

NE_GERICHTE CACIV.2020.73 vom 29. Dezember 2020

NE Tribunal cantonal, 2020-12-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CACIV.2020.73

FR: NE_GERICHTE CACIV.2020.73 du 29 décembre 2020

IT: NE_GERICHTE CACIV.2020.73 del 29 dicembre 2020

Erwägungen

E. 31

janvier 2019, son droit aux indemnités étant ainsi réduit à 260 au lieu de 520, et qu'il allait ainsi subir un préjudice de 109'265 francs, préjudice qui n'était cependant pas encore effectif. Le demandeur confirmait les conclusions de sa demande.

J. Invitée à se déterminer sur les faits nouveaux, la défenderesse n'a pas réagi.

K. Le 3 octobre 2019, une audience s'est tenue devant le Tribunal civil (procès-verbal en préambule du dossier). Aucun arrangement amiable n'a pu être trouvé. La défenderesse a retiré sa conclusion no 4 (prétention de 10'000 francs pour des frais encourus en raison de manquements du demandeur dans l'exécution de ses tâches, durant sa période d'activité). Les parties se sont déterminées sur les preuves à administrer. Le demandeur a indiqué qu'il ne disposait pas d'écrits démontrant qu'il aurait informé son employeur dès le 14 juin 2018 du fait qu'il serait absent dès le 21, mais qu'il pourrait éventuellement avoir envoyé un courriel en ce sens. La défenderesse a été invitée à rechercher un éventuel avis dans les courriels du demandeur (elle a ensuite indiqué, le 22 octobre 2019, qu'elle n'avait rien retrouvé de tel. L'audition de quatre témoins a été admise par le juge (la défenderesse a par la suite renoncé à l'audition de l'un d'entre eux).

L. À l'audience du 23 janvier 2019, trois témoins ont été entendus (D. _____ ; C. _____ ; E. _____). Le demandeur a été interrogé. A. _____ a été interrogée, pour la défenderesse. Le Tribunal civil a fixé aux parties un délai pour le dépôt de plaidoires écrites.

M. Le demandeur a déposé le 26 février 2020 une plaidoie écrite, dans laquelle il reprenait ses conclusions précédentes ; il déposait un mémoire de frais et dépens s'élevant à 22'040 francs, dont 6'940 francs de frais de procédure, 3'500 francs d'honoraires d'avocat et 11'600 francs pour son propre travail. La défenderesse a déposé sa plaidoie écrite le 28 février 2020. Le 12 mars 2020, le demandeur a encore adressé au Tribunal civil des remarques relatives à la plaidoie écrite de la défenderesse. Le juge en a adressé copie à cette dernière, le 13 mars 2020.

N. Par jugement du 14 juillet 2020, le Tribunal civil a condamné X. _____ à payer à Y. _____ le montant brut de 19'526.50 francs, avec intérêts à 5 % dès le 18 octobre 2018, ainsi que le montant net de 6'903.40 francs, avec intérêts dès la même date, rejeté la demande pour le surplus, rejeté la demande reconventionnelle dans toutes ses conclusions, mis les frais judiciaires, arrêtés à 6'940 francs, pour les $\frac{3}{4}$ à la charge de X. _____ et $\frac{1}{4}$ à celle de Y. _____ et condamné Y. _____ à payer à X. _____ une indemnité de dépens de 1'000 francs.

Il a retenu, en bref, après un rappel de principes juridiques et de divers éléments de fait, que le demandeur n'avait pas déclaré explicitement à la défenderesse qu'il aurait refusé de poursuivre l'exécution de son travail et que la défenderesse ne pouvait pas, de bonne foi, comprendre son attitude comme un abandon de poste, une telle volonté de la part du demandeur n'étant pas établie. Cela conduisait au rejet des prétentions reconventionnelles en rapport avec le prétendu abandon de poste.

Pour le Tribunal civil, la défenderesse n'avait, dans son courrier du 22 juin 2018, pas manifesté de manière claire son intention de résilier le contrat de travail avec effet immédiat. Lorsque le demandeur avait demandé à la défenderesse, le 30 juin 2018, de justifier le licenciement, elle s'était expressément référée aux motifs invoqués à l'appui du licenciement ordinaire du 19 avril 2018. En juin 2018, la défenderesse se contentait ainsi de prendre acte du prétendu abandon d'emploi. Le courrier du 22 octobre 2018 de la défenderesse ne pouvait pas être compris comme un licenciement avec effet immédiat, au jour en question. La défenderesse n'avait ainsi pas résilié le contrat avec effet immédiat et le demandeur ne pouvait pas réclamer une indemnité de ce chef. Le demandeur ne pouvait pas faire valoir une prétention pour licenciement abusif, en relation avec le congé donné le 19 avril 2018. Il ne le faisait d'ailleurs pas.

En rapport avec le salaire manqué, le Tribunal civil a considéré, après avoir constaté que le demandeur avait touché les indemnités de l'assurance dès le 21 juillet 2018, que le contrat de travail avait pris fin effectivement le 18 octobre 2018, vu la prolongation du délai de congé du fait de l'incapacité du travailleur (suspension de 90 jours dès le 22 juin 2018, soit jusqu'au 20 septembre 2018, plus le solde du délai de résiliation, soit 28 jours). La défenderesse devait donc être condamnée à verser le salaire durant les 30 jours du délai de carence, à compter du 22 juin 2018.

Au sujet du solde de vacances, le premier juge a retenu que le demandeur avait droit à cinq semaines de vacances par année. Faute d'allégués et de preuves fournies par la défenderesse au sujet du solde de vacances, il convenait de retenir ce que le travailleur avait lui-même allégué, au moins implicitement, soit qu'il avait déjà pris 3,85 jours de vacances. La période de référence était de 7,58 mois. Le Tribunal civil a alloué au demandeur les 6'193 francs qu'il réclamait à ce titre, plutôt que les 6'335.80 francs auquel le premier juge arrivait par son calcul.

La défenderesse devait en outre être condamnée à verser au demandeur la somme de 6'903.40 francs pour les cotisations LPP de l'employeur, soit l'équivalent de quatre mois de cotisations patronales à 1'725.85 francs (en retenant que ce montant était celui des cotisations du travailleur et que celles de l'employeur devaient au moins atteindre le même montant).

Les prétentions de la défenderesse en remboursement des 13'612.80 francs versés pour le décompte de juin 2018 devaient être rejetées, car il n'était pas possible de comprendre le fondement de cette prétention.

O.Le 8 septembre 2020, X. _____ appelle de ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme, en ce sens que la demande doit être rejetée (ch. I des conclusions) et l'intimé condamné à verser à l'appelante 3'333.40 francs, plus intérêts à 5 % dès le 7 novembre 2018 (ch. II), ainsi que 13'612.80 francs, plus intérêts dès la même date (ch. III), subsidiairement à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause au Tribunal civil (ch. IV).

P. Dans sa réponse et mémoire d'appel joint du 9 octobre 2020, Y. _____ demande la confirmation du jugement entrepris sur la condamnation de X. _____ à lui verser 19'526 francs, plus intérêts (salaires manqués) et 6'903.40 francs (dommage LPP), ainsi que sur le rejet des prétentions reconventionnelles, et la réforme de ce jugement en ce sens que X. _____ doit être condamnée à lui verser 53'334.60 francs, plus intérêts (résiliation anticipée injustifiée), avec suite de frais judiciaires et dépens.

Q. Le 13 novembre 2020, l'appelante a déposé une réplique et réponse à appel joint. Elle confirme les conclusions de cet appel joint, sous suite de frais et dépens.

R. L'appelant joint a encore déposé une réplique datée du 26 novembre 2020 et postée le lendemain. Il confirme les conclusions de sa réponse et appel joint.

S. La réplique a été transmise le 2 décembre 2020 à l'appelante, qui n'a pas déposé de duplique dans le délai qui lui était fixé.

C O N S I D E R A N T

1. Déposé dans les formes et délai prévus par la loi (art. 311 à 313 CPC), dans une cause dont la valeur litigieuse est supérieure aux 10'000 francs mentionnés à l'article 308 al. 2 CPC, l'appel est recevable. Il en va de même de l'appel joint.

2. Pouvoir de cognition et maxime des débats

a) Saisie d'un appel, la Cour d'appel civile revoit librement la cause, en fait et en droit, avec un pouvoir de cognition complet (cf. notamment Jeandin, in : CR CPC, 2^{ème} éd., n. 5 Intro art. 308-334).

b) La procédure est soumise à la maxime des débats, la valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 francs. Dans ce cadre, les parties doivent alléguer les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produire les preuves qui s'y rapportent (art. 55, 243 et 247 CPC).

3. Nouvelles pièces

a) Selon l'article 317 al. 1 CPC et la jurisprudence qui s'y rapporte, les allégués et moyens de preuve nouveaux ne sont admissibles en appel que si, cumulativement, ils ne pouvaient pas être produits en première instance, avec toute la diligence requise, et s'ils sont produits sans retard dès leur connaissance ou leur disponibilité. S'agissant de ceux qui préexistaient au jugement de première instance, il appartient au plaideur qui entend les invoquer devant l'instance d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être produit en première instance (cf. notamment arrêts du TF du 15.05.2020 [4A_341/2019] cons. 3.1 et du 23.01.2017 [5A_792/2016] cons. 3.3).

b) En annexe à son mémoire d'appel, l'appelante a déposé sans doute par inadvertance un échange de courriels du 8 septembre 2020 entre sa directrice générale et son mandataire. Ce document doit lui être renvoyé.

c) L'intimé a produit, avec sa réponse et mémoire d'appel joint, une attestation de H. _____, datée du 28 mai 2019, sans indiquer en quoi il ne lui aurait pas été possible de la déposer plus tôt, soit déjà devant le Tribunal civil. La pièce n'est dès lors pas recevable et doit lui être renvoyée.

4. Motivation du jugement entrepris

a) L'appelante soutient que le jugement entrepris n'est pas suffisamment motivé, ce qui l'empêcherait de faire valoir valablement ses arguments en procédure d'appel. Selon elle, le Tribunal civil, dans la partie « En faits », s'est limité à reprendre les allégations des parties, sans faire mention de ce qu'il a considéré comme établi, et ensuite n'a pas expliqué pourquoi et sur la base de quels arguments en particulier il a rendu son jugement, tout comme il omet de se déterminer sur des « arguments-clés » de la défenderesse.

L'appelante expose que les lacunes se rapportent à l'établissement des faits en rapport avec quelques points spécifiques. Elle relève, dans un cas, que le jugement s'appuie sur des faits qui n'ont pas été allégués par l'adverse partie.

b) La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu, ancré à l'article 29 al. 2 Cst., le devoir pour le juge de motiver sa décision, afin que le justiciable puisse la comprendre et, s'il y a lieu, la contester utilement et exercer son droit de recours à bon escient ; pour répondre à ces exigences, il suffit que le juge mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause ; s'il n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, il doit à tout le moins traiter ceux qui, sans arbitraire, apparaissent pertinents (ATF 143 III 65 cons. 5.2 et les références). Savoir si la motivation présentée est convaincante est une question distincte de celle du droit à une décision motivée. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé le juge, le droit à une décision motivée est respecté. Une autorité judiciaire ne commet un déni de justice formel prohibé par l'article 29 al. 2 Cst. que si elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre (arrêt du TF du 28.10.2020 [5D_83/2020] cons. 4.1 et les références citées). Une violation du droit d'être entendu entraîne en principe l'annulation de la décision viciée, sans examen du bien-fondé de l'argumentation par ailleurs développée devant l'autorité de recours (ATF 137 I 195 cons. 2.2). Cependant, lorsqu'elle applique librement et d'office le droit, la juridiction supérieure peut parfois simplement corriger une motivation insuffisante en substituant une autre motivation à celle, manquante ou déficiente, du premier juge (Tappy, in : CR CPC, 2^{ème} éd., n. 18 ad art. 239, avec des références).

c) En l'espèce, il n'y a pas lieu de retenir que le jugement serait insuffisamment motivé. Il est vrai que, dans la partie « En faits », ce jugement reprend les allégués des parties et rappelle les étapes de la procédure, sans que les faits y soient discutés. Cette discussion se trouve cependant dans la partie « En droit », dans laquelle le Tribunal civil mentionne, clairement et en rapport avec chacune des questions à examiner, les éléments pris en considération et dit quelles conséquences juridiques il en tire. Si le jugement entrepris ne mentionne pas toutes les pièces du dossier dont l'appelante estime qu'il aurait fallu les prendre en compte, il contient, sur chaque question litigieuse, une discussion comprenant la référence à des pièces topiques et à des allégués des parties, même s'il ne les cite pas tous. Il n'était pas facile de se retrouver dans les allégués des parties, nombreux, et les pièces déposées, en nombre non négligeable, le tout étant partiellement inutile, de part et d'autre (notamment, s'agissant de l'appelante, les nombreux allégués et pièces destinés à étayer la prétention de 10'000 francs faisant l'objet de la conclusion no 4 de la défenderesse, qui a été abandonnée déjà à la première audience du Tribunal civil). Le premier juge a retenu ce qui lui paraissait pertinent. Que l'appelante ait un autre avis ne veut pas dire que la

motivation du jugement serait forcément insuffisante. L'appelante a pu, dans son mémoire d'appel et dans sa réplique, formuler ses critiques en rapport avec les diverses questions abordées par le Tribunal civil. Le jugement de ce dernier ne peut pas être annulé pour le motif que sa motivation serait insuffisante. Cela étant, les griefs de l'appelante en rapport avec l'établissement des faits par le premier juge seront pris en considération dans l'examen au fond.

5. Faits allégués par l'intimé

a) L'appelante soutient que la réplique du 5 mars 2019 ne respectait pas l'article 221 CPC, rappelle que le Tribunal civil a octroyé un délai au demandeur pour la reformuler et expose que la nouvelle réplique, du 28 mars 2019, entremêle les faits et les commentaires, ce qui en rend la lecture difficile, et qu'elle ne comporte qu'une dizaine d'offres de preuves pour plus de soixante allégations. Elle soutient que les seuls faits allégués par l'intimé à prendre en considération sont ceux mentionnés dans la demande du 12 décembre 2018 et ceux, figurant dans la réplique, qui sont suffisamment prouvés ou admis (l'appelante dresse une liste d'allégués qui, selon elle, ne seraient pas prouvés).

b) En vertu de l'article 221 al. 1 let. d CPC, respectivement de l'article 222 al. 2 CPC, les faits doivent être allégués en principe dans la demande, respectivement dans la réponse pour les faits que doit alléguer le défendeur. Ils peuvent l'être dans la réplique et la duplique si un deuxième échange d'écritures est ordonné ou, s'il n'y en a pas, par dictée au procès-verbal lors des débats d'instruction ou à l'ouverture des débats principaux, avant les premières plaidoiries (ATF 144 III 519 cons. 5.2.1). Les faits pertinents allégués doivent être suffisamment motivés (charge de la motivation des allégués) pour que, d'une part, le défendeur puisse dire clairement quels faits allégués dans la demande il admet ou conteste et que, d'autre part, le juge puisse, en partant des allégués de fait figurant dans la demande et de la détermination du défendeur dans la réponse, dresser le tableau exact des faits admis par les deux parties ou contestés par le défendeur, pour lesquels il devra procéder à l'administration de moyens de preuve (art. 150 al. 1 CPC), et ensuite appliquer la règle de droit matériel déterminante. Les exigences quant au contenu des allégués et à leur précision dépendent, d'une part, du droit matériel, soit des faits constitutifs de la norme invoquée et, d'autre part, de la façon dont la partie adverse s'est déterminée en procédure: dans un premier temps, le demandeur doit énoncer les faits concrets justifiant sa prétention de manière suffisamment précise pour que la partie adverse puisse indiquer lesquels elle conteste, voire présenter déjà ses contre-preuves; dans un second temps, si la partie adverse a contesté des faits, le demandeur est contraint d'exposer de manière plus détaillée le contenu de l'allégation de chacun des faits contestés, de façon à permettre au juge d'administrer les preuves nécessaires pour les élucider et appliquer la règle de droit matériel au cas particulier (ATF 144 III 519 cons. 5.2.1.1). Il s'agit d'incombances procédurales: si une partie ne respecte pas le fardeau de l'allégation (soit elle n'allègue pas un fait ou pas de façon suffisamment précise), ce fait n'est pas pris en compte. S'il s'agit d'un fait constituant le fondement de sa prétention (fait générateur), sa demande sera rejetée (arrêt du TF du 14.06.2018 [4A_437/2017] et la référence citée)

c) Le Tribunal civil n'a pas écarté la première réplique, du 5 mars 2019. Il n'a fait que transmettre au demandeur la requête de la défenderesse tendant à ce que cette réplique soit en substance déclarée inadmissible, afin qu'il se détermine sur cette requête de la défenderesse pour observations. Le demandeur a ensuite déposé spontanément un nouveau mémoire, du 28 mars 2019, destiné à reformuler ses allégués de manière plus conforme aux

principes de la procédure civile, rappelés ci-dessus. La défenderesse n'a pas demandé que cette seconde réplique soit écartée du dossier et a sans autre procédé par la suite. L'un et l'autre mémoire de réplique ne sont certes pas des modèles du genre, en ce sens qu'ils mélangent les faits et les commentaires. Il ne faut cependant pas perdre de vue qu'à ce stade, le demandeur n'était plus assisté par un mandataire et que la réplique devait comprendre une détermination sur la réponse et demande reconventionnelle, composée d'une centaine d'allégués (en grande partie irrelevants, s'agissant de prétendus manquements du demandeur dans l'exécution de ses tâches ; cf. le retrait de la conclusion no 4 de la défenderesse, à la première audience) et accompagnée de plus de cent pages de preuves littérales. L'appelante a ensuite pu se déterminer sur les faits allégués par l'intimé, qui étaient tout de même suffisamment clairs et précis pour que cela soit possible. Il n'y a pas eu de contestation sur les preuves à administrer, ce qui tend à démontrer que le juge et les parties ont compris ce qu'il y avait lieu d'établir. Il relèverait d'un formalisme excessif et même déplacé d'écarter la seconde réplique du dossier ■ ce que l'appelante ne demande d'ailleurs pas ■ pour le motif que le mémoire ne répondrait pas aux exigences légales. Cela étant, c'est lors de l'examen des faits de la cause qu'il s'agira de déterminer si le demandeur a allégué les faits pertinents et, dans l'affirmative, en a apporté la preuve. Si on comprend bien son raisonnement, c'est bien ce que l'appelante demande.

6. Faits établis

a) Avant d'examiner les autres questions, il convient de déterminer quels faits peuvent et doivent être retenus sur la base du dossier, après avoir rappelé que de simples allégations de parties ne suffisent pas à prouver un fait, quand elles ne sont pas corroborées par des pièces (cf. notamment arrêts du TF du 21.01.2016 [5A_421/2015] cons. 6.1.3 et du 18.04.2013 [5A_95/2013] cons. 4.2), et qu'en règle générale, la preuve d'un fait contesté n'est rapportée au regard de l'article 8 CC que si le juge a acquis la conviction de l'existence de ce fait ; une certitude absolue n'est pas nécessaire, mais le juge ne doit plus avoir de doutes sérieux ; les éventuels doutes qui subsistent doivent apparaître légers (arrêts du TF du 12.09.2018 [5A_113/2018] cons. 6.2.2.1 et du 25.02.2015 [4A_276/2014] cons. 2.2).

b) Les faits relatifs à la conclusion du contrat de travail et au contenu de celui-ci ont déjà été rappelés plus haut. Ils ne font pas l'objet de contestations.

c) Le 19 avril 2018, l'appelante a licencié l'intimé avec effet au 20 juillet 2018, soit à l'expiration du délai de trois mois prévu par le contrat ; il n'a pas été dispensé de travailler durant le délai de congé et s'est rendu régulièrement à son bureau (non contesté).

d) L'intimé était plutôt sportif et allait régulièrement courir à la pause de midi. Il avait arrêté de courir depuis l'automne 2017 et avait recommencé au printemps 2018 (allégué par l'intimé ; admis par la défenderesse dans sa plaidoirie écrite). Cependant, une collègue l'avait vu boiter, quelques semaines avant son départ. Une autre était au courant du fait qu'il avait un problème avec un genou, mais elle n'avait pas constaté qu'il aurait, par exemple, eu mal ou boitait, durant les semaines précédant son départ.

e) Selon l'intimé, il était prévu qu'il prenne deux semaines de vacances à la fin de son délai de congé, soit dès le 6 juillet 2018. Dans le long courriel qu'il a écrit à la directrice générale de l'appelante à son retour de l'hôpital, soit le 25 juin 2018, Y. _____ mentionnait notamment que son contrat devait se terminer le 20 juillet, mais que des vacances étaient agendées du 7 au 20 juillet. Il ne ressort pas du dossier que l'appelante aurait contesté cette affirmation. On retiendra que des vacances étaient effectivement

prévues aux dates mentionnées dans le courriel.

f) L'intimé a annoncé à des fournisseurs, clients et partenaires qu'il quitterait l'entreprise à fin juin (il ne le conteste pas, mais précise que c'était parce qu'il devait quitter la société le 6 juillet, du fait de ses vacances). L'appelante n'a pas déposé de pièces en relation avec de telles annonces. Il n'est ainsi pas possible de les dater et on ne peut donc pas retenir ■ comme l'appelante semble vouloir le soutenir ■ que l'intimé aurait envoyé de tels avis après avoir su qu'il serait opéré le 22 juin 2018 : il appartenait à la défenderesse de prouver que le demandeur avait envoyé de tels avis après avoir eu connaissance de son opération à venir ; elle ne l'a pas fait.

g) Y. _____ s'est rendu à quelques consultations médicales ■ six selon lui, dont trois en rapport avec des problèmes à un genou, mais le nombre exact des consultations est sans importance ■ pendant le délai de congé, dès début juin 2018. L'appelante ne conteste pas l'existence de ces rendez-vous et en tire au contraire argument.

h) Selon le demandeur, il avait parlé de ces consultations à C. _____, employée de son département et qui était désignée pour reprendre une partie de ses tâches après son départ, ce dont il faudrait déduire qu'il avait informé son employeur. C. _____ a confirmé qu'elle était au courant du fait qu'il avait un problème avec un genou et s'était rendu trois ou quatre fois chez un médecin. Elle a précisé que ces absences n'étaient pas relevées, car l'intéressé ne remplissait pas le tableau des absences, auquel la directrice générale avait accès, du fait qu'il faisait partie de la direction, et qu'elle ne donnait pas ce genre d'informations à d'autres personnes dans l'entreprise, car elle n'avait « pas de tâches RH ». S'agissant de ses tâches, C. _____ a déclaré qu'elle avait « effectivement repris les choses avec [l'intéressé] avant son départ. [Ils avaient] eu 5-6 séances pour échanger sur les différentes questions dont il s'occupait. [Elle avait] été formée s'agissant des salaires, de la LPP et des absences », mais que, comme déjà mentionné, elle n'avait « pas de tâches RH ». On ne peut donc pas considérer que l'intimé aurait, en faisant part à C. _____ de ses rendez-vous médicaux, formellement informé son employeur de ceux-ci.

i) D'après le demandeur, son médecin de famille a organisé pour lui un rendez-vous avec un professeur bernois, pour le 14 juin 2018, en raison de ses douleurs aiguës et récurrentes à un genou. Il n'a cependant produit aucune pièce à ce sujet, de sorte que ce fait n'est pas établi.

j) Il est par contre établi que, le 14 juin 2018, Y. _____ s'est rendu à un rendez-vous à la Clinique orthopédique, à Berne. Il en a informé oralement C. _____. Selon lui, il avait dit à sa collègue que le rendez-vous était en rapport avec son genou et qu'il devait subir une opération à ce genou, avec une pré-visite le 21 juin 2018. Elle ne l'a pas confirmé, disant au contraire qu'elle « savai[t] que cela concernait son genou, mais sans plus ». Elle n'a pas informé d'autres personnes de ce rendez-vous, parce qu'elle n'avait « pas de tâches RH » (idem, p. 2 et 3). Il faut donc retenir que si l'intimé a dit à sa collègue qu'il avait rendez-vous à Berne pour son genou, il n'a pas précisé qu'une opération était envisagée après une pré-visite le 21 juin 2018.

k) Le 14 juin 2018, à 14h14, l'intimé a adressé un courriel à la Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie (ci-après : CNCI), pour annuler sa participation à un séminaire qui avait lieu le 21 juin 2018. Il écrivait : « On vient de me fixer un rdv médical pour une opération ce 21/6 ». Interpellé par la CNCI, il a précisé ensuite qu'il ne participerait pas

non plus à la session prévue le 26 juin 2018.

l) La Cour d'appel civile retient, vu ce qui précède, que l'intimé savait, dès le 14 juin 2018, qu'il allait très probablement être opéré à bref délai et qu'il n'en a pas formellement informé son employeur.

m) Le demandeur est retourné à Berne le 15 juin 2018, pour un nouvel examen radiologique (non contesté).

n) Selon Y._____, après ce rendez-vous, il a informé C._____, oralement, du fait que l'opération était probable. C._____ ne l'a pas confirmé et a indiqué qu'elle avait eu connaissance du rendez-vous et que cela concernait le genou de l'intéressé, « sans plus », et qu'elle n'avait pas été au courant de l'opération avant le 21 juin 2018. Elle n'a pas informé d'autres personnes de ce rendez-vous, encore une fois car elle n'avait « pas de tâches RH ». Le dossier n'établit pas que l'intimé aurait informé d'autres personnes. On retiendra donc qu'à ce stade, l'intimé n'avait pas formellement informé son employeur du fait qu'il allait probablement être opéré.

o) Le 15 juin 2018, Y._____ a pris auprès du Centre patronal des renseignements au sujet des conséquences d'une maladie pendant les rapports de travail, en particulier les effets d'une absence pour cause de maladie durant le délai de congé.

p) Le même jour, il a adressé un courriel à C._____, lui indiquant que l'entreprise avait une assurance perte de gain en cas de maladie, ce qui faisait que le salaire était maintenu à 100 % les 30 premiers jours, puis à 80 % du 31^{ème} au 730^{ème} jour ; il précisait qu'un avenant prévu par la société n'était pas cohérent.

q) Le 20 juin 2018, il a demandé à l'assureur de son employeur des formules d'annonce de maladie pour une durée supérieure à trente jours. L'assurance lui a envoyé la déclaration standard d'incapacité de travail. Selon lui, il envisageait alors l'éventualité d'une absence de sa part pour une telle durée, mais une autre employée était alors en maladie pour une durée qui pouvait dépasser les trente jours. Le fait qu'une autre employée aurait alors été en congé maladie est contesté par l'appelante, n'est pas établi par le dossier et ne sera donc pas retenu.

r) Par courrier recommandé du 20 juin 2018, posté le même jour et reçu le 22 à 08h20 par son destinataire (après avoir été avisé pour retrait le 21 à 09h03), la directrice générale de X._____ a rappelé à Y._____ que son préavis de trois mois était engagé depuis la date du licenciement, le 19 avril 2018. Elle écrivait ceci : « depuis plusieurs semaines, tu annonces ton départ aux clients et fournisseurs pour le 29 juin prochain. En parallèle, nous avons appris fortuitement de multiples rendez-vous médicaux. Tu comprendras que tout arrêt éventuel sera considéré comme organisé pour tirer abusivement parti des dispositions légales et, par conséquent, inopérant »; elle disait enfin qu'« une absence (autre que pour une recherche d'emploi, d'entente avec l'employeur) d'ici à la fin [du préavis] sera[it] considérée comme un abandon d'emploi ». On notera que l'intimé n'a pas eu connaissance de ce courrier avant le matin du 22 juin 2018, alors qu'il était à son bureau le 20 juin et aussi le matin du 21.

s) Le matin du 21 juin 2018, l'intimé s'est rendu à son travail (non contesté).

t) À 08h51, il a écrit un courriel à une collaboratrice, F._____, avec copie à ses collègues C._____ et G._____, lui disant qu'en « raison de [son] départ imminent de X._____, pour les salaires de juin et les suivants, [elle serait] en contact avec

C. _____ », la remerciant de sa collaboration et lui souhaitant de bonnes vacances, à venir.

u) Ce matin-là, il a rangé ses dossiers et son bureau. Selon lui, il n'a pas vidé le bureau, mais l'a rangé et nettoyé, laissant quelques affaires personnelles dans son bureau, soit un calendrier perpétuel du Chat, des capsules de café et des sachets de thé, du dentifrice, une brosse à dents et des médicaments, ainsi que, dans la cuisine, une tasse à café, de la vinaigrette et des condiments. D'après l'une de ses collaboratrices, « il [a] emporté ses effets personnels ». Les ■ mauvaises ■ photographies produites par X. _____ montrent un bureau bien rangé, ce qui ressemble à un calendrier (à gauche sur le bureau), des tiroirs qui ne sont pas vides (avec apparemment, notamment, des médicaments et des capsules de café, ainsi que d'autres objets qui pourraient être personnels) et divers documents à côté de la place de travail. En fonction de ces éléments, la Cour d'appel civile ne peut pas arriver à la conclusion que l'intimé aurait entièrement vidé son bureau, comme le soutient l'appelante ; au contraire, elle retient que s'il a rangé son bureau, il y a laissé des effets personnels que celui qui quitte définitivement un emploi emporte en général avec lui. L'appelante n'a pas prouvé le contraire, les déclarations de C. _____ n'étant pas suffisamment précises sur ce point.

v) Le même matin, l'intimé a, sur sa boîte de courrier électronique, activé un message d'absence disant : « Depuis le 21 juin 2018, je suis absent pour cause de maladie. Mon retour n'est pas actuellement connu. Vos messages ne sont pas transférés. Pour toute question, veuillez contacter C. _____ [] A bientôt ».

w) Toujours le même matin, il a discuté avec C. _____ et lui a dit qu'il allait peut-être se faire opérer le lendemain ; vers midi, il lui a fait la bise, comme à une autre collaboratrice, et il est parti ; C. _____ était surprise qu'il doive se faire opérer en urgence et elle s'attendait à le revoir. Selon lui, il imaginait alors qu'il pourrait être absent pour une durée relativement longue et c'était pour cette raison qu'il avait dit au revoir à ses collègues. Il suffit ici de retenir comme établis les faits résultant des déclarations du témoin.

x) L'appelante a allégué que, ce matin-là, l'intimé avait vu C. _____ et G. _____ et leur avait annoncé son départ imminent de l'entreprise. L'évocation d'un départ imminent se trouve dans le courriel adressé à F. _____, mais le dossier n'établit pas que l'intimé aurait rencontré G. _____ le matin en question et ce qui a été dit à C. _____ est déjà rappelé ci-dessus.

y) Y. _____ a quitté son lieu de travail le 21 juin 2018 vers 12h30, s'est rendu à son rendez-vous à la clinique, fixé à 14h00, et y a signé son accord à l'opération prévue le lendemain, après que le médecin lui avait décrit l'intervention envisagée. Il est ensuite retourné à son domicile (non contesté).

z) Par courriel du même 21 juin 2018, à 16h39, il a écrit à C. _____ et A. _____ : « Voici les infos du chirurgien de cet après-midi Opération demain Hospitalisation 3/5 jours Arrêt de travail 3/6 semaines ».

aa) L'intimé a retiré le 22 juin 2018, à 08h20, le courrier recommandé que X. _____ lui avait adressé le 20 du même mois.

bb) À 08h49, il a adressé un SMS à la directrice générale de X. _____, lui disant qu'il venait « de recevoir un recommandé choquant de [sa] part [] J'annonce à quelques contacts

mon départ fin juin car j'ai 2 semaines de vacances avant le 20 juillet, je ne vois pas ce qui est faux !? D'autre part, je vais me faire opérer du genou et ce n'est certainement pas pour le plaisir du bistouri. C'est scandaleux tu aurais pu avoir l'élégance et le courage de m'en parler plutôt qu'agir de la sorte ! Nous n'avons pas échangé une seule fois sur les conditions de mon départ depuis l'annonce de mon licenciement ».

cc) Peu après, Y. _____ s'est rendu à la clinique, à Berne, où il a été opéré le même jour.

dd) Toujours le 22 juin 2018, la directrice générale de X. _____ a adressé à Y. _____ un courrier recommandé dans lequel elle lui faisait part de sa surprise d'avoir découvert en arrivant au travail, le 21 juin 2018 à 13h00, qu'il avait pris« l'ensemble de [ses] effets personnels et qu'il avait salué [ses] collègues, leur souhaitant « bon courage » ». Elle avait constaté qu'il avait activé le 21 juin 2018 un message d'absence, alors qu'il n'avait pas notifié un arrêt maladie à la société. À cela s'ajoutaient des courriels qu'il avait envoyés à des clients, fournisseurs et partenaires, leur annonçant son départ pour fin juin, alors que le préavis courait jusqu'au 20 juillet. La directrice générale avait aussi découvert, dans le message du travailleur du 21 juin 2018, que le rendez-vous médical à l'issue duquel l'arrêt maladie avait été donné au travailleur avait eu lieu après le départ de l'entreprise vers 12h30, soit dans l'après-midi du même jour. Elle concluait :« Nous prenons donc acte de ta volonté de mettre un terme immédiat à ton contrat de travail, en date du 21 juin à midi trente, alors qu'il te restait un mois de préavis à accomplir. Subsidiairement, nous interprétons ton comportement comme un abandon d'emploi à la date du 21 juin 2018, 12h30 ».

ee) Y. _____ est resté hospitalisé jusqu'au 25 juin 2018. Un arrêt de travail lui a été prescrit jusqu'au 31 août 2018

ff) À son retour chez lui, le 25 juin 2018, Y. _____ a écrit un long courriel à X. _____, répondant de manière circonstanciée à la lettre qui lui avait été adressée le 20 juin 2018 (comme on le verra plus loin, il n'avait alors pas encore connaissance de la lettre du 22 juin 2018 de X. _____). Il expliquait notamment que si son emploi devait se terminer le 20 juillet, des vacances étaient agendées du 7 au 20 juillet ; c'était la raison pour laquelle il avait informé les tiers de son départ à fin juin. Il avait eu six rendez-vous médicaux durant les dernières semaines, dont trois en raison de ses problèmes de genou, et en avait informé les personnes avec qui il travaillait ; s'il avait consulté son médecin, c'était parce les douleurs qu'il ressentait en montant des escaliers devenaient insoutenables ; c'était pour cela et en fonction du diagnostic du chirurgien que le délai de décision pour l'opération avait été très court. Il n'avait pas consulté un médecin pour profiter d'un arrêt maladie et avait agi professionnellement, en particulier en formant les autres personnes aux tâches qui leur étaient assignées et en répondant aux demandes de la directrice générale pour divers travaux spécifiques et devenus urgents. Il était établi qu'il serait absent pendant plusieurs semaines ; cette indisponibilité ne pouvait pas être imputée sur ses vacances et repousserait la date de son départ d'autant de jours ; les trente premiers jours seraient payés par X. _____ et, au-delà, le salaire serait remboursé à 80 % par B. _____. Enfin, le travailleur précisait que durant son absence, deux de ses collègues pouvaient l'appeler, le contacter par courriel ou le rencontrer chez lui pour discuter de problèmes qu'ils n'arriveraient pas à résoudre par eux-mêmes.

gg) Par courriel du 27 juin 2018, à 13h25, Y. _____ a envoyé à son employeur le certificat médical attestant d'une incapacité jusqu'au 31 août 2018.

hh) Le même jour à 18h05, sa compagne a retiré à la poste le courrier recommandé que X. _____ avait envoyé le 22 juin 2018.

ii) Par courriel du 28 juin 2018, Y. _____ a demandé à la directrice générale de l'appeler pour une conciliation et de lui verser le salaire de juin. Il contestait l'affirmation selon laquelle il aurait décidé de mettre un terme au contrat et abandonné son poste. Il indiquait qu'il était en arrêt maladie jusqu'au 31 août 2018 et que, si sa santé le permettait, il serait de retour le 3 septembre 2018 et il lui resterait alors quatre semaines de contrat, dont deux à prendre en vacances.

jj) Le 29 juin 2018, la directrice générale de X. _____ a envoyé un troisième courrier recommandé à Y. _____. Elle se référait à sa lettre du 22 juin 2018 et à la « décision » du travailleur « de mettre fin au contrat [] au 21 juin dernier ainsi que [son] abandon de poste ». Elle écrivait « Solde de tous comptes au 21 juin 2018 », indiquant, sans mentionner de chiffres, le salaire dû pour la période du 1er au 21 juin, le 13^{ème} mois calculé au prorata du 1er janvier au 21 juin 2018 et le paiement du solde de vacances acquises au 21 juin, déduction faite des jours pris. La directrice précisait que les déclarations auprès de la LPP et de B. _____ avaient été faites et demandait au travailleur de restituer un téléphone portable et des clés, ceci dès réception de la lettre.

kk) Un décompte de salaire pour juin 2018 a été envoyé à l'intimé (sans doute joint à la lettre ci-dessus). Il avait été établi selon les critères mentionnés dans la lettre ci-dessus ; le montant versé était de 13'612.80 francs net, dont, brut, 8'615.60 francs pour le salaire, 1'794.90 francs d'indemnité de vacances (acquis au 30 juin : 12,5 jours ; pris au 30 juin : 7,5 jours ; solde : 5 jours) et 5'846.30 francs de part du 13^{ème} salaire (prorata jusqu'au 21 juin).

ll) Le 30 juin 2018, l'intimé a répondu en contestant « totalement la reclassification en abandon de poste de [son] arrêt maladie ». Il refusait « ce solde de tous comptes », mentionné pour 13'612.80 francs. Sur le décompte, il était mentionné qu'il restait cinq jours de vacances, mais c'était faux car il restait déjà deux semaines avec une fin de contrat au 20 juillet et le solde devait être recalculé en fonction de l'arrêt maladie ; comme X. _____ avait « fixé de manière unilatérale et anticipée la fin du contrat au 21 juin », le travailleur demandait une attestation pour l'assurance-chômage et que l'employeur lui indique le motif de son licenciement.

mm) Le 4 juillet 2018, X. _____ a envoyé quelques documents à Y. _____ et, pour le motif de licenciement, s'est référée au courrier du 19 avril précédent.

nn) Y. _____ s'est annoncé auprès de l'assurance B. _____ et s'est fait verser directement les indemnités journalières pour cause de maladie prévues selon le contrat passé par son employeur avec cette assurance, ceci avec effet dès le 22 juillet 2018.

oo) Il n'est pas retourné au travail, selon lui car il avait été « licencié sèchement ». Il suffit de retenir, en fait, qu'il n'y a pas eu de retour au travail et que l'employeur ne l'a pas exigé.

pp) Le 22 octobre 2018, X. _____ a adressé à Y. _____ une lettre dans laquelle elle se prévalait de motifs qui auraient justifié un licenciement immédiat, soit en particulier un travail effectué par le travailleur pour des tiers pendant le préavis contractuel

(courrier daté par erreur du 22 octobre 2017 ; on reviendra plus loin sur les faits en relation avec une activité pour des tiers).

qq) Par son mandataire d'alors, le travailleur a contesté le motif de licenciement invoqué.

rr) L'arrêt de travail a été prolongé à trois reprises après le 31 août 2018, jusqu'au 15 janvier 2019 ; l'intimé avait subi une seconde opération le 28 septembre 2018.

7. Abandon de poste et licenciement avec effet immédiat

a) Un abandon d'emploi au sens de l'article 337d CO est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, de façon intentionnelle et définitive, d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail qui lui a été confié. En ce cas, le contrat prend fin immédiatement, sans qu'une déclaration expresse soit nécessaire et l'employeur a droit à une indemnité. Cette hypothèse doit être distinguée de celle où l'employeur invoque un juste motif de résiliation en raison de la demeure du travailleur (arrêt du TF du 31.05.2017 [4A_35/2017] cons. 4.2).

b) En l'espèce, l'appelante soutient que l'intimé a abandonné son emploi le 21 juin 2018, ce qui lui aurait donné un juste motif de résiliation avec effet immédiat. Elle ne tient ainsi pas compte de la jurisprudence rappelée ci-dessus. Il convient d'examiner tout d'abord si l'intimé a ou non abandonné son emploi ce 21 juin 2018. Dans l'affirmative, le contrat aurait pris fin immédiatement, à cette date. Dans la négative, il conviendra d'examiner, en premier, si un congé immédiat a été donné par l'employeur et, si oui, si les conditions d'un licenciement immédiat pour justes motifs étaient réunies.

8. Abandon de poste

a) L'appelante soutient que l'intimé a abandonné son poste, lorsqu'il a quitté les locaux de l'entreprise le 21 juin 2018 vers 12h30. Selon elle, l'intimé a commencé, « durant le premier mois de son délai de congé », à planifier une opération non urgente et aisément déplaçable de quelques mois au moins. Il faisait régulièrement de la course à pied au printemps 2018. Admettre « que le travailleur peut procéder volontairement à des opérations non urgentes durant son délai de congé reviendrait à ouvrir la porte à toutes sortes d'abus de la part des travailleurs ». Pour l'appelante, c'est intentionnellement « que l'intimé a décidé de fixer l'opération pendant le dernier mois de son délai de congé, et donc de refuser de continuer à travailler au service de l'appelante ». Il n'a pas informé son employeur « de ce qu'il tramait », alors même qu'il se doutait que l'opération allait engendrer une longue incapacité de travail et donc une prolongation du délai de congé. Il savait depuis début juin 2018 ou, selon les arguments de l'appelante en rapport avec la motivation du jugement entrepris, depuis le 14 juin 2018, puisqu'il avait alors annulé sa participation à un séminaire prévu le 21 juin 2018 qu'une opération aurait lieu d'ici la fin de ce mois, mais a consciemment caché cette circonstance, sachant que, s'il l'annonçait, son employeur exigerait un certificat médical, qu'il n'aurait pas pu produire, ainsi que le report de l'opération après le délai de congé. L'intimé a envoyé un simple courriel sur son chemin pour l'hôpital, le 21 juin 2018, après avoir vidé son bureau (à l'exception de quelques stylos, feuilles et fourres plastique), souhaité bon courage à ses collègues et laissé un message sur sa boîte électronique, avertissant de son absence indéfinie. Selon l'appelante, il faut donc retenir que l'intimé a alors quitté son poste de manière définitive. Dans le chapitre consacré à la motivation du jugement entrepris, l'appelante reproche en outre au Tribunal civil d'avoir considéré comme convaincantes

les explications de l'intimé sur les raisons pour lesquelles il avait annoncé à des tiers son départ à la fin du mois de juin, alors que le demandeur ne l'avait pas allégué.

b) L'abandon de poste entraîne l'expiration immédiate du contrat. Il est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu ; dans cette hypothèse, le contrat prend fin immédiatement, sans qu'une déclaration expresse soit nécessaire (arrêts du TF du 28.02.2020 [8C_468/2019] cons. 4.1 et du 21.04.2017 [4A_711/2016] cons. 4). Lorsque ce refus ne ressort pas d'une déclaration explicite du travailleur, le juge doit examiner si l'employeur a pu de bonne foi, en considération de l'ensemble des circonstances, comprendre son attitude comme un abandon de poste ; le principe de la confiance, relatif à l'interprétation des déclarations et autres manifestations de volonté entre cocontractants, est ici déterminant ; lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité ; dans le procès, il lui incombe de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (arrêt du TF du 12.11.2013 [4A_337/2013] cons. 3).

c) Sur la base des faits retenus plus haut, la Cour d'appel civile parvient à la conclusion que l'intimé n'a pas abandonné son emploi le 21 juin 2018, au sens de la jurisprudence rappelée ci-dessus. Il n'est pas établi que ce serait après avoir su qu'il serait opéré le 22 juin 2018 qu'il a fait part à des fournisseurs et clients du fait qu'il allait quitter l'entreprise à fin juin 2018 (on rappellera ici que l'appelante n'a fourni aucun exemple d'un tel avis). Ces avis ne prouvent dès lors rien en rapport avec l'abandon de poste invoqué par l'appelante, dans la mesure où il était prévu que l'intimé prendrait des vacances dès le 6 juillet 2018, jusqu'à la fin du délai de congé, le 20 de ce mois, et que, dans ces conditions, dire à des clients et fournisseurs qu'il allait partir à fin juin ne trahissait pas l'intention de quitter son poste prématurément (le léger décalage entre le départ annoncé pour fin juin et le départ effectif prévu pour le 6 juillet n'a pas de signification). L'appelante ne peut en outre rien tirer, dans ce cadre, du fait que l'intimé a pris des rendez-vous médicaux, puis s'est fait opérer sans l'en informer formellement au préalable : celui qui planifie une opération pendant un délai de congé ne manifeste pas qu'il aurait l'intention de ne plus revenir à son poste après la fin de la période d'incapacité de travail en lien avec cette intervention. Le courriel que l'intimé a envoyé le matin du 21 janvier 2018 à une collaboratrice, avec copie à deux collègues, mentionne certes qu'en « raison de [son] départ imminent de X. _____, pour les salaires de juin et les suivants, [elle serait] en contact avec C. _____ », mais on ne peut pas en déduire que l'intimé aurait alors décidé de ne jamais revenir, après l'incapacité de travail prolongée qu'il devait alors envisager. Le message automatique que l'intimé a mis sur sa boîte de courrier électronique le matin du 21 juin 2018 faisait état d'une absence pour une durée indéterminée et pas d'un départ définitif. Comme on l'a vu, l'intimé n'a pas entièrement vidé son bureau ce matin-là, mais l'a rangé et y a laissé certains effets personnels, comme on le fait généralement avant une absence d'une certaine durée, mais pas quand on part pour ne plus jamais revenir. Son message de l'après-midi du 21 juin 2018, annonçant que l'opération était fixée et indiquant la durée probable de l'hospitalisation, puis de l'arrêt de travail, a été envoyé avant qu'il prenne connaissance de la lettre que la directrice générale lui avait envoyée le 20 juin 2018. La teneur de ce message ne peut pas être interprétée (objectivement) comme traduisant la volonté de son auteur de quitter définitivement son poste, mais bien plutôt, vu la référence à la durée prévue de l'arrêt de travail, une intention de revenir au travail après la fin de l'incapacité :

il n'y aurait guère d'utilité, pour un travailleur qui n'entendrait pas revenir à son poste après une période d'incapacité, à informer son employeur de ce genre de circonstance, qui ne présenterait pas d'intérêt pour le destinataire. L'avertissement adressé à l'intimé par lettre du 20 juin 2018 n'est parvenu à la connaissance de l'intimé que le 22, alors qu'il allait se faire opérer dans les heures suivantes ; de toute manière, l'employeur ne peut pas, unilatéralement, décréter que le travailleur n'aurait pas la possibilité de se trouver en arrêt maladie, sous peine de réaliser les conditions d'un abandon de poste. En fonction de ces éléments, l'employeur ne pouvait pas, de bonne foi, au vu des circonstances et d'après le principe de la confiance, comprendre l'attitude du travailleur comme un abandon de poste, ceci le 21 ou 22 juin 2018. L'appelante pouvait alors déduire du comportement de l'intimé que celui-ci s'était peut-être arrangé pour se faire opérer pendant le délai de congé (ce qui sera encore examiné plus loin), de manière à prolonger celui-ci, mais pas qu'il refuserait de façon intentionnelle et définitive de poursuivre le moment venu et pour le solde du préavis l'exécution du travail qui lui avait été confié. Tout au plus aurait-elle pu considérer que l'attitude du travailleur était peut-être équivoque, mais elle aurait alors dû mettre l'intimé en demeure de reprendre son activité après la fin de la période d'incapacité, ce qu'elle n'a pas fait. Les réactions de l'intimé à réception des courriers des 20 et 22 juin 2018 ont par ailleurs démontré qu'il n'avait aucune intention d'abandonner son poste. Au contraire, il ressort clairement de ses messages qu'il entendait alors revenir à son travail après la fin de la période d'incapacité (vigoureuse contestation de l'interprétation faite par l'appelante ; message indiquant qu'il était à la disposition de ses collègues s'ils avaient besoin d'informations ; etc.). Dès lors, il faut considérer que l'appelante n'a pas démontré que les conditions pour retenir un abandon de poste seraient réalisées. Autre est la question de savoir si, par son comportement, l'intimé aurait justifié un licenciement immédiat, en particulier en raison d'une violation de son devoir de fidélité. Cette question sera examinée ci-après.

d) Il résulte de ce qui précède que l'appelante n'a pas droit à une indemnité pour abandon injustifié de l'emploi, à la charge de l'intimé. L'appel doit ainsi être rejeté, dans ses conclusions principales, étant relevé au surplus que l'appelante n'a pas expliqué, dans son mémoire d'appel ou dans ses écrits précédents, ce qui aurait justifié que l'intimé doive lui rembourser ce qui lui avait été payé pour le salaire de juin 2018.

9. Licenciement immédiat pour justes motifs ■ résiliation

a) Le Tribunal civil a retenu que l'appelante n'avait pas résilié le contrat avec effet immédiat, en particulier par sa lettre du 22 juin 2018 à l'intimé.

b) La loi ne requiert aucune forme particulière pour la résiliation du contrat de travail (cf. art. 335 et 337 COa contrario) ; dans ce domaine comme dans les autres, les manifestations de volonté des parties s'interprètent déjà selon leur volonté réelle, puis, si celle-ci n'est pas établie, selon le principe de la confiance (arrêts du TF du 06.10.2014 [4A_328/2014] cons. 3.2 et du 21.04.2017 [4A_711/2016] cons. 4).

c) En l'espèce, les deux parties soutiennent, en procédure d'appel comme en première instance, que l'employeur a licencié le travailleur avec effet immédiat. Il ressort en effet des termes de la lettre que l'appelante a adressée à l'intimé le 22 juin 2018 qu'elle considérait que le contrat de travail avait pris fin le 21 juin 2018 à 12h30 (même si elle évoquait alors un abandon de poste). Selon le principe de la confiance, auquel il faut se référer à défaut de pouvoir établir la volonté réelle des parties, l'intimé pouvait le

comprendre de cette manière. Quand il a reçu la lettre en question, il a certes indiqué qu'il serait de retour au travail le 3 septembre 2018 et qu'il lui resterait alors quatre semaines de contrat, dont deux à prendre en vacances, mais cela ne signifie pas qu'il considérait que l'appelante n'entendait pas mettre fin au contrat avec effet immédiat, au 21 juin 2018. Pour appliquer le principe de la confiance, on ne peut pas prendre en compte des faits postérieurs à la manifestation de la volonté, mais des circonstances postérieures peuvent être révélatrices de l'intention de l'employeur au moment de la résiliation (cf. arrêt du TF du 11.04.2019 [4A_498/2018] cons. 5.1.2 et 5.3.3.). Dans cette optique, on peut constater que la lettre du 29 juin 2018 de la directrice générale de X. _____ confirmait la volonté de cette société de voir le contrat prendre fin au 21 juin 2018, quel que soit alors le motif erroné, car fondé sur un abandon de poste inexistant pour lequel le contrat se terminait à cette date ; elle mentionnait les conséquences de la fin du contrat à cette date et précisait que la fondation de prévoyance et l'assurance perte de gain avaient été avisées de celle-ci ; le travailleur était invité à restituer immédiatement un téléphone portable et des clés. Dans sa réponse du 30 juin 2018, l'intimé refusait « ce solde de tous comptes » et s'élevait contre le fait que X. _____ avait « fixé de manière unilatérale et anticipée la fin du contrat au 21 juin », tout en en prenant acte ; il demandait une attestation pour l'assurance-chômage et qu'on lui indique le motif de son licenciement. En définitive, il faut déduire du comportement de l'employeur que celui-ci entendait que le contrat de travail prenne fin avec effet immédiat le 21 juin 2018, que cela a été communiqué au travailleur le 22 juin 2018 et encore confirmé plus tard, même si c'était sur des bases juridiques erronées, et que c'est bien ainsi que le travailleur l'a compris. Dans ces conditions, il faut retenir, comme le font les parties et contrairement à la conclusion du premier juge, qu'un licenciement immédiat a été signifié à l'intimé par le courrier du 22 juin 2018.

10. Licenciement immédiat pour justes motifs ■ principes

a) Aux termes de l'article 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1). Sont notamment considérés 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).

b) Une telle résiliation met fin au contrat en fait et en droit le jour même où elle est communiquée, qu'elle soit justifiée ou non, et qu'elle intervienne ou non pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun (arrêt du TF du 31.05.2017 [4A_35/2017] cons. 4.1).

c) Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; 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 cons. 4.2 et les références citées ; arrêt du TF du 24.08.2020 [4A_21/2020] cons. 6.2). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent également justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 cons. 4.1 et la référence citée ; cf. aussi arrêt du TF du

24.08.2020 précité). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303cons. 2.1.1). Il ne suffit pas que la relation de confiance entre les parties soit détruite sur le plan subjectif. Encore faut-il que, objectivement, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du contrat ne puisse pas être attendue de la partie qui donne le congé (arrêt du TF du 27.09.2016 [4A_153/2016]cons. 2.1 ; cf. aussi Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^{ème}éd., 2019, p. 713 ss, et arrêt du TF du 24.08.2020 précité).

d) La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément (p. ex. le travailleur puise dans la caisse de l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles (p. ex. le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son travail) ; ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa répétition. Cela étant, savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné restera toujours une question d'appréciation (arrêt du TF du 23.06.2020 [4A_246/2020]cons. 4.3.4).

e) La jurisprudence retient aussi (arrêt du TF du 23.06.2020 [4A_246/2020]cons. 4.3.4) que lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. On ne saurait donc poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. L'avertissement ne doit pas nécessairement comporter dans chaque cas une menace expresse de résiliation immédiate. Il n'en demeure pas moins qu'en avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction; le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir.

f) 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). À cet effet, il prendra en considération les circonstances du cas particulier (ATF 142 III 579cons. 4.2), notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 137 III 303cons. 2.1.).

11. Licenciement avec effet immédiat ■ violation du devoir de fidélité (planification d'une opération non urgente pendant le délai de congé ; absence d'annonce à l'employeur)

a) L'appelante soutient qu'il existait de justes motifs de résiliation immédiate. Ses arguments se confondent en grande partie avec ceux déjà évoqués plus haut au chapitre du prétendu abandon de poste. Par souci de clarté, on les reprendra cependant ici, en substance. Selon l'appelante, l'intimé a planifié une opération non urgente et aisément déplaçable de quelques mois au moins, ceci pour un arrêt de travail lors du dernier mois de son délai de congé, comptant ainsi forcer l'employeur à lui verser son salaire pendant près de deux mois supplémentaires, sans aucune contrepartie. Pour elle, un tel comportement n'est pas admissible. L'intimé n'a pas informé son employeur « de ce qu'il tramait », alors même qu'il se doutait que l'opération allait engendrer une longue incapacité de travail et donc

une prolongation du délai de congé. Il savait depuis début juin 2018, respectivement depuis le 14 juin 2018, qu'il allait être opéré vers la fin du mois, puisqu'il avait alors annulé sa participation à un séminaire prévu le 21 juin 2018, mais a consciemment caché cette circonstance, sachant que s'il l'annonçait, son employeur exigerait un certificat médical et le report de l'opération après le délai de congé. L'intimé a envoyé un simple courriel sur son chemin pour l'hôpital, le 21 juin 2018. Selon l'appelante, l'intimé, en agissant comme il l'a fait, a violé son devoir de fidélité, ce qui justifiait une résiliation immédiate des rapports de travail.

b) Sous la note marginale « Diligence et fidélité à observer », l'article 321a al. 1 CO prévoit notamment que le travailleur doit sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.

c) En fonction de ce devoir de fidélité, le travailleur doit s'abstenir d'entreprendre tout ce qui pourrait nuire économiquement à l'employeur (arrêt du TF du 23.06.2020 [4A_246/2020] cons. 4.3.1). Le devoir de fidélité, sous son aspect positif, comprend un devoir d'information et de renseignements à charge du travailleur, qui l'astreint notamment à avertir l'employeur d'éventuels dommages imminents, de perturbations dans l'exécution du travail et d'autres irrégularités ou abus (arrêt du TF du 17.11.2016 [4A_297/2016] cons. 4.3.1). Le travailleur doit notamment aviser immédiatement son employeur en cas d'absence imprévisible, due par exemple à une maladie (arrêt du TF du 01.12.2016 [4A_521/2016] cons. 3.5). A fortiori, il doit informer son employeur en cas d'absence prévisible, par exemple pour une intervention chirurgicale planifiée et qui va entraîner une incapacité de travail dépassant quelques heures.

d) Un manquement au devoir de fidélité de l'employé peut constituer un juste motif de congé avec effet immédiat (arrêt du TF du 23.06.2020 [4A_246/2020] cons. 4.3.1).

e) En l'espèce, il faut d'abord constater que l'opération que l'intimé a subie le 22 juin 2018 n'était pas inutile. Il est déjà très invraisemblable qu'un chirurgien de la Clinique orthopédique, à Berne, opère un patient en l'absence de toute indication à une telle intervention. Le protocole établi le 21 juin 2018 établit que le genou de l'intimé et en particulier un ménisque posait un problème et que l'opération visait à diminuer et si possible éliminer des douleurs, ainsi qu'à éviter des dommages consécutifs à l'affection dont souffrait le patient et qui auraient pu se produire si l'opération n'était pas pratiquée. En d'autres termes, la maladie dont souffrait l'intimé n'était pas inexistante et la manière adéquate de la traiter consistait en une opération, soit celle qui a été pratiquée. Le contraire n'est en tout cas pas établi. L'appelante ne soutient d'ailleurs pas que l'opération aurait été inutile, mais avance qu'elle aurait pu être retardée de quelques mois, soit fixée après que les rapports de travail auraient pris fin. Le dossier ne démontre certes pas que l'intervention aurait été urgente, mais cette circonstance est sans pertinence ici. En effet, aucune règle du droit du travail ne peut empêcher un travailleur de se faire soigner par des traitements correspondant aux affections dont souffre, ceci au moment où il l'estime nécessaire ou même à celui qui lui convient, s'agissant d'interventions médicales qui ne présentent pas une urgence particulière. Admettre le contraire reviendrait à donner à l'employeur une sorte de droit d'imposer au travailleur de se faire soigner au moment qu'il décide, ce qui ne paraît guère envisageable, ou d'interdire même temporairement au travailleur de recevoir des traitements justifiés du point de vue médical, ce qui le serait encore moins. Il faudrait peut-être et encore réserver le cas où un travailleur, pour se soustraire à une tâche urgente qu'il n'a pas envie d'accomplir, choisirait d'aller

consulter un matin plutôt qu'un après-midi pour une affection qui ne le gêne pas vraiment, mais on ne se trouve pas ici dans un tel cas de figure, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de s'arrêter sur la question. On ne peut donc pas reprocher à l'intimé d'avoir entrepris en juin 2018 des démarches qui ont ensuite abouti à l'opération du 22 juin 2018, ni d'avoir accepté de se faire opérer le jour en question. La solution serait la même si l'intimé avait lui-même demandé que l'intervention soit pratiquée à cette date, ce qui n'est de toute façon pas établi. L'« avertissement » donné par l'employeur selon son courrier du 20 juin 2018 visait en substance d'interdire à l'intimé de se faire opérer, voire même de tomber en arrêt maladie ; il ne peut pas être considéré comme un avertissement au sens de la jurisprudence rappelée plus haut, dans la mesure où l'employeur n'était pas en droit de prononcer une interdiction de ce genre, ni d'ailleurs de considérer un arrêt de travail pour cause de maladie comme un abandon de poste. Cela étant, il faut admettre que l'intimé n'a pas agi, envers son employeur, de la manière qu'on aurait pu attendre de lui, s'agissant des informations qu'il lui a données au sujet de son état de santé et de l'opération qui était envisagée. Il n'avait pas l'obligation d'aviser la directrice générale du fait qu'il avait mal à un genou, ni de ses consultations chez son médecin de famille à ce sujet, ceci avant le 14 juin 2018. Il ne devait pas noter ses absences dans le système informatique de l'entreprise, du fait de sa fonction de directeur, et on ne peut donc pas lui reprocher de n'avoir informé que sa collègue la plus proche, comme le font des personnes qui travaillent ensemble. Par contre, il aurait dû aviser la directrice générale de sa prochaine absence prolongée, ceci dès que cette absence devenait très probable, soit dès le 14 juin 2018. À cette date, l'opération paraissait suffisamment certaine ■ aussi quant à sa date, y compris celle prévue pour la consultation pré-opératoire ■ pour que l'intimé annule sa participation à un séminaire prévue pour le 21 juin 2018. En n'avertissant pas son employeur, l'intimé ne s'est pas conformé à son devoir de fidélité. Mais qu'aurait fait l'employeur s'il avait été informé le 14 juin 2018 déjà de l'opération envisagée pour le 21 ou 22 du même mois ? À lire le mémoire d'appel, il aurait exigé un certificat médical et que l'opération soit reportée à une date postérieure à la fin des rapports de travail. S'agissant du certificat médical, il faut relever que l'intimé n'était alors pas en arrêt de travail et qu'il n'aurait eu aucune peine à en faire établir un qui attesterait de ses problèmes de genou, puisqu'il avait consulté un spécialiste à Berne et que celui-ci envisageait l'opération. Quant à une exigence de l'appelante que l'opération soit reportée à des jours plus favorables pour elle, on ne voit pas sur quoi elle aurait pu se fonder et l'appelante ne le dit d'ailleurs pas. Au surplus, l'appelante ne soutient pas que l'avis tardif ■ et même très tardif ■ donné le 21 juin 2018, pour l'opération prévue le lendemain, lui aurait posé des problèmes d'organisation. Cela n'étonne pas, puisqu'à cette date il ne restait à l'intimé que deux semaines de travail effectif jusqu'à la fin du délai de congé et que des mesures avaient déjà été prises, dans l'entreprise, pour que des collègues de l'intimé soient familiarisés avec au moins une partie des tâches qu'il accomplissait. Il est vrai que le comportement de l'intimé donne un peu l'impression qu'après avoir souffert de son genou pendant un certain temps déjà, il a décidé d'y remédier à un moment qui l'arrangeait, soit alors qu'il était encore lié par un contrat de travail ; à près de 55 ans, il devait prendre en compte la possibilité de ne pas trouver facilement un nouvel emploi et il a peut-être préféré que l'incapacité de travail prévisible du fait de l'opération soit couverte par son employeur pendant trente jours, puis par des indemnités journalières, plutôt que de se trouver alors au chômage et empêché de rechercher activement un nouveau travail. Envisagée globalement, la situation amène à la conclusion que la violation du devoir de

fidélité résultant d'une absence d'information de l'employeur et le comportement général du travailleur n'étaient pas d'une gravité telle qu'une résiliation immédiate aurait été justifiée. Le rapport de confiance entre employeur et travailleur a certes pu être atteint dans une certaine mesure, mais ■ comme déjà rappelé ■ il ne restait de toute manière que deux semaines de travail à l'intimé et, objectivement, la continuation très temporaire des rapports de travail jusqu'à l'échéance du contrat pouvait être attendue de la part de l'appelante. À toutes fins utiles, on notera encore ceci : le refus de travailler ou les absences injustifiées peuvent justifier une résiliation immédiate s'ils sont persistants et précédés d'avertissements contenant la menace claire d'un renvoi immédiat, sauf cas d'absence qui s'étend sur plusieurs jours ou intervient alors que l'employeur a clairement formulé l'exigence que l'employé soit présent (ATF 108 II 301 cons. 3b) ; si le travailleur justifie l'abandon d'emploi par la maladie et que l'employeur a des doutes sur l'authenticité du motif, celui-ci ne peut pas résilier le contrat mais doit mettre l'employé en demeure de reprendre le travail ou de présenter un certificat médical, sauf si une telle sommation apparaît d'emblée inutile (arrêt du TF du 21.12.2006 [4C.339/2006] cons. 2.1) ; on ne se trouve pas ici dans un tel cas de figure, puisque l'absence de l'intimé était justifiée par des raisons médicales et que l'intéressé a remis à son employeur, à bref délai, un certificat attestant de son incapacité de travail.

12. Licenciement avec effet immédiat ■ violation du devoir de fidélité (activité pour un autre employeur)

a) L'appelante considère en outre que la résiliation immédiate était justifiée pour les raisons indiquées dans sa lettre du 22 octobre 2018, dont elle estime qu'elles pouvaient être invoquées a posteriori. Ces motifs concernent une activité professionnelle de l'intimé pour des tiers pendant le délai de résiliation.

b) D'après l'intimé, il s'agissait d'une activité bénévole, pour une association qui aidait à la création d'entreprises et mettait des mentors à disposition, et il avait apporté une aide hors de ses heures de travail, étant rappelé que ses horaires étaient libres.

c) Selon l'article 321a al. 3 CO, le travailleur, pendant la durée du contrat, ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur.

d) Le Tribunal fédéral a notamment considéré que lésait son devoir de fidélité, d'une manière pouvant conduire à un licenciement immédiat, le travailleur qui exerçait une activité accessoire, connue de l'employeur mais qui, par les modalités de son exercice, causait à l'employeur un grave danger de dommage économique (arrêt du TF du 13.10.2017 [4A_287/2017] cons. 4.2.2 ; cas d'un travailleur qui, dans le cadre d'une activité accessoire dans le même domaine que son employeur, pratiquait des prix plus favorables que celui-ci, ce qui était susceptible de détourner des clients de cet employeur). Par contre, même si son contrat contient une clause de prohibition de concurrence, le travailleur ne viole pas son devoir de fidélité si, envisageant de fonder une entreprise concurrente, il entreprend des préparatifs avant que le contrat de travail ne prenne fin, pour autant qu'il ne commence pas à concurrencer son employeur, à débaucher des employés ou à détourner de la clientèle (arrêt du TF du 23.06.2020 [4A_246/2020] cons. 4.3.1).

e) En l'espèce, il convient de retenir comme établi par le dossier, en fait, que dès le 6 juin 2018, Y. _____ a eu des contacts avec des tiers représentant l'association H. _____, dont le site internet permet de déterminer qu'elle met à disposition des mentors internes et

externes afin d'aider des entrepreneurs à construire des entreprises innovantes et qu'elle est soutenue par diverses collectivités publiques de Suisse romande (www.H._____.ch). Dans le cas particulier, l'intimé était contacté au sujet d'une entreprise I._____; des courriels ont été échangés : le 6 juin 2018, on demandait à l'intimé s'il aurait prochainement des disponibilités pour établir un business plan pour l'entreprise concernée ; il a répondu le même jour, à 16h41, qu'il lui fallait diverses données financières ; des renseignements lui ont été envoyés le lendemain ; un rendez-vous a été convenu pour le 12 juin 2018, à 17h00, selon un courriel que l'intimé a envoyé le 11 juin 2018 à 12h07. Le dossier n'établit pas que l'intimé aurait accompli des tâches pour un tiers pendant ses heures normales de travail (vu les heures des messages envoyés par l'intimé et du rendez-vous prévu), ni qu'il aurait fait autre chose que ce qui est mentionné ci-dessus (par exemple, il ne résulte pas du dossier que l'intimé aurait effectivement établi un business plan), ni qu'il aurait été rémunéré pour les conseils qu'il lui était demandé de donner, ni même qu'une rémunération quelconque aurait été prévue pour de tels conseils. L'appelante aurait pu tenter de prouver des faits en relation avec cette activité, en particulier en essayant de démontrer qu'elle était rémunérée (condition de l'article 321a al. 3 CO) ; elle ne l'a pas fait, ne produisant pas d'autres pièces que celles citées plus haut, n'abordant pas le sujet lors de l'interrogatoire de l'intimé et ne formulant pas de réquisitions (par exemple pour la production de pièces par l'intimé ou par l'association H._____).

f) Dans ces conditions, la Cour d'appel civile retient que l'intimé n'a pas violé son devoir de fidélité en relation avec ce qui précède. Cela dispense de s'interroger sur la possibilité, pour l'employeur et dans le cas concret, d'invoquer a posteriori des motifs de licenciement immédiat, comme il l'a fait par sa lettre du 22 octobre 2018 (sur cette question, cf. arrêt du TF du 19.12.2012 [4A_583/2012]cons. 3.1).

13. Conséquences du licenciement immédiat injustifié

a) Si le congé immédiat est injustifié, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art.337c al. 1 CO). Le juge peut en outre lui allouer une indemnité dont il fixera librement le montant en fonction des circonstances, mais qui ne pourra pas excéder six mois de salaire du travailleur (art.337c al. 3 CO).

b) Aucune des parties ne formule de critique spécifique envers le jugement entrepris en ce qui concerne le calcul du salaire manqué, retenu à hauteur de 13'333.50 francs brut (cons. 5, p. 19 du jugement), ni au sujet du dommage LPP, compté à 6'903.40 francs brut (cons. 7, p. 23-24). Il convient dès lors de prendre acte du fait que l'intimé ne conteste pas que ce qui lui a été alloué correspond à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, pas plus que l'appelante ne conteste les calculs du premier juge à ce sujet.

c) En rapport avec le salaire relatif à un solde de vacances, que le Tribunal civil a fixé à 6'193 francs brut (cons. 6, p. 20-23), l'appelante soutient que le premier juge « a allégué et motivé à la place de l'intimé » en retenant que celui-ci avait droit à cinq semaines de vacances par année et avait déjà pris 3,85 jours de vacances en 2018. Il lui a apparemment échappé que, dans sa demande, l'intimé a allégué qu'il lui restait deux semaines à prendre dans le délai de congé, qu'une semaine lui avait été payée et qu'il fallait ajouter trois jours correspondant à la période du 21 juillet (recte: juin) au 31 août 2018 ; le demandeur

prétendait donc au paiement de huit jours de vacances ; il résulte du contrat de travail qu'il avait droit à cinq semaines de vacances par année, ayant dépassé l'âge de cinquante ans. Comme il a relevé avec pertinence le Tribunal civil, l'appelante s'est contentée de contester en bloc les allégués correspondants, sans revenir sur le nombre de jours de vacances que l'intimé aurait, selon elle, déjà pris, ne se conformant ainsi pas aux règles sur le fardeau de la contestation (ATF 141 III 433 cons. 2.6 et ATF 144 III 519 cons. 5.2.2.1), le fardeau de la preuve de vacances déjà prises incombant au surplus à l'employeur. À cela, on peut ajouter que, dans son mémoire d'appel, l'appelante ne dit rien non plus des jours de vacances que l'intimé aurait prises, ni ne se détermine sur les éléments de fait pertinents. Faute d'une motivation suffisante, son grief est irrecevable, étant relevé tout de même qu'il n'y a rien à redire aux motifs et aux conclusions du Tribunal civil à ce sujet.

d) D'après la jurisprudence (arrêts du TF du 21.04.2017 [4A_711/2016] cons. 5.2 et du 29.01.2019 [4A_173/2018] cons. 5.1), l'indemnité prévue à l'article 337c al. 3 CO, qui s'ajoute aux droits découlant de l'article 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée ; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération, comme également la situation économique de l'employeur et celle de l'employé. Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation à cet égard.

e) En l'espèce, la faute de l'employeur n'est pas très importante. L'appelante pouvait se sentir un peu frustrée de voir que l'intimé allait se faire opérer peu avant la fin du délai de congé, pour un problème à un genou qui aux yeux de l'employeur ne nécessitait pas une intervention urgente, et que ce délai de congé allait de ce fait être prolongé. L'intimé avait déjà été licencié, le 19 avril 2018 et pour le 20 juillet 2018. Au moment de la résiliation immédiate, il ne lui restait que deux semaines de travail effectif, compte tenu des vacances qu'il devait encore prendre. Il a cependant pu ressentir comme injuste qu'on le licencie abruptement, au moment précis où il entrait à l'hôpital, mais il s'était en partie mis dans son tort en n'annonçant pas son absence à l'avance à la directrice générale. La manière dont le congé a été donné n'est pas particulièrement blâmable. Les rapports de travail n'avaient pas duré longtemps, soit moins de deux ans. L'intimé était âgé de plus de cinquante ans. Sa situation sociale devait être bonne, puisqu'il réalisait un salaire très confortable. À la charge de l'intimé, il faut retenir une faute concomitante, dans la mesure où il ne s'est pas comporté comme on aurait pu l'attendre de lui en n'informant pas la direction de l'entreprise de l'opération envisagée, alors qu'il aurait pu et dû le faire dès le 14 juin 2018, ceci d'autant plus qu'il occupait un poste de directeur. Cette faute doit cependant être relativisée, dans ses conséquences, puisqu'à ce moment-là, il lui restait quatre semaines de travail effectif avant de quitter ses fonctions, que l'absence qu'il devait envisager correspondait à deux semaines de travail effectif et que des mesures avaient déjà été prises, comme il a relevé le témoin C. _____, pour que d'autres collaborateurs soient en mesure de le remplacer, en tout cas dans certains domaines. S'il avait averti la directrice générale le 14 juin 2018 déjà, elle aurait certes pu prendre quelques

mesures complémentaires pour le remplacement, mais l'appelante n'a pas soutenu que le départ de l'intimé, le 21 juin 2018, lui avait posé des problèmes particuliers. Les conséquences économiques du licenciement immédiat n'ont pas été lourdes, car l'intimé allait de toute manière quitter son emploi à brève échéance ; selon ses propres allégués, il a pu obtenir le paiement des indemnités journalières, puis finalement bénéficier de prestations de chômage normales, pour une durée non réduite. Tout bien considéré, il paraît équitable de fixer à un mois de salaire l'indemnité due par l'employeur au travailleur. Cela correspond à 12'308 francs brut, au sens du contrat. L'appel joint sera ainsi partiellement admis.

14. En fonction de ce qui précède, un renvoi de la cause en première instance ne se justifie pas et la conclusion subsidiaire de l'appelante doit ainsi être rejetée.

15.a) Vu ce qui précède, l'appel doit être rejeté et l'appel joint partiellement admis.

b) Il n'y a pas lieu de revenir sur la répartition des frais de première instance, dans la mesure où la répartition 3/4-1/4 fixée par le Tribunal civil paraît équitable, au vu du sort de la cause.

c) Les frais judiciaires de la procédure d'appel sont arrêtés à 9'500 francs. Ils ont été avancés par l'appelante à raison de 6'500 francs et l'intimé par 3'000 francs. Les sommes en jeu dans la procédure d'appel étaient au total d'environ 96'000 francs, soit environ 26'000 francs pour ce qui avait été alloué en première instance, 17'000 francs pour les prétentions de l'appelante en appel et 53'000 francs pour les prétentions élevées dans l'appel joint. L'appelante obtient gain de cause pour 41'000 francs environ et l'intimé pour 55'000 francs environ. L'appelante succombe cependant sur le principe de l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, ce qu'il faut aussi prendre en considération. Il paraît ainsi équitable que l'appelante assume les trois quarts des frais judiciaires de la procédure d'appel (7'125 francs), l'intimé devant en prendre en charge un quart (2'375 francs).

d) Les honoraires du mandataire de l'appelante peuvent être estimés à 4'000 francs pour la procédure d'appel, sur la base du dossier et en l'absence de mémoire (art. 95 et 105 al. 2 CPC, 64 al. 2 LT Frais). L'intimé a conclu à l'allocation de dépens, mais n'a pas fait état de frais qu'il aurait dû supporter. Après compensation, l'intimé devra une indemnité de dépens de 1'000 francs à l'appelante.

Par ces motifs, LA COUR D'APPEL CIVILE

1. Rejette l'appel.

2. Admet partiellement l'appel joint.

3. Réforme le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris, qui devient :

3. Condamne X. _____ à payer à Y. _____ le montant brut de 12'308 francs, dont à déduire les charges sociales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 18 octobre 2018.

3bis. Rejette la demande pour le surplus.»

4. Confirme, pour le surplus, le jugement entrepris.

5. Met les frais de la procédure d'appel, arrêtés 9'500 francs et avancés par l'appelante à raison de 6'500 francs et l'intimé par 3'000 francs, par 7'125 francs à la charge de

l'appelante et 2'375 francs à la charge de l'intimé.

6. Condamne l'intimé à verser à l'appelante, pour la procédure d'appel, une indemnité de dépens de 1'000 francs, après compensation.

Neuchâtel, le 29 décembre 2020

1 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. 1

2 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.

3 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.

1 Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1er janv. 1989 (RO19881472; FF1984II 574).

1 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée.

2 On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.

3 Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

1 Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1er janv. 1989 (RO19881472; FF1984II 574). 2 Lire «cessation».

1 Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.

2 Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

3 Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou de l'abandon de l'emploi. 1

4...2

1 Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1er janv. 1989 (RO19881472; FF1984II 574). 2 Abrogé par le ch. I de la LF du 18 mars 1988, avec effet au 1er janv. 1989 (RO19881472; FF1984II 574).

1 La demande contient:

a. la désignation des parties et, le cas échéant, celle de leur représentant;

b. les conclusions;

c. l'indication de la valeur litigieuse;

d. les allégations de fait;

e. l'indication, pour chaque allégation, des moyens de preuves proposés;

f. la date et la signature.

2 Sont joints à la demande:

a. le cas échéant, la procuration du représentant;

b. le cas échéant, l'autorisation de procéder ou la déclaration de renonciation à la procédure de conciliation;

c. les titres disponibles invoqués comme moyen de preuve;

d. un bordereau des preuves invoquées.

3 La demande peut contenir une motivation juridique.

1 Le tribunal notifie la demande au défendeur et lui fixe un délai pour déposer une réponse écrite.

2 L'art. 221 s'applique par analogie à la réponse. Le défendeur y expose quels faits allégués dans la demande sont reconnus ou contestés.

3 Le tribunal peut décider de limiter la réponse à des questions ou à des conclusions déterminées (art. 125).

4 Il notifie la réponse au demandeur.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.