

## NE\_GERICHTE CACIV.2022.10 vom 17. Juni 2022

NE Tribunal cantonal, 2022-06-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CACIV.2022.10](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CACIV.2022.10)

FR: NE\_GERICHTE CACIV.2022.10 du 17 juin 2022

IT: NE\_GERICHTE CACIV.2022.10 del 17 giugno 2022

### Volltext

A. Par contrat de travail signé le 27 mars 2018, X. \_\_\_\_\_ a été engagé en qualité d'aide de cuisine ■ casserolier par Y. \_\_\_\_\_ Sàrl au A. \_\_\_\_\_ pour une durée indéterminée à partir du 28 avril 2018. Ledit contrat prévoyait un temps d'essai de trois mois et un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois, respectivement deux mois à partir de la sixième année de service. Le salaire mensuel brut d'élevait à 3'560.70 francs, plus 296.60 francs de part mensuelle au 13esalaire.

Dès janvier 2019, X. \_\_\_\_\_ a perçu un salaire mensuel brut de 3'945.10 francs, soit un salaire de base de 3'560.70 francs plus une indemnité de 80.95 francs pour les jours fériés et une part au 13esalaire de 303.45 francs.

B. X. \_\_\_\_\_ a été en arrêt de travail à 100 % du 9 juillet 2019 au 30 septembre 2019, selon différents certificats médicaux.

C. Par courrier du 30 juillet 2019, X. \_\_\_\_\_ a été licencié pour le 31 août 2019 au soir.

D. Le 31 juillet 2019, ce dernier a répondu à Y. \_\_\_\_\_ Sàrl que le congé était nul en raison de son incapacité de travail depuis le 9 juillet 2019 jusqu'au 6 août 2019 comme en attestaient les certificats médicaux joints en copie, lesquels avaient déjà été transmis à l'employeur le 10 juillet 2019.

E. Par lettre du 23 août 2019, le mandataire de Y. \_\_\_\_\_ Sàrl a notamment mis en demeure X. \_\_\_\_\_ de ne plus mettre B. \_\_\_\_\_ devant le fait accompli en fournissant des certificats médicaux «après coup».

F. Le 3 septembre 2019, Y. \_\_\_\_\_ Sàrl a résilié le contrat de travail avec effet immédiat pour abandon de poste.

G. X. \_\_\_\_\_ a été payé jusqu'au 31 août 2019. Il a ensuite requis et obtenu des indemnités de chômage du 1er octobre 2019 au 31 décembre 2019. Il a obtenu, le 8 juin 2020, une autorisation de procéder.

H. Par demande du 20 août 2020, X. \_\_\_\_\_ a conclu, sous suite de frais et dépens, à la condamnation de Y. \_\_\_\_\_ Sàrl à lui payer la somme de 13'852.40 francs avec intérêt à 5 % l'an dès le 3 septembre 2019 à titre de salaire pour les mois de septembre à décembre 2019, ainsi que la somme de 6'926.20 francs avec intérêts à 5 % l'an dès le 3 septembre 2019 à titre d'indemnité pour licenciement injustifié, correspondant à deux mois de salaire.

I. Par demande simplifiée du 2 septembre 2020, la Caisse Cantonale Neuchâteloise d'Assurance Chômage (ci-après : CCNAC) a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que la subrogation de la CCNAC pour les mois d'octobre à décembre 2019 soit reconnue, à la condamnation de Y. \_\_\_\_\_ Sàrl à lui verser le montant de 8'716.55 francs nets avec intérêt à 5 % l'an dès le 2 septembre 2020, correspondant aux indemnités de chômage

versées pour les mois d'octobre à décembre 2019 et à la jonction des causes.

J. Dans sa réponse du 14 décembre 2020, Y. \_\_\_\_\_ Sàrl a conclu à la dénonciation de l'instance à l'encontre de l'assureur C. \_\_\_\_\_ et à ce que X. \_\_\_\_\_ et la CCNAC soient déboutés de leurs conclusions. En substance, elle a allégué être liée à C. \_\_\_\_\_ par un contrat d'assurance-maladie collective. Après l'avoir interpellée, cette compagnie avait refusé d'intervenir au motif que X. \_\_\_\_\_ n'avait pas retourné la procuration transmise dans trois différents courriers. Ces courriers avaient apparemment été envoyés à l'ancienne adresse de X. \_\_\_\_\_. Or les fiches de salaire de ce dernier avaient également été envoyées à cette adresse et il les avait reçues. C. \_\_\_\_\_ n'avait pas indiqué que ces courriers étaient venus en retour. Cette assurance estimait ne rien devoir et mettait la faute de la non communication de la nouvelle adresse sur Y. \_\_\_\_\_ Sàrl. Dès lors, il convenait de dénoncer le litige à cette assurance, afin qu'elle intervienne si Y. \_\_\_\_\_ Sàrl venait à succomber.

K. Après avoir été interpellée, C. \_\_\_\_\_ a, le 21 janvier 2021, conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que X. \_\_\_\_\_ soit débouté de toutes ses conclusions en paiement de la perte de gain maladie et à ce qu'il soit dit et constaté l'absence de toute créance de Y. \_\_\_\_\_ Sàrl envers elle pour les prétentions formulées par le demandeur, ainsi que l'absence de toute créance de X. \_\_\_\_\_ envers elle. En bref, elle a indiqué que les informations fournies par Y. \_\_\_\_\_ Sàrl étaient erronées. Aucun des trois courriers adressés au demandeur n'était venu en retour, ce qui laissait entendre que ces courriers étaient parvenus à leur destinataire. Y. \_\_\_\_\_ Sàrl n'avait pas réagi lorsqu'elle lui avait indiqué que le demandeur ne répondait pas. Y. \_\_\_\_\_ Sàrl et le demandeur n'avaient pas respecté leurs obligations contractuelles ni démontré l'absence de faute justifiant la violation de leur obligation de collaborer. Partant, elle n'était pas tenue de verser des indemnités perte de gain.

L. Le demandeur et le représentant de la défenderesse ont été auditionnés le 7 mai 2021.

M. Par jugement du 4 janvier 2022, le Tribunal civil a condamné Y. \_\_\_\_\_ Sàrl à payer à X. \_\_\_\_\_, à titre d'indemnité fondée sur l'article 337c al. 1 CO, la somme de 3'156.10 francs nette, plus intérêts à 5 % l'an dès le 3 octobre 2019, pour le mois de septembre 2019, et celle de 7'890.20 francs brute, dont à déduire la somme de 5'811.05 francs nette revenant à la CCNAC selon le chiffre 3 du dispositif, plus intérêts à 5 % l'an dès le 3 septembre 2019, pour les mois d'octobre et novembre 2019 ; condamné Y. \_\_\_\_\_ Sàrl à payer à X. \_\_\_\_\_, à titre d'indemnité fondée sur l'article 337c al. 3 CO, la somme de 6'000 francs nette, plus intérêts à 5 % l'an dès le 3 septembre 2019 ; condamné Y. \_\_\_\_\_ Sàrl à payer à la CCNAC la somme de 5'811.05 francs nette, plus intérêts à 5 % l'an dès le 2 septembre 2020 ; rejeté toute autre ou plus ample conclusion ; statué sans frais ni dépens.

En substance, le tribunal a retenu que l'argument de C. \_\_\_\_\_ selon lequel le licenciement du demandeur le 30 juillet 2019 pour le 31 août 2019 était efficace semblait, à première vue pertinent. En effet, l'incapacité de travail limitée au poste de travail fondait en principe l'obligation de l'employeur de verser le salaire mais ne permettait en revanche pas d'invoquer l'article 336c CO, sauf si elle affectait la capacité du travailleur à chercher un emploi. Toutefois, cet argument ne pouvait être pris en compte car il n'avait pas été distinctement allégué par la défenderesse, laquelle ne pouvait pas s'attendre à ce que le tribunal se contente des seuls aveux supposés du demandeur. En outre, il était assez

clair que la défenderesse n'avait pas tardé à admettre, implicitement en tout cas, que son licenciement du 30 juillet 2019 était intervenu en temps prohibé et qu'il était donc nul. Par la suite, elle n'avait pas varié dans sa position, sans quoi, elle n'aurait pas affirmé, dans sa réponse, qu'elle n'avait pas eu d'autre choix que de résilier le contrat de travail pour abandon de poste. Dès lors, l'hypothèse selon laquelle les rapports de travail auraient pris fin valablement le 31 août 2019 devait être écartée.

S'agissant de l'abandon de poste, le tribunal a retenu que le demandeur n'avait pas fait savoir à la défenderesse qu'il entendait définitivement ne plus travailler pour elle. Il n'avait donc pas abandonné son emploi. La défenderesse ne pouvait pas inférer le contraire, le 3 septembre 2019, du seul fait que le certificat médical arrivait à échéance le 31 août 2019 alors qu'aucun autre certificat médical n'avait été produit et que le demandeur ne s'était pas présenté au travail les 2 et 3 septembre 2019. Au contraire, la défenderesse devait tenir pour plausible que le demandeur, en arrêt de travail pour des raisons médicales depuis le 9 juillet 2019, n'avait pas cessé d'être incapable de travailler et elle devait l'inviter à reprendre son emploi, à produire un certificat médical ou à justifier de toute autre manière son absence, avant de considérer un abandon de poste de la part du demandeur. Partant, le licenciement immédiat du 3 septembre 2019 était dépourvu de justes motifs. Le tribunal a ensuite considéré que le congé n'aurait pas pu être valablement signifié avant le 1er octobre 2019, eu égard à l'article 336c CO, qu'il n'aurait pas pu prendre effet avant le 30 novembre 2019, eu égard aux termes du contrat de travail et de la CCNT de l'hôtellerie-restauration, et que le demandeur avait donc droit à un plein salaire, indemnités pour les jours fériés et parts mensuelles au 13e salaire comprises, pour les mois d'octobre et novembre 2019, soit 7'890.20 francs bruts. Devaient être déduites de ce montant les indemnités de chômage totalisant 5'811.05 francs nets, à hauteur desquelles la CCNAC était légalement subrogée. S'agissant du mois de septembre 2019, le droit du demandeur était réduit en raison de son incapacité de travail, à un montant net égal aux 80 % du salaire brut, soit à 3'156.10 francs nets. La défenderesse ne s'était pas prévalu de son obligation limitée à l'échelle bernoise, conformément à la CCNT, lorsque l'assurance refusait de payer les prestations parce que le collaborateur ne répondait pas aux conditions d'assurance ou que les conditions légales faisaient défaut. Même si elle l'avait fait, cet argument n'aurait pas été retenu car rien ne permettait d'affirmer que les trois courriers de C. \_\_\_\_\_ envoyés au demandeur étaient parvenus à leur destinataire et que ce dernier les avait ignorés. En revanche, il était patent que la défenderesse avait mis C. \_\_\_\_\_ dans l'erreur en lui communiquant une adresse qui n'était plus d'actualité alors qu'elle connaissait l'adresse exacte du demandeur et qu'elle n'avait pas réagi aux courriels de C. \_\_\_\_\_ qui attendaient une réponse de sa part.

Le tribunal a encore retenu que la faute de la défenderesse, sans être d'une gravité exceptionnelle, n'était pas pour autant à qualifier de bénigne, de négligeable ou de compréhensible. Elle ne pouvait pas ignorer qu'elle ne pouvait pas congédier le demandeur comme elle l'avait fait, sans le contacter au préalable. Elle avait opté pour une voie brutale sans s'embarrasser de démarches préalables. Les propos tenus par la défenderesse lors de l'audience étaient révélateurs. Son comportement choquant devait être sanctionné par le biais d'une indemnité punitive. Cette indemnité devait être fixée à 6'000 francs nets, correspondant à un salaire et demi afin de tenir compte de toutes les circonstances, notamment d'une légère faute concomitante du demandeur.

N. Le 4 février 2022, Y. \_\_\_\_\_ Sàrl interjette appel contre cette décision en concluant, sous suite de frais et dépens, à la notification de l'appel à C. \_\_\_\_\_ en tant que partie dénoncée au litige ; à la réforme du jugement entrepris ; à ce que X. \_\_\_\_\_ et la CCNAC soient déboutés de leurs conclusions ; et subsidiairement, au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouvelle décision.

En substance, elle allègue une violation du droit et une appréciation inexacte des faits. Elle conteste que l'intimé était en incapacité de travail le 3 septembre 2019 car cette incapacité était liée au seul emploi exercé auprès d'elle-même. Elle soutient qu'il avait abandonné son emploi, qu'elle n'avait pas mis C. \_\_\_\_\_ dans l'erreur en lui communiquant une adresse non actualisée et qu'il ne lui appartenait pas de payer le salaire durant l'incapacité de travail retenue par le premier juge. Elle requiert le dossier médical de l'intimé auprès de feu le Dr D. \_\_\_\_\_, respectivement que toute information utile en lien avec le dossier puisse être jointe à la présente procédure, le cas échéant, en s'adressant aux médecins ayant repris le dossier médical que l'intimé avait auprès du Dr D. \_\_\_\_\_.

O. Dans ses déterminations du 14 mars 2022, C. \_\_\_\_\_ indique, en bref, que toutes les créances en indemnités pour perte de gain se sont prescrites au plus tard le 1er janvier 2022, soit deux ans après le dernier salaire réclamé. Elle souligne que c'est à juste titre que le premier juge a retenu que l'appelante n'avait pas transmis les informations nécessaires pour traiter le sinistre, alors qu'elle connaissait la nouvelle adresse de l'intimé. L'employeuse ne pouvait pas se dédouaner de son omission de collaborer en invoquant avoir recopié l'adresse figurant sur les enveloppes reçues. En outre, l'appelante avait indiqué sur le formulaire de déclaration de maladie que le numéro de téléphone de l'intimé était le 01111111. Cela contrevenait à son devoir de collaboration. C. \_\_\_\_\_ conteste encore que son objection, selon laquelle l'intimé était en incapacité de travail relative et non générale, était tardive. Elle précise que la demande en paiement, ainsi que toutes les écritures ne lui ont été transmises qu'après l'ordonnance de clôture de l'administration des preuves.

P. Dans sa réponse du 16 mars 2022, X. \_\_\_\_\_ conclut, sous suite de frais et dépens, au rejet de l'appel. En résumé, il allègue que l'appelante n'avait jamais mis en doute la réalité de son incapacité de travail avant la procédure judiciaire et qu'elle avait admis implicitement cette réalité étant donné qu'elle avait annoncé le sinistre à son assurance-maladie perte de gain, soit C. \_\_\_\_\_. Il souligne que c'est à raison que le premier juge n'a pas retenu un abandon d'emploi et que lui-même a toujours été de bonne foi en affirmant ne pas avoir reçu les courriers de C. \_\_\_\_\_. Il soutient que l'argumentation actuelle de l'appelante est tardive et que les nouveaux moyens de droit dont elle veut se prévaloir ne sont pas pertinents.

Q. La CCNAC n'a pas déposé réponse dans le délai imparti.

R. Le 26 mars 2022, X. \_\_\_\_\_ a déposé une réplique spontanée.

S. Le 4 avril 2022, l'appelante a confirmé son appel et ses conclusions.

T. Le 6 avril 2022, un changement de juge instructeur a été annoncé aux parties, du fait d'une réorganisation ponctuelle des dossiers de la Cour de céans. La nouvelle juge instructeur a indiqué que l'échange des écritures était clos, sous réserve du droit inconditionnel de réplique, à exercer, cas échéant, dans les 10 jours. Les parties ne se sont plus prononcées.

## CONSIDERANT

1. Interjeté dans les formes et délai légaux, l'appel est recevable, sous réserve de ce qui suit.

2. L'article 317 al. 1 CPC prévoit que les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte en appel que pour autant qu'ils soient invoqués ou produits sans retard (let. a) et qu'ils ne pouvaient l'être en première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Ces conditions sont cumulatives (arrêt du TF du 28.10.2016 [5A\_456/2016] cons. 4.1.1). S'agissant des vrais nova («echte Noven»), la condition de nouveauté posée par la lettre b est sans autre réalisée et seule celle de l'allégation immédiate doit être examinée. En ce qui concerne les pseudo nova («unechte Noven»), 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 fait en question et le moyen de preuve n'ont pas pu être produits en première instance (ATF 143 III 42 cons. 4.1).

2.1 Dans un premier grief, l'appelante soutient que c'est à tort que le premier juge n'a pas retenu que les rapports de travail avait pris fin valablement le 3 septembre 2019. Elle estime qu'à cette date, l'intimé ne se trouvait pas en incapacité de travail car cette «incapacité» était liée au seul emploi exercé auprès de Y. \_\_\_\_\_ Sàrl. Elle souligne que lors de son interrogatoire, l'intimé a expliqué qu'il ne pouvait plus travailler auprès de Y. \_\_\_\_\_ Sàrl. Dès lors, lorsqu'elle a résilié le contrat de travail, le 3 septembre 2019, l'intimé ne se trouvait pas en incapacité de travail étant donné qu'il n'avait plus à aller dans la sphère d'influence de son employeur. Il n'était ainsi plus protégé contre le congé en temps inopportun.

2.2 Le fait qui soutend cet argument est nouveau. L'appelante n'a jamais allégué en première instance que l'inaptitude au travail attestée par un certificat médical (l'inaptitude au travail est une question de fait alors que l'incapacité de travail relève du droit cf. arrêt du TF du 28.07.2009 [4A\_227/2009] cons. 3.1.3) était limitée au poste occupé lors du licenciement du 3 septembre 2019. Elle ne saurait se prévaloir du fait que le Tribunal civil a examiné cette question pour le licenciement du 30 juillet 2019. En outre, si elle a relevé dans son mémoire de réponse avoir mis en doute «l'incapacité de travail» de l'intimé, cela concernait la période du licenciement du 3 septembre 2019 et n'équivaudrait quoi qu'il en soit pas à soutenir que l'incapacité était limitée au poste occupé, fait dès lors non allégué devant le Tribunal civil. Cet argument doit donc être écarté.

3. L'appel doit être motivé (art. 311 al. 1 CPC). L'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique. Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner simplement à reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si ces conditions ne sont pas remplies, l'appel est irrecevable. Tel est notamment le cas lorsque la motivation de l'appel est identique aux

moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée, ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée, ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance (arrêt du TF du 09.07.2020 [5A\_356/2020] cons. 3.2). Les exigences quant à la motivation s'appliquent que la cause soit soumise à la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC) ou à la maxime inquisitoire (art. 55 al. 2, 243 al. 2 et 247 al. 2 CPC) (ATF 138 III 374 cons. 4.3.1 ; cf. aussi Jeandin, in: CR CPC, 2<sup>e</sup> éd., n. 3 ad art. 311, avec les références).

3.1 L'appelante affirme que l'intimé a abandonné son emploi. Elle se réfère aux déclarations de l'intimé lors de son interrogatoire et au fait que ce dernier ne s'était plus présenté à son travail depuis le 7 juillet 2019, pour en conclure que bien qu'il avait contesté vouloir quitter son emploi, il avait refusé de manière consciente, intentionnelle et définitive de poursuivre l'exécution du travail auprès de l'appelante. Selon l'appelante, il convient de prendre en compte le fait que l'intimé avait effectué des démarches pour trouver un emploi, alors que durant cette période il n'allait plus travailler chez elle.

Ce faisant, elle substitue son avis à celui du premier juge sans le discuter. En effet, l'appelante ne remet pas en cause et n'aborde pas le fait que, comme l'a retenu le premier juge, il était patent que l'intimé n'avait d'aucune façon fait savoir à son employeuse qu'il entendait, même une fois rétabli dans sa santé, définitivement ne plus vouloir travailler pour elle. De plus, aucun élément ne permettait à l'appelante d'inférer le contraire. Les exigences de motivation requises par l'article 311 al. 1 CPC n'étant pas remplies, ce grief doit être déclaré irrecevable.

3.2 L'appelante conteste ensuite pour autant qu'il s'agisse d'un grief distinct, l'appelante « tournant en rond » autour de la question de l'absence injustifiée, selon elle, du 3 septembre 2019 que le licenciement immédiat du 3 septembre 2019 était dépourvu de justes motifs. Elle indique qu'en date du 3 septembre 2019, elle ne savait pas que l'intimé disposait d'un certificat d'incapacité de travail.

Cependant, elle n'avance aucun argument remettant en cause l'absence de justes motifs retenu par le Tribunal civil. Elle ne discute pas le fait que le premier juge a considéré que l'employeuse ne pouvait pas conclure, le 3 septembre 2019, que l'intimé avait abandonné son emploi en raison du fait que le dernier certificat était arrivé à échéance le 31 août 2019, qu'aucun nouveau certificat n'avait été produit, que l'intimé savait pertinemment qu'il devait travailler régulièrement du lundi au samedi et qu'il devait donc se présenter à son poste dès le lundi 2 septembre 2019. Selon le juge, l'employeuse devait au contraire tenir pour plausible que le travailleur, en arrêt de travail depuis le 9 juillet 2019, n'avait pas cessé d'être incapable de travailler et que l'absence de présentation d'un nouveau certificat médical n'était pas imputable à un manquement de l'intimé. L'appelante devait ainsi inviter l'intimé à reprendre son emploi, à produire un certificat médical ou à justifier de toute autre manière son absence avant de considérer que l'intimé avait abandonné son emploi. Faute de contestation suffisamment motivée, le grief, fondé sur la seule absence d'un certificat médical le 3 septembre 2019, est également irrecevable.

Sur le fond, le grief ne pourrait être que rejeté, étant même téméraire. L'appelante, qui indique elle-même que les précédents certificats médicaux lui avaient été remis plusieurs jours après le début de la période qu'ils concernaient, ne pouvait raisonnablement partir de l'idée que l'absence du travailleur le 3 septembre 2019 n'était pas due à une poursuite de son incapacité mais signifiait qu'il refusait fautivement de reprendre son travail. Si doute il

y avait eu, l'employeuse aurait dû interpellé le travailleur.

3.3 L'appelante soutient que c'est à tort que le premier juge a retenu qu'à défaut de justes motifs, l'intimé avait droit à son salaire jusqu'au 30 novembre 2019, intérêts courants dès le 3 septembre 2019. Elle indique que le premier juge a omis que l'intimé n'était pas en incapacité de travail le 3 septembre 2019 car cette incapacité de travail était limitée au poste de travail. Dès lors, le contrat de travail aurait pris fin au plus tard le 31 octobre 2019 et non pas le 30 novembre 2019. Elle précise que si le licenciement pour justes motifs devait être écarté, il y aurait lieu de relever que l'intimé n'était pas en incapacité de travail au plus tard le 3 septembre 2019, puisque, d'une part, aucun certificat n'était entre ses mains ni connu d'elle-même et, d'autre part, parce que le contrat de travail avait alors déjà pris fin.

Cette argumentation quelque peu confuse doit être écartée dans la mesure où elle concerne un nouveau motif, à savoir l'incapacité de travail limitée au poste de travail pour la date du 3 septembre 2019 (cf. considérant 2.2 ci-dessus). Cette argumentation doit également être déclarée irrecevable au motif qu'elle ne respecte pas les conditions de l'article 311 al. 1 CPC relatives à la motivation de l'appel sur l'absence de justes motifs pour le licenciement (cf. considérant 3.2 ci-dessus).

Dès lors, il ne saurait être donné suite à la réquisition de preuve tendant à l'obtention du dossier médical de l'intimé auprès de feu le Dr D. \_\_\_\_\_, dans la mesure où ce dossier n'apporterait aucun élément pertinent, les griefs soulevés que ces éléments de preuve sont censés appuyer étant irrecevables.

4. L'appelante conteste devoir payer à l'intimé le salaire durant l'incapacité de travail retenue et indique que, si une incapacité devait être retenue, il appartiendrait à C. \_\_\_\_\_ de payer des indemnités conformément à son contrat d'assurance. Elle allègue un manque de collaboration de l'intimé, notamment le fait qu'il n'a pas communiqué sa nouvelle adresse lors de son déménagement. Elle relève également une absence d'information de l'intimé relatif à son état de santé et le fait qu'il a tardé à remettre les certificats médicaux.

Là encore, l'appelante substitue son avis à celui du premier juge sans remettre en cause son appréciation, selon laquelle rien ne permettait d'affirmer que les trois lettres de C. \_\_\_\_\_ envoyées à l'intimé à une adresse non valable depuis plus d'une année étaient parvenues à leur destinataire et que celui-ci les avait ignorées.

S'agissant du fait qu'elle avait mis l'assureur C. \_\_\_\_\_ dans l'erreur en lui communiquant, par le biais de la déclaration de maladie du 13 août 2019, une adresse non actualisée alors qu'elle connaissait à cette époque l'adresse exacte de l'intimé, l'appelante reprend son argument développé en première instance, selon lequel elle n'a fait que recopier l'adresse figurant au dos des enveloppes utilisées par le demandeur pour l'envoi des certificats médicaux. Au demeurant, l'appelante ne remet pas en cause le fait que, selon le premier juge, elle aurait pu corriger l'adresse erronée en répondant aux trois courriels de C. \_\_\_\_\_ qui attendaient une réponse de sa part et qu'elle ne s'était pas donné ce mal, le premier juge renvoyant aux déclarations de l'appelante lors de son audition, selon lesquelles elle avait déclaré : « Que voulez-vous que je vous dise ou que je fasse ? Était-ce à moi de faire la poste ? [ ] Ce n'était pas mon rôle de faire quoi que ce soit à la place de C. \_\_\_\_\_. [ ] Je signale un arrêt de travail et c'est tout. »

Partant, ce grief est irrecevable faute de motivation suffisante, en particulier de la contestation par l'appelant du refus de l'assurance de prendre le cas en charge au motif que les conditions (notamment l'information sur l'assuré et l'incapacité de travail) de son intervention n'étaient pas réalisées (art.311 al. 1 CPC).

5. En cas de résiliation immédiate et injustifiée du contrat, l'article 377c al. 3 CO autorise le travailleur à réclamer une indemnité dont le juge fixe librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances mais sans excéder six mois de salaire.

Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'article 337cal. 1 CO, a une double finalité, punitive et réparatrice, 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 (arrêt du TF du 21.04.2017 [4A\_711/2016]cons. 5.2 ; ATF 135 III 405cons. 3.1). Elle est due, en principe, dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié. Une éventuelle exception ne peut se justifier que dans des circonstances particulières ; il faut à tout le moins que l'employeur n'ait commis aucune faute et qu'il ne soit pas non plus responsable en raison d'autres circonstances. Le Tribunal fédéral a notamment renoncé au versement d'une indemnité dans le cas d'un travailleur ayant commis de nombreux manquements (JAR 2002, 265ss), dans celui d'un employé qui avait mordu son supérieur hiérarchique à l'avant-bras devant des collaborateurs, en réaction excessive à une altercation (JAR 2007, 242), et dans un cas de courts rapports de travail (15 mois), sans perte financière pour l'employé mais avec une faute concomitante (JAR 2002, 287) (Portmann/Rudolph, in: Basler Kommentar, OR I, 7<sup>ed.</sup>, n. 5 ad art. 337c).

Le cas échéant, l'indemnité est évaluée selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). La gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est déterminante et notamment la question de savoir si l'employé a pu s'exprimer sur les motifs ayant conduit au licenciement (arrêt du TF du 29.01.2019 [4A\_173/2018]cons. 5.1) ; 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 (arrêt du TF du 30.04.2020 [4A\_604/2019]cons. 8 et les réf. citées), de même que la situation économique de l'employeuse et de l'employé (arrêt du TF du 29.01.2019 précité). En matière d'indemnité au sens de l'article 337cal. 3 CO, le juge du fait dispose d'un large pouvoir d'appréciation, s'agissant de sa quotité (arrêt du TF du 13.12.2005 [4C.291/2005]cons. 5.1 et la référence citée). Dans un arrêt récent, la Cour de céans a retenu qu'une indemnité équivalant à un mois de salaire se justifiait dans le cas d'un licenciement immédiat injustifié, après des rapports de travail qui avaient duré un an et demi et en présence d'une faute concomitante du travailleur (CACIV.2021.30, du 09.07.2021) ; dans un autre, qui concernait un employé à mi-temps, qui n'avait travaillé que pendant moins de trois mois et à qui aucune faute concomitante ne pouvait être imputée, elle a retenu qu'une indemnité équivalant à un peu moins d'un mois de salaire se justifiait (CACIV.2021.48, du 08.09.2021).

5.1 Le premier juge a retenu que la faute de la défenderesse, sans être d'une gravité exceptionnelle, n'était pas pour autant à qualifier de bénigne, de négligeable ou de compréhensible. Étant assistée d'un avocat avant le licenciement du 3 septembre 2019, l'appelante ne pouvait pas ignorer ses droits et obligations, notamment le fait qu'elle ne pouvait pas licencier l'intimé comme elle l'avait fait sans tenter préalablement d'entrer en contact avec lui pour connaître les raisons de son absence. Malgré cela, elle avait opté

pour la voie brutale du licenciement immédiat sans s'embarrasser de démarches préalables. Les propos de B. \_\_\_\_\_, associé gérant de l'appelante, étaient assez révélateurs de son indifférence pour les ennuis de santé de son collaborateur, notamment : «On me demande s'il n'aurait pas été préférable de sommer X. \_\_\_\_\_ plutôt que de le licencier. Non, je suis exploitant d'un établissement pas avocat ou médecin». Le comportement de l'employeur se révélait ainsi choquant et devait être sanctionné par le biais d'une indemnité, laquelle devait être fixée à 6'000 francs nets. Ce montant correspondait à environ un salaire et demi. Il était justifié par la faute de l'employeur, la situation modeste de l'intimé, la brièveté des rapports de service et la légère faute concomitante de l'intimé.

5.2 L'appelante conteste l'octroi de cette indemnité. Elle soutient qu'elle a été fixée arbitrairement à un montant de 6'000 francs nets et que la faute de l'intimé n'a pas été suffisamment prise en compte. Elle conteste vivement avoir eu de l'indifférence pour son employé et souligne que c'est l'intimé qui a fait preuve d'indifférence à son égard en ne s'inquiétant pas de l'impact de son absence.

5.3 Il ressort des considérants précédents que le licenciement immédiat injustifié n'est pas remis en cause dans la mesure où les griefs de l'appelante ont été déclarés irrecevables. Partant, il convient d'examiner si les conditions d'une indemnité sont remplies.

En l'espèce, l'intimé a été engagé le 28 avril 2018 et licencié le 3 septembre 2019. Les rapports de travail ont ainsi duré environ 16 mois, ce qui constitue une période assez courte. Durant cette période, l'intimé a été en incapacité de travail et a été licencié une première fois durant cette incapacité. Le deuxième licenciement a été donné «de manière abrupte entre deux périodes d'incapacité». À l'instar du premier juge, on retiendra que l'appelante ne s'est pas souciée de l'absence de l'intimé. Elle ne l'a pas contacté à l'échéance du certificat médical, soutenant simplement que ce dernier aurait dû reprendre le travail. Certes, l'intimé a tardé à avertir son employeur et à lui remettre les certificats médicaux. Cette faute concomitante ■ légère à mesure qu'il s'agissait d'une incapacité de travail qui se poursuivait et était ainsi un minimum prévisible ■ ne saurait justifier le refus d'une indemnité. On retiendra pour la fixer, en plus des éléments ci-dessus, que l'intimé percevait un salaire modeste, qu'il était âgé de 29 ans au moment du licenciement immédiat, était marié et avait un enfant. Son état de santé, ainsi que le fait de savoir s'il a ou non retrouvé un emploi rapidement par la suite ne sont pas documentés. Au vu de tous ces éléments et de la jurisprudence citée, l'indemnité fixée à 6'000 francs nets, laquelle correspond à environ un mois et demi de salaire ne prête pas le flanc à la critique.

6. Vu ce qui précède, l'appel doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité. La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC). L'appelante qui succombera condamnée à payer une indemnité de dépens à l'intimé ainsi qu'à l'assureur C. \_\_\_\_\_ qui a procédé.

Par ces motifs, LA COUR D'APPEL CIVILE

1. Rejette l'appel du 4 février 2022, dans la mesure de sa recevabilité.

2. Statue sans frais.

3. Condamne Y. \_\_\_\_\_ Sàrl à payer à X. \_\_\_\_\_ une indemnité de dépens de 900 francs ainsi qu'une indemnité de dépens de 500 francs à C. \_\_\_\_\_ SA pour la procédure d'appel.

Neuchâtel, le 17 juin 2022

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<sup>203</sup> 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.

<sup>202</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 1989 (RO19881472; FF1984II 574).

<sup>203</sup> Lire «cessation».

1 L'appel, écrit et motivé, est 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. 239).

2 La décision qui fait l'objet de l'appel est jointe au dossier.

<sup>153</sup> Rectifié par la Commission de rédaction de l'Ass. féd. (art. 58, al. 1, LParl; RS171.10).

1 Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes:

a. ils sont invoqués ou produits sans retard;

b. ils 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.

2 La demande ne peut être modifiée que si:

a. les conditions fixées à l'art. 227, al. 1, sont remplies;

b. la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux.

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