi matin j'informe M. P. _____ SA sur les circonstances et me renseigne pour savoir s'il est au courant de la situation.

Il va sans dire et vous ne serez pas déçu d'apprendre que les employés n'ont pas avoués (sic) spontanément mais par bribes soit : cela fait juste deux fois, puis cela fait un mois, puis cela fait deux mois Enfin je m'adresse au chauffeur en lui demandant depuis combien de temps, et il me dit que cette situation dure depuis qu'il est au volant du camion et cela fait trois mois

J'informe MM. V. _____ et D. _____ (sic) qu'il (sic) ont commis une faute grave, que je vais informer Mme [...] lundi matin pour qu'elle en discute en séance de Municipalité lundi.

Pour votre information, depuis quelques années et sur la demande des deux employés le jeudi étant une petite (sic) journée de travail nous vidons les poubelles de [...] et [...] poste de Police. Le vendredi nous descendons sur [...] comme cela nous n'avons pas besoin de remonter dans ce secteur, ce qui nous permet (sic) de gagner du temps car le vendredi est une grande journée de collecte surtout que la population a beaucoup augmentés (sic) à [...]. »

19. Le 15 décembre 2011, [...], Chef du service du personnel au sein de la défenderesse, a rédigé une note interne à l'attention de [...], Municipal d' [...], dont le contenu était le suivant :

« Me [...] nous a répondu dans le détail sur la question citée en titre. Je vous suggère de prendre connaissance de ces considérants mis en annexe, avant vos pourparlers.

Toutefois, je vous résume les décisions que vous pouvez prendre :

- *Licenciement immédiat (caractère dangereux mettant en péril la sécurité des usagers de la route et du chauffeur). Le licenciement immédiat doit être prononcé **au plus tard le 19.12.11**. Cela signifie qu'il faut trouver rapidement 2 personnes pour les remplacer et qu'en attendant, ce sont 2 employés de la voirie qui assument cette tâche. **Pour des raisons de rapidité, ces licenciements peuvent se faire oralement, les lettres les justifiantes (sic) suivront après 2 ou 3 jours.***
- *Si les licenciements immédiats ne sont pas retenus, **il faut procéder selon l'art 16 et 17 des statuts, et ce avant le 17.01.2012**. Il faut préciser dans cette démarche la possibilité d'un licenciement, mais ce dernier devra respecter le délai de congé de 3 mois.*
- *Concernant les heures notées en trop, cette pratique est qualifiée d'escroquerie et peut être compensée par une retenue sur le salaire selon certaines règles. Après étude des cas, je vous propose de retenir $\frac{1}{4}$ du salaire mensuel sur le 13^{ème} salaire de chacun. La partie saisissable, selon la limite du minimum vital, étant respectée. **Je vous remercie de bien vouloir me communiquer le plus rapidement possible votre décision à ce sujet, les 13^{ème} salaire étant traités demain (mardi) ».***

Il est en effet apparu, s'agissant de ce dernier point, que le demandeur avait inscrit des heures durant lesquelles le chauffeur faisait sa tournée seul comme heures travaillées. Ainsi, le 8 décembre 2011, le demandeur a inscrit cinq heures de travail alors que le chauffeur a été vu

en train de faire le ramassage seul, à cette même date, à 10h00. A la demande de la défenderesse et sur la base des aveux recueillis, B. _____ a procédé à une estimation des heures annoncées mais non effectuées par le demandeur, faisant ressortir un total de 46 heures du 12 août au 19 décembre 2011.

20. Lors d'une séance tenue le 19 décembre 2011, la Municipalité d' [...] a pris connaissance du rapport établi par B. _____ et a décidé de procéder au licenciement avec effet immédiat du demandeur et d'V. _____, tout en relevant, dans son procès-verbal, ce qui suit :

« En effet, ces deux employés, depuis trois mois déjà, n'assuraient plus une partie de la tournée du jeudi, laissant ainsi le chauffeur du camion poubelle faire seul leur travail de vidange des containers et de ramassage des ordures.

Dès lors, le licenciement sera prononcé oralement aux intéressés ce jour encore par Mme [...], accompagnée de B. _____, voyer communal, et [...], Chef du personnel. A cette occasion, un courrier sera remis aux intéressés (lettre de licenciement immédiat).

Concernant les heures notées en trop, cette pratique s'apparente à de l'escroquerie et sera compensée par une retenue sur le salaire. Après étude des cas, la Municipalité accepte la proposition du Service du personnel à savoir de retenir le quart du salaire mensuel sur le 13^{ème} salaire de chacun. La partie saisissable, selon la limite du minimum vital, étant respectée. ».

21. Le 19 décembre 2011 toujours, B. _____ a convoqué le demandeur et V. _____ à son bureau en fin de journée et leur a remis à chacun, en mains propres, une lettre de licenciement immédiat. Celle adressée au demandeur avait notamment la teneur suivante :

« [...] La Municipalité a été informée oralement, lors de sa séance du 12 décembre dernier, de graves manquements professionnels auxquels vous vous êtes livrés en compagnie de votre collègue, M. V. _____.

Dès lors, afin de pouvoir prendre une décision sur la base d'éléments concrets quant à votre avenir au sein du personnel de la T. _____, l'Exécutif a sollicité dans les plus brefs délais un rapport détaillé décrivant les faits qui vous sont reprochés.

*A la lecture de ce rapport, la Municipalité a décidé, lors de sa séance du 19 décembre 2011, de vous licencier **avec effet immédiat** (art. 18 des statuts du personnel communal).*

Votre comportement irresponsable et persistant durant plus de 3 mois est particulièrement grave. D'une part, il a mis en péril la sécurité des usagers de la route, ainsi que celle du chauffeur du camion poubelles. D'autre part, il a détruit le rapport de confiance, ce qui ne permet plus une poursuite des rapports de travail.

En ce qui concerne les heures notées et non effectuées, ce procédé s'apparente à de l'escroquerie. Ces heures, au nombre de 41h50, correspondant à $\frac{1}{4}$ de salaire mensuel, vous seront retenues directement sur le 13^{ème} salaire, après calcul du minimum vital. [...] ».

22. Le décompte des heures travaillées rempli par le demandeur du 1^{er} au 19 décembre 2011, visé par le voyer B._____ ou son remplaçant, mentionnait que le demandeur avait travaillé les 8, 9, 12 à 16 et 19 décembre 2011.

23. Pour l'année 2010, le demandeur a perçu un salaire annuel brut de 85'864 fr. 40, allocations familiales et 13^e salaire compris.

Durant l'année 2011, le salaire annuel brut perçu par le demandeur s'est élevé à 81'965 fr. 95, allocations familiales et 13^e salaire compris, dont un salaire mensuel brut de 6'664 fr. 90 pour les mois de septembre à novembre 2011 et de 8'652 fr. 05 pour la période du 1^{er} au 19 décembre 2011. Etait compris, dans ce dernier montant, le 13^e salaire brut du demandeur au *pro rata* pour l'année 2011, à hauteur de 6'094 fr. 55, dont les heures notées mais non effectuées telles qu'estimées par la défenderesse ont été déduites, à hauteur de 1'573 fr. 60.

24. Ensuite du licenciement du demandeur, C._____ a été engagé par la défenderesse en qualité de chargeur. Il était toujours employé par cette dernière, en qualité de responsable des chargeurs, au moment où le jugement de première instance a été rendu.

Lors de son audition le 20 août 2015, le témoin B._____ a admis qu'il avait appris, après le départ du demandeur, que C._____ avait exécuté ses fonctions de la même manière qu'V._____ et le demandeur, alors qu'il œuvrait en qualité de remplaçant ; il a toutefois

estimé qu'à ce titre, C._____ n'interférait pas dans la manière de faire de ses collègues.

25. Par courrier du 24 janvier 2012 adressé à la défenderesse, le demandeur, sous la plume de son conseil, a contesté son congé pour justes motifs notifié le 19 décembre 2011, estimant ne pas avoir violé ses obligations contractuelles. Il a également attiré l'attention de la défenderesse sur sa qualité d'employé salarié au mois, devant être contrôlé par les services municipaux. Ainsi et selon lui, « s'il [arrivait] qu'il n'[effectue] pas le nombre d'heures qu'[il devait] effectuer, cela [aurait dû] lui être signalé et une remontrance, au besoin, [aurait dû] lui être adressée », ce qui ne se serait jamais produit.

Le conseil de la défenderesse a, par correspondance du 31 janvier 2012, confirmé au demandeur son licenciement immédiat du 19 décembre 2011 ainsi que les motifs invoqués à son appui.

Un échange de correspondances s'en est suivi entre conseils, chacun restant sur sa position.

26. Il ressort notamment de l' « info déchets ramassage » émise par la défenderesse pour l'année 2013 que le ramassage des ordures ménagères à [...] et [...] avait désormais lieu les jeudis.

27. Le demandeur a perçu de l'assurance-chômage un montant de 114 fr. pour le mois de décembre 2011, de 54'958 fr. de janvier à décembre 2012, de 36'974 fr. pour les mois de mars à novembre 2013 et de 7'756 fr. pour les mois de juin à octobre 2014.

28. Il a en outre perçu, pour la période du 18 décembre 2012 au 28 février 2013, des indemnités journalières de la SUVA à hauteur de 174 fr. 15 par jour, soit un total de 12'712 fr. 95, et, pour la période du 7 novembre 2013 au 31 mai 2014, des indemnités journalières à hauteur de 179 fr. 15 par jour, soit un total de 36'904 fr. 90.

29. Par demande du 15 juillet 2013, D._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce qu'il soit reconnu créancier de la T._____ de 5'010 fr. 20 plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2012, dont à déduire les charges et retenues, et de 572'880 fr. (94 x 6'094) plus intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2015, échéance moyenne, dont à déduire les charges et retenues.

Par réponse du 24 septembre 2013, la défenderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par le demandeur.

Le demandeur a répliqué le 8 septembre 2014 et la défenderesse a dupliqué le 6 octobre 2014. Le 4 mars 2015, le demandeur s'est déterminé sur les allégués de la duplique du 6 octobre 2014.

Par requête du 22 juin 2015, le demandeur a introduit des allégués nouveaux, sur lesquels la défenderesse s'est déterminée le 24 septembre 2015, tout en formulant à son tour de nouveaux allégués. Le 22 octobre 2015, le demandeur s'est déterminé quant au contenu de ces derniers allégués.

Enfin, chacune des parties a déposé des plaidoiries écrites le 1^{er} juin 2016 et un mémoire responsif le 14 juillet 2016, puis la défenderesse a produit un courrier de déterminations le 22 juillet 2016.

30. Lors des audiences qui ont eu lieu les 20 août 2015 et 14 janvier 2016 devant la Juge déléguée de la Chambre patrimoniale cantonale, le demandeur et [...], pour la défenderesse, ont été interrogés en qualité de parties. B._____, [...],C._____, Z._____, H._____, [...],R._____, [...],V._____, [...] et P._____ ont été, quant à eux, entendus en qualité de témoins.

31. La Chambre patrimoniale cantonale a délibéré à huis clos le 4 octobre 2016.

En droit :

1. Selon l'art. 308 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272), l'appel est recevable notamment contre les décisions finales de première instance. Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 francs au moins.

L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel 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).

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., le présent appel est recevable.

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance. Le large pouvoir d'examen en fait et en droit ainsi défini s'applique même si la décision attaquée est de nature provisionnelle (JdT 2011 III 43).

L'instance d'appel dispose ainsi 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 (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2, RSPC 2016 p. 46).

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

En l'espèce, outre des pièces de forme (P. 1 à 4), l'appelant a produit trois pièces, soit deux ordonnances de classement ainsi qu'un acte d'accusation (P. 5 à 7) émanant toutes du Ministère public de l'arrondissement de l'Est vaudois et portant la date du 12 avril 2016, qui sont irrecevables dès lors qu'elles auraient pu être produites dans le cadre de la procédure de première instance dont l'échange d'écritures s'est clos le 22 juillet 2016.

3.

3.1 A titre de mesures d'instruction, l'appelant requiert l'audition de deux témoins, à savoir de R. _____ et de P. _____, déjà entendus en première instance.

3.2 L'instance d'appel peut administrer les preuves (art. 316 al. 3 CPC), notamment lorsqu'elle estime opportun de renouveler l'administration d'une preuve ou d'administrer une preuve alors que l'instance inférieure s'y était refusée, de procéder à l'administration d'une preuve nouvelle ou d'instruire à raison de conclusions ou de faits nouveaux (Jeandin, op. cit., n. 5 ad art. 316 CPC). L'art. 316 al. 3 CPC ne confère pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure

probatoire et à l'administration des preuves. L'instance d'appel peut rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration d'un moyen de preuve déterminé si l'appelant n'a pas suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue par la décision attaquée. Elle peut également refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le tribunal de première instance, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 374; ATF 131 III 222 consid. 4.3; ATF 129 III 18 consid. 2.6).

3.3 En l'espèce, il n'y a pas lieu de donner suite, par appréciation anticipée des preuves, à la réquisition de l'appelant. En effet, comme on le verra (cf. consid. 8.3.2 *infra*), les précisions que celui-ci veut faire apporter par les témoins dont il requiert l'audition ne sont pas déterminantes pour l'issue du litige (notamment s'agissant de la question de savoir si pour l'évacuation du verre vide, seul un chauffeur était engagé).

4. L'appelant requiert de l'autorité de céans qu'elle dénonce au juge pénal de prétendues infractions que l'intimée aurait commises. On relèvera à cet égard qu'il appartient à l'appelant de déposer plainte pénale directement auprès de l'autorité compétente (cf. art. 304 al. 1 CPP [Code de procédure pénale du 5 octobre 2007; RS 312.0]), s'il l'estime justifié, la Cour de céans n'ayant aucun motif, au vu des éléments soulevés, de le faire d'office.

5.

5.1 L'appelant requiert en outre la suspension de la procédure d'appel, au sens de l'art. 126 CPC. Selon l'al. 1 de cette disposition, le tribunal peut ordonner la suspension de la procédure si des motifs

d'opportunité le commandent. La procédure peut notamment être suspendue lorsque la décision dépend du sort d'un autre procès.

5.2 La suspension doit répondre à un besoin réel et être fondée sur des motifs objectifs. Elle ne saurait être ordonnée à la légère, les parties ayant un droit à ce que les causes pendantes soient traitées dans des délais raisonnables. Le juge bénéficie d'un large pouvoir d'appréciation en la matière. Une suspension dans l'attente de l'issue d'un autre procès peut se justifier en cas de procès connexes. Comme le juge civil n'est pas lié par le jugement pénal (art. 53 CO [Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220]), l'existence d'une procédure pénale ne justifiera toutefois qu'exceptionnellement la suspension de la procédure civile (TF 4A_683/2014 du 17 février 2015 consid. 2.1).

5.3 En l'occurrence, il n'y pas lieu de donner suite à la requête de suspension de l'appelant. Les premiers juges avaient déjà eu à se prononcer au sujet d'une telle requête et l'ont rejetée aux motifs que le demandeur n'avait, d'une part, pas établi qu'une procédure pénale était alors pendante à l'encontre de la défenderesse pour les faits dénoncés et, d'autre part, que les moyens soulevés par le demandeur pour la première fois dans son mémoire responsif étaient tardifs. Ce raisonnement ne prête pas le flanc à la critique et peut être confirmé en appel. En particulier, l'appelant n'expose pas en quoi la pièce nouvelle dont il se prévaut, à savoir la copie du procès-verbal de la séance de la Municipalité d'T._____ du 19 décembre 2011, produite par la défenderesse, devait être prise en compte en application de l'art. 229 al. 1 CPC, relatif aux frais et moyens de preuve nouveaux, et dont les conditions n'étaient pas réunies. On peut ajouter que l'appelant n'explique pas en quoi la prétendue différence entre la pièce précitée et l'extrait de cette même séance produit par la défenderesse dans le cadre de la procédure l'opposant à V._____ serait déterminante pour l'issue de la présente procédure. La question n'est pas tant de savoir quel était le contenu des procès-verbaux de la Municipalité, mais si les faits reprochés à l'appelant étaient avérés. Or ce ne sont pas ces procès-verbaux qui permettent d'y répondre, mais bien l'instruction complète

menée par les premiers juges, qui les a conduits à répondre par l'affirmative à cette question. Enfin, le moyen de l'appelant selon lequel la Municipalité aurait pris une décision différente si elle avait eu une autre version du procès-verbal n'est pas établi et doit être rejeté.

6.

6.1 Sur le fond, l'appelant fait tout d'abord valoir que d'un point de vue formel, son licenciement avec effet immédiat lui aurait été signifié tardivement. Il considère que le délai de réflexion ne doit pas se compter en jours ouvrables.

6.2 De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral admet que l'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. La jurisprudence n'accorde qu'un court délai à l'employeur parce que s'il attend trop, il donne à penser au salarié qu'il pardonne le comportement reproché ou que, même en l'absence de pardon, la continuation des rapports de travail est possible. La durée admissible de la période de réflexion dépend des circonstances d'espèce. En règle générale, un délai de deux à trois jours ouvrables – les week-ends et jours fériés n'étant pas pris en considération – de réflexion est présumé approprié; un tel laps de temps suffit en général à l'intéressé pour mûrir sa décision et réunir les renseignements juridiques utiles. Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle. Il en va ainsi, par exemple, lorsqu'au sein d'une personne morale la décision de licenciement relève de la compétence d'un organe constitué de plusieurs membres ; dans un tel cas de figure, un délai de réflexion de six jours est admissible (ATF 130 III 28 consid. 4.4 ; TF 4A_236/2012 du 2 août 2012, SJ 2013 I 65 ; TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1).

Le délai court dès la connaissance certaine des faits fondant le juste motif. En présence d'un soupçon concret, l'employeur se doit de tirer

les faits au clair avec diligence et rapidité. Ainsi, dans la pesée des intérêts, les mesures de vérification l'emportent sur la nécessité d'une réaction rapide. Il convient de reconnaître à l'employeur la possibilité d'entreprendre de manière diligente les démarches propres à fonder sa conviction sur la réalité des faits, démarches qui peuvent comporter l'audition de l'intéressé et/ou de collègues. Le délai est réputé respecté si la partie titulaire a communiqué sa décision à la partie adverse lors d'un entretien (en personne ou au téléphone), ou la lui a expédiée par écrit (courrier, e-mail) dans ce délai ; c'est elle qui assume le fardeau de la preuve (art. 8 CC). Si la partie qui entend se prévaloir d'un fait justifiant la résiliation immédiate tarde, elle est réputée avoir définitivement renoncé au licenciement immédiat (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., Berne 2014., p. 592 s. ; Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 69 ad art. 337 CO; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail annoté, Lausanne 2010, n. 1.47 ad art. 337 CO).

S'agissant des rapports de travail soumis au droit public, comme c'est le cas en l'espèce, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de rappeler que la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, selon laquelle la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant des justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations de travail, n'était pas sans autre transposable. En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée et les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate, surtout lorsque la décision ne peut être prise par le supérieur hiérarchique direct mais qu'elle dépend d'une autorité de nomination qui se réunit périodiquement seulement et qui doit confier une instruction à l'un de ses membres ou à un enquêteur externe à l'administration. Le Tribunal fédéral a néanmoins précisé que si les spécificités de la procédure administrative qui s'imposaient à l'employeur de droit public pour mettre fin aux rapports de service permettaient de lui accorder un délai de réaction plus long qu'en droit privé, il ne devait pas pour autant laisser traîner les choses, ni tarder à informer l'employé qu'une résiliation immédiate des rapports de service était envisagée (ATF 138 I 113, JT 2012

I 231; TF 8C_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.5 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 593).

Il a été jugé qu'il était excessif d'attendre trois mois pour informer l'intéressé d'une procédure de licenciement et encore quatre mois avant de le suspendre de ses fonctions (TF 8C_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.6). En revanche, un délai de trois semaines entre la connaissance des faits et le licenciement immédiat a été jugé admissible, l'intéressé ayant fait l'objet d'un interrogatoire le surlendemain des faits, d'une convention de suspension quelques jours plus tard et ayant été informé 17 jours plus tard qu'un licenciement abrupt n'était pas exclu (ATF 138 I 113 consid. 7, JT 2012 I 231).

6.3 Concernant en particulier la question de savoir si l'on doit parler de jours ouvrables ou non, le Tribunal fédéral y fait référence dans sa jurisprudence lorsqu'il parle de « deux à trois jours ouvrables » (cf. ATF 138 I 113 déjà cité, consid. 6.3.2). Pour des délais plus longs, notre Haute cour paraît moins précise. Ce point n'est toutefois pas déterminant en l'espèce. En effet, entre le 8 (date de la découverte des faits reprochés) et le 19 décembre 2011, 11 jours ont passé, entrecoupés de deux week-ends, ce qui conduit à un délai de 7 jours ouvrables. Durant toute cette période, l'intimée a été très proactive pour faire le jour sur les manquements de ses collaborateurs, parmi lesquels l'appelant. Ainsi, le vendredi 9 décembre 2011 déjà, elle a auditionné les trois personnes impliquées pour leur permettre d'être entendues au sujet des événements du 8 décembre 2011. Le lundi 12 décembre 2011, premier jour ouvrable suivant, les faits ont été portés à la connaissance de l'un des municipaux ; ces faits ont ensuite été évoqués lors de la séance de la Municipalité du même jour. Dans la foulée, la Municipalité a requis un rapport écrit du voyer communal. Ce rapport a été rédigé le mercredi 14 décembre 2011, pour être discuté lors de la séance suivante de la Municipalité, le lundi 19 décembre 2011 au matin. C'est finalement ce même jour que le licenciement a été signifié à l'appelant. Ces faits permettent de retenir que l'intimée a suivi cette affaire de près, sans désespérer. Il ne saurait ainsi lui être reproché d'avoir laissé traîner les choses. Cela d'autant moins que

l'on se trouve en l'espèce en présence d'un employé et d'un employeur soumis au droit public, ce dernier pouvant, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral précitée, bénéficier selon les circonstances d'un délai de réaction plus long qu'en droit privé.

S'agissant du moyen invoqué par l'appelant, toujours en lien avec l'aspect formel de son licenciement, relatif à l'assistance que l'intimée aurait dû lui apporter ainsi qu'à son collègue, on peine à le comprendre. Un prétendu manque d'assistance, non établi et qui ne fait pas l'objet de la présente procédure, n'aurait en aucun cas justifié les faits reprochés à l'appelant qui ont conduit à son licenciement immédiat.

7. L'appelant évoque la question de son droit d'être entendu (appel, ch. 2, pp. 5-6). On ne voit cependant pas où il veut en venir. En particulier, l'appelant n'expose pas en quoi son droit d'être entendu n'aurait pas été respecté. Il a été entendu sur les faits reprochés le 9 décembre 2011. Il a alors eu la possibilité de s'exprimer à leur sujet. A cette occasion, il lui a aussi été expliqué que ses manquements étaient graves et que la Municipalité allait en être informée. Rien que ce dernier point ne pouvait que conduire l'appelant à envisager que les relations de travail pourraient ne pas se poursuivre. De plus, comme l'ont relevé les premiers juges, un délai de six jours ouvrables s'est écoulé entre l'entretien du demandeur avec le voyer communal et la résiliation des rapports de travail qui le liaient à la demanderesse, délai durant lequel le demandeur aurait pu réagir, ce qu'il n'a en l'occurrence pas fait. A cet égard, on relèvera que l'appelant ne conteste finalement pas les faits qui lui sont reprochés, mais la portée que l'intimée leur a donnée. L'appelant ayant eu l'occasion de s'exprimer, ne serait-ce qu'oralement, quant à son licenciement immédiat, on ne décèle aucune violation de son droit d'être entendu de la part de la défenderesse, de sorte que ce moyen doit être rejeté.

8.

8.1 L'appelant conteste ensuite que les conditions de l'art. 337 CO permettant de signifier un licenciement immédiat soient réunies en l'espèce.

8.2 Aux termes de l'art. 337 CO, dont le contenu des al. 1 et 2 est de caractère absolument impératif (art. 361 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 (al. 1). 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 (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail, voire l'avoir ébranlé à tel point qu'on ne saurait exiger de l'employeur la continuation de celui-ci. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Un tel manquement suppose que le travailleur a violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité ; mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a ; ATF 121 III 467 consid. 4d). Un évènement ne peut être admis comme juste motif qu'à la double condition qu'il soit objectivement de nature à rompre ou à tout le moins à entamer sérieusement le rapport de confiance, d'une part, et qu'il ait effectivement brisé la confiance de la partie adverse, d'autre part (ATF 129 III 380 consid. 2.1 précité).

Pour apprécier s'il existe de justes motifs, le juge applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil du 10 décembre 1907 ; RS 210]). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, son autonomie, l'importance de son salaire, le type et la durée des rapports contractuels ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a ; ATF 116 II 145 consid. 6a ; ATF 111 II 245 consid. 3). Plus, au moment des faits, la fin des rapports de travail était proche (écoulement de la durée déterminée ou du délai de congé d'un contrat déjà résilié respectivement inhérent à une résiliation ordinaire, imminence de l'âge de la retraite), plus le juge se montrera restrictif dans l'admission de justes motifs (Dunand/Mahon, op. cit., n. 25 ad art. 337 CO ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 573). Les circonstances doivent être appréciées selon les règles de la bonne foi (art. 2 CC ; Subilia/Duc, Droit du travail, éléments de droit suisse, 2^e éd., Lausanne 2010, p. 614, n. 10).

Conformément à l'art. 8 CC, il incombe à la partie qui se prévaut d'un fait pour en déduire un droit d'apporter la preuve de ce fait. Ainsi, il incombe à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues) ; il est loisible à la partie adverse d'en apporter la contre-preuve (Dunand/Mahon, op. cit., n. 71 ad art. 337).

Dans le cadre de l'appréciation des motifs invoqués à l'appui du congé, il convient de prendre en compte l'importance que présente le respect des normes et instructions de sécurité, dont la violation est de nature à créer un dommage à l'employé, à ses collègues, ou à des tiers, de sorte que la responsabilité de l'employeur peut être engagée à raison de son obligation de veiller à la sécurité de ses propres employés ou à raison des actes de ses auxiliaires. De manière générale, le respect des règles de sécurité au travail est primordial, de sorte qu'il ne peut être attendu de l'employeur une tolérance à ce sujet (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 576).

Les premiers juges ont cité un arrêt de la Chambre des recours du Tribunal cantonal du 5 juin 1990, concernant un travailleur qui avait établi une fiche journalière indiquant faussement quatre heures de travail pour un après-midi alors qu'il avait passé ce temps dans des établissements publics. La Chambre précitée avait estimé que la falsification d'une fiche de travail était un acte grave, frauduleux et de nature à détruire les rapports de confiance entre les parties, de sorte qu'elle devait être considérée comme propre à ruiner irrémédiablement la confiance de l'employeur, dont on ne saurait exiger qu'il poursuive les rapports contractuels. A l'appui de son raisonnement, la Chambre des recours avait exposé que le système de travail sur les chantiers, pour lequel un contrôle des heures effectuées s'avérait difficile, reposait sur un rapport de confiance de par sa nature et qu'il était dès lors inadmissible d'abuser doublement de la confiance de l'employeur (RSJ 87/1991 396).

8.3

8.3.1 L'appelant soutient qu'il était un employé de très basse catégorie, dont la responsabilité était quasi inexistante, et que son autonomie était toute relative. Il fait valoir qu'il n'aurait pas compris les directives de sécurité qu'il avait signées et qu'un avertissement aurait suffi à le sanctionner pour n'avoir pas été présent lors de certaines tournées du camion.

L'appelant critique à cet égard l'appréciation des preuves à laquelle ont procédé les premiers juges.

Or c'est en vain que l'appelant soutient ne pas avoir compris les directives signées en 2007 relatives aux règles de sécurité à respecter lors des tournées. En effet, il résulte du jugement attaqué (pp. 27-28), sans que l'appelant le remette en cause, que les consignes de sécurité contenues dans ces documents avaient également été rappelées oralement aux chargeurs, parmi lesquels l'appelant. C'est dès lors à juste titre que les premiers juges ont écarté cet argument que l'appelant voulait tirer de son prétendu illettrisme.

8.3.2 L'appelant remet aussi en cause les aspects sécuritaires rendant impérative la présence de deux chargeurs lors des tournées du camion-poubelle. A cet égard, il se lance dans des comparaisons notamment avec des tournées de collectes de verre, où semble-t-il la présence d'un seul chauffeur serait autorisée. Ce faisant, l'appelant ne discute absolument pas la motivation convaincante des premiers juges (jugement, p. 28), qui peut être confirmée en appel. Notamment, il ne remet pas en question les considérations de ceux-ci relatives aux particularités de la collecte de déchets. Ainsi, sur la base des témoignages recueillis, les premiers juges ont bien exposé en quoi les tournées du camion-poubelles pouvaient être dangereuses : nécessité de laisser le moteur du camion allumé lors des arrêts pour vider les conteneurs et compacter les déchets, déplacement des conteneurs qui peuvent être particulièrement lourds, qui plus est sur du terrain pentu, arrêts fréquents bloquant parfois la circulation. De nombreux témoins ont ainsi confirmé que la présence de deux chargeurs aux côtés du chauffeur du camion était rendue nécessaire par des impératifs sécuritaires. La conclusion à laquelle sont parvenus les premiers juges, à savoir que « la consigne imposée aux chargeurs par la défenderesse, selon laquelle ces derniers [devaient] toujours être deux pour l'enlèvement des déchets, [constituait] bel et bien une règle élémentaire édictée par l'employeur en matière de sécurité au travail », ne prête par conséquent pas le flanc à la critique. Le fait - non établi - qu'il en irait différemment en matière de collecte de verre n'y change rien (d'où l'inutilité d'entendre des témoins sur ce point). L'appelant a ainsi bien commis des fautes graves à de répétées reprises en violant la règle de sécurité précitée.

On rappellera que les premiers juges ont laissé indécise la question de savoir si ces fautes étaient à elles seules suffisamment graves pour justifier un licenciement immédiat. En effet, c'est le cumul avec le comportement tendant à tromper l'employeur en indiquant faussement des heures travaillées qui a justifié le licenciement avec effet immédiat.

S'agissant de ce dernier reproche, l'appelant remet en cause l'appréciation des premiers juges selon laquelle il aurait voulu dissimuler à son employeur ses absences. Pour ce faire, il s'attarde sur la problématique du contrôle des factures de l'entreprise chargée par la commune des transports des déchets. Certes, une bonne tenue des horaires de l'appelant se justifiait pour permettre à l'intimée de vérifier que l'entreprise mandatée lui facturait bien les heures effectivement accomplies. Cela étant, ce n'est pas ce point qui pose prioritairement problème dans la relation entre l'appelant et l'intimée. Les premiers juges ont en effet clairement expliqué (jugement, pp. 40-41) que l'activité de chargeur avait ceci de spécifique que le nombre d'heures travaillées variait selon les saisons et n'atteignait pas la durée hebdomadaire de 41 heures et 30 minutes prévue par le Statut. Ainsi, le décompte d'heures travaillées par l'appelant n'avait pas d'impact sur sa rémunération. Il n'en demeure pas moins que ce décompte était très important pour l'intimée, puisqu'il constituait l'unique moyen pour elle de s'assurer que le travail confié aux chargeurs était bel et bien effectué. En portant de fausses inscriptions aux décomptes d'heures effectivement travaillées, l'appelant a trompé son employeur, en dissimulant certaines absences. L'intimée ne pouvait dans ces conditions pas se faire une idée exacte de la situation au niveau de l'engagement de l'appelant. Ce faisant, l'appelant a clairement abusé du rapport de confiance accrue nécessité par les particularités de son poste.

Au vu de l'ensemble de ces considérations, c'est à juste titre que le contrat de l'appelant a été résilié avec effet immédiat.

9. Les considérations qui précèdent conduisent au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

La requête d'assistance judiciaire de l'appelant doit être admise, l'appel n'apparaissant pas d'emblée dépourvu de toutes chances de succès (art. 117 CPC). Me Patrick Foetisch sera désigné en qualité de conseil d'office de D. _____ pour la procédure d'appel, ce dernier étant

astreint à payer une franchise mensuelle de 50 fr. dès et y compris le 1^{er} mai 2017, à verser auprès du Service juridique et législatif.

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 6'778 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010; RSV 270.11.5]) pour l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), seront provisoirement laissés à la charge de l'Etat.

Le bénéfice de l'assistance judiciaire étant accordé à l'appelant, son conseil d'office a droit à une rémunération équitable (art. 122 al. 1 let. a CPC).

Me Foetisch a produit une liste d'opérations le 16 janvier 2017. Les opérations du 17 novembre 2016 au 16 janvier 2017, concernant la procédure d'appel, seront prises en compte hormis le poste « étude jugement » de 2 heures, qui fait doublon avec l'opération intitulée « Etude document ». De même, il ne sera pas tenu compte des frais de photocopies qui font partie des frais généraux (CREC 14 novembre 2013/377). Au tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 ; RSV 211.02.3]), l'indemnité d'office de Me Foetisch peut être arrêtée à 1'470 fr., montant auquel il convient d'ajouter la TVA par 117 fr. 60, soit à 1'587 fr. 60 au total.

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

L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel, il n'y a pas matière à l'allocation de dépens de deuxième instance.

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 de D._____ est admise et Me Patrick Foetisch lui est désigné en qualité de conseil d'office pour la procédure d'appel, D._____ étant astreint à payer une franchise mensuelle de 50 fr. (cinquante francs) dès et y compris le 1^{er} mai 2017, à verser auprès du Service juridique et législatif, à Lausanne.

- IV.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 6'778 fr. (six mille sept cent septante-huit francs) pour l'appelant D._____, sont provisoirement laissés à la charge de l'Etat.

- V.** L'indemnité d'office de Me Foetisch, conseil de l'appelant, est arrêtée à 1'587 fr. 60, TVA et débours compris.

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

- VII.** L'arrêt est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

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

- Me Patrick Foetisch (pour D. _____),
- Me Jacques Haldy (pour T. _____),

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

- Mme la Juge président la Chambre patrimoniale cantonale.

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 :