

NE_GERICHTE CACIV.2022.16 vom 21. April 2022

NE Tribunal cantonal, 2022-04-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CACIV.2022.16

FR: NE_GERICHTE CACIV.2022.16 du 21 avril 2022

IT: NE_GERICHTE CACIV.2022.16 del 21 aprile 2022

Erwägungen

E. 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.

E. 2

a) Saisie d'un appel, la Cour de céans 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 ad Intro art. 308-334). b) La cause est soumise à la procédure simplifiée, dès lors que la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 francs (art. 243 al. 1 CPC). Dans ce cadre, la maxime inquisitoire sociale est applicable (art. 247 CPC).

E. 3

Selon l'article 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 CO). C'est le lieu de souligner la différence de nature existant entre la résiliation ordinaire au sens de l'article 335 CO (qui entre ici seule en ligne de compte), que l'employeur est libre de notifier à moins que l'employé ne démontre son caractère abusif, et le congé immédiat (art. 337 CO), que l'employeur ne peut mettre en œuvre que s'il démontre l'existence d'un juste motif. L'article 336 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation (ordinaire) est abusive. Tel est notamment le cas lorsqu'elle est donnée par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (al. 1, let. a), en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (al. 1, let. b), dans le seul but d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (al. 1, let. c), parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (al. 1, let. d) ou parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer (al. 1, let. e). Est également abusif le congé donné par l'employeur en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale (al. 2, let. a), pendant que le travailleur,

représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise, sauf juste motif de résiliation (al. 2, let. b) ou sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (al. 2, let. c). Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 136 III 513 cons. 2.3). Les situations visées se rapportent aux motifs de la partie qui résilie et l'énumération n'est pas exhaustive, en ce sens qu'un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées ; pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 cons. 2.3 et les arrêts cités). L'abus est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte, tandis que le véritable motif n'est pas constatable (arrêt du TF du 16.06.2020 [4A_428/2019] cons. 4.1 et les arrêts cités). L'idée est qu'un motif de congé répréhensible rend le congé abusif, parce que prononcé pour une raison qui n'est pas digne de protection ; un lien de causalité doit exister entre le motif non-digne de protection et le congé donné (Subilia/Duc , Droit du travail, 2 e éd., n. 4 ad art. 336 CO). En application de l'article 8 CC, il appartient, en principe, à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. Dans ce domaine, le Tribunal fédéral a toutefois tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel du congé. Selon la jurisprudence, le juge peut présumer en fait l'existence d'un licenciement abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 cons. 4.1 et les arrêts cités).

E. 4

En l'espèce, le motif donné par A._____ SA à B._____ à l'appui de sa décision de résilier le contrat (de manière ordinaire) est que la « bonne cohésion » de l'équipe dans laquelle B._____ était intégré n'était « plus envisageable » en raison du fait, d'une part, que l'intéressé « manquait d'assurance dans sa fonction et sollicitait régulièrement ses collègues pour agir de la bonne façon selon les cas de figure, ce malgré la formation qu'il avait suivie et les années de collaborations au sein [de A._____ SA] » et, d'autre part, de la nécessité pour A._____ SA de « former de nouvelles personnes » et d'imposer des changements d'horaires aux collègues de B._____ afin de garantir les services, en raison des « absences justifiées » de ce dernier (v. supra Faits, let. C/c).

E. 4.1

B._____ a immédiatement contesté les motifs invoqués à l'appui de la résiliation de son contrat de travail. Par écrit du 30 juillet 2020, il a notamment répondu à l'employeuse qu'il avait « toujours œuvré de manière très professionnelle et autonome » et que A._____ SA ne lui avait jamais reproché le moindre manque d'assurance, si bien que ce motif était invoqué par l'employeuse « pour les besoins de la procédure ». C'est en vain que l'on recherche au dossier des allégués et des moyens de preuve illustrant la nature et l'ampleur du « manque d'assurance » reproché par A._____ SA à B._____. A._____ SA n'a déposé aucun procès-verbal d'entretien ni aucune pièce dont il ressortirait que l'employeuse aurait informé l'employé d'une insuffisance sur ce point. Pourtant, en présence d'un employé qui « manqu[e] d'assurance dans sa fonction et sollicit[e]

régulièrement ses collègues pour agir de la bonne façon selon les cas de figure », malgré des années au service de l'employeur et la formation reçue de sa part, il paraît à première vue conforme au bon sens le plus élémentaire que l'employeur, que ce soit suite à une convocation spéciale ou dans le cadre d'un entretien d'évaluation périodique ou de toute autre manière, mentionne à l'employé quelles sont les situations dans lesquelles il aurait attendu plus d'assurance de sa part, lui explique quelle réaction il aurait attendu concrètement de sa part dans chaque situation, lui indique clairement que cela constitue de son point de vue un manquement ou une insuffisance, qu'il l'invite à se corriger sur ce point à l'avenir, voire qu'il lui propose des moyens d'y parvenir. Il n'est pas allégué ici qu'une telle information aurait jamais été donnée par A. _____ SA à B. _____. Un autre élément qui rend d'emblée peu crédible le reproche de manque d'assurance adressé par A. _____ SA à B. _____ est l'allégué 63 de la réponse, selon lequel « [s]i au début de son engagement, la défenderesse a été plutôt satisfaite des prestations du demandeur, elle a toutefois constaté dès le printemps 2019, que le demandeur manquait d'assurance et de constance dans l'exercice de ses fonctions ». Premièrement, il est difficilement concevable qu'un travailleur engagé en juin 2016 commence à manquer d'assurance au printemps 2019, alors que, selon le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, un employé qui accomplit ses tâches à la satisfaction de son employeur durant près de trois années gagne au contraire en assurance au fil du temps. Deuxièmement, le manque de constance n'est pas mentionné dans la lettre du 21 juillet 2020 dans laquelle A. _____ SA a fourni les motifs de la résiliation. Troisièmement, les reproches tout génériques de manque d'assurance et de constance, sans illustration (quels épisodes ont conduit à ces conclusions ? Quand et dans quel contexte se sont-ils produits ? Quelles ont été leurs conséquences négatives pour l'employeur ?), sont des coquilles vides et, ainsi formulés, ne permettent pas au travailleur de se défendre. Quatrièmement, ces allégués se trouvent en contradiction avec un écrit de A. _____ SA elle-même, soit le certificat de travail intermédiaire du 8 juin 2020 (date postérieure au printemps 2019), dans lequel B. _____ est décrit comme un « collaborateur polyvalent, disponible et autonome qui a su s'adapter aux contraintes du métier d'agent de sécurité », et qui a « exécuté les tâches qui lui ont été confiées à la satisfaction de l'entreprise et de la clientèle ». En effet, l'autonomie suppose le contraire d'un manque d'assurance. Entendue en qualité de témoin, C. _____ a déclaré ne jamais avoir elle-même constaté de manque d'assurance de la part de B. _____, mais que cela lui avait été rapporté par D. _____. Le témoin D. _____, entré au service de A. _____ SA en 2009 et supérieur hiérarchique de B. _____, n'a quant à lui pas évoqué spontanément un manque d'assurance problématique de l'appelant, lorsqu'il a fait le récit de ce qui avait conduit au licenciement litigieux. Interrogé ensuite sur ce point particulier, il n'a pas prétendu avoir personnellement constaté de manque d'assurance de la part de B. _____, mais s'est prévalu d'ouï-dires, de surcroît plutôt flous, puisqu'il n'a pas illustré ses propos par le moindre épisode concret et situé dans le temps (« [o]n m'interroge sur le manque d'assurance de B. _____ que C. _____ a indiqué parmi les motifs du licenciement. C'est effectivement quelque chose qui m'avait été rapporté par des collègues de B. _____. Il arrivait à celui-ci de les appeler pendant ses rondes, pour les interroger sur le client ou le site. C'est une démarche compréhensible lorsque le client est nouveau, mais pas lorsque le client est supposé connu à 100% par l'agent »). Formulés de manière imagée, C. _____ est ainsi la femme qui a vu l'homme (D. _____) qui a vu des hommes qui auraient éventuellement vu l'ours. Les reproches de manque d'assurance adressés à B. _____ sont d'autant moins crédibles qu'il aurait été facile pour

A. _____ SA de solliciter l'audition, en qualité de témoins, des collègues qui auraient été les témoins directs des manquements reprochés à B. _____ et rapportés à D. _____. Or, des anciens collègues de l'intimé, A. _____ SA n'a sollicité l'audition que de l'agent de sécurité F. _____, lequel n'a rapporté aucun épisode dont on pourrait déduire un manque d'assurance, ne serait-ce qu'épisodique, de la part de B. _____ dans l'accomplissement de son travail (« B. _____ a été un collègue. Je n'ai pas rencontré de problèmes particuliers avec lui » ; « [p]our ma part, je n'ai jamais reçu de téléphone de B. _____ pour me poser des questions pendant qu'il effectuait son service »). Quant au certificat de travail intermédiaire délivré à B. _____ le 8 juin 2020, il ne laisse pas penser que l'intéressé aurait souffert, nonobstant ses années d'emploi au service de la défenderesse, d'un manque d'assurance préjudiciable au bon accomplissement de sa tâche d'agent de sécurité ; au contraire, l'intimé y est qualifié de « collaborateur polyvalent, disponible et autonome qui a su s'adapter aux contraintes du métier d'agent de sécurité », qui a « exécuté les tâches qui lui ont été confiées à la satisfaction de l'entreprise et de la clientèle ». Or, comme déjà dit, l'autonomie suppose précisément le contraire d'un manque d'assurance. Dans ces conditions, le dossier ne permet pas de tenir pour réel le « manqu[e] d'assurance » imputé à l'intimé par l'appelante à l'appui de la résiliation du contrat. Une partie à tout le moins des faits invoqués comme ayant motivé la résiliation ne correspondent donc pas à la réalité. Or de deux choses l'une : soit A. _____ SA aurait facilement pu s'en apercevoir en procédant à des vérifications élémentaires (c'est-à-dire en ne se contentant pas des vagues oui-dires rapportés par C. _____ et D. _____, mais en prenant des renseignements complets auprès de ceux qui auraient été les témoins directs du prétendu manque d'assurance de l'intimé), auquel cas son attitude est non seulement contraire à la bonne foi, mais fautive vis-à-vis du travailleur ; soit A. _____ SA a mentionné à l'appui de la résiliation un motif qu'elle savait faux, auquel cas la violation du devoir de bonne foi et la faute sont encore plus graves.

E. 4.2

Dans ces conditions, pour admettre que la résiliation n'était pas abusive, le second motif invoqué à l'appui de la résiliation doit s'avérer particulièrement digne de protection. Tel n'est pas le cas. En premier lieu, A. _____ SA adopte – une fois encore – une attitude contradictoire en mettant en cause, au stade de l'appel, le caractère justifié des absences de l'intimé. Lorsque, pour cause de pandémie, les structures d'accueil pour les enfants ne sont soudainement plus en mesure d'assumer leurs tâches (ce que l'intimé a prouvé à satisfaction de droit en l'occurrence), il va de soi que certains parents se trouvent dépourvus de solution de garde et partant contraints d'assumer eux-mêmes cette tâche. En l'espèce, A. _____ SA allègue pour la première fois au stade de l'appel – et donc tardivement (cf. art. 317 al. 1 CPP) et sans se référer au moindre moyen de preuve – que B. _____ n'aurait « pris aucune mesure pour s'assurer d'être en situation d'exécuter son travail ». Premièrement, A. _____ SA est malvenue de reprocher à B. _____ de n'avoir pris aucune mesure pour anticiper un phénomène tout à fait extraordinaire (soit la fermeture du jour au lendemain des crèches pour cause de pandémie de covid-19), auquel personne ne pouvait raisonnablement s'attendre avant sa survenance, alors qu'elle-même n'avait pris aucune mesure pour anticiper des phénomènes tout à fait ordinaires dans la vie d'une entreprise, comme l'absence subite d'un collaborateur pour cause de maladie, d'accident ou d'urgence familiale. En effet, lors de son audition, C. _____ a déclaré : « (...) B. _____ travaillait sur un secteur qui était peu doté en personnel, et avec un horaire fixe. Chaque fois que B. _____ était absent, cela impliquait pour nous un changement d'organisation, une

replanification du personnel. Cela a engendré des frustrations chez les collègues de B. _____, à un point où ceux-ci ont déclaré ne plus vouloir accepter de changements à leurs horaires ». A. _____ SA a donc choisi de ne disposer d'aucune réserve de personnel pour pallier l'éventuelle absence d'un employé affecté au secteur où travaillait l'intimé. Ce faisant, elle s'épargnait des coûts, mais ne pouvait alors s'en prendre qu'à elle-même si chaque absence impliquait pour elle une réorganisation complexe, d'une part, et plaçait ses autres employés dans une situation compliquée, d'autre part. Deuxièmement, A. _____ SA se dispense d'indiquer quelles mesures l'intimé aurait concrètement pu prendre « pour s'assurer d'être en situation d'exécuter son travail », suite à la fermeture des structures d'accueil qui prenaient en charge ses enfants âgés respectivement de 5 et 2 ans. Troisièmement, A. _____ SA adopte une attitude contradictoire – et donc contraire à la bonne foi – en mettant en cause, au stade de l'appel, le caractère justifié des absences de l'intimé, alors qu'elle-même qualifiait ces absences de « justifiées » (expression dépourvue de toute ambiguïté) dans sa lettre du 21 juillet 2020 fournissant à l'intimé les motifs de la résiliation des rapports de travail. De même, dans son courriel du 11 avril 2020, la collaboratrice du « Département Ressources Humaines » de l'appelante écrivait à B. _____ que la situation qu'il traversait était « très spécifique » (et donc impossible à anticiper, contrairement à ce que A. _____ SA soutient dans son mémoire d'appel) et qu'elle avait « bien compris que le souci principal » de B. _____ était « la garde de [ses] enfants, ce qui est tout à fait légitime ». En second lieu, il est établi que les absences de B. _____ ont créé des tensions chez ses collègues. À cet égard, F. _____ a déclaré : « [e]ffectivement, les problèmes que B. _____ avait avec sa nounou, la garde de ses enfants, nous posait des problèmes. Plus précisément, ces problèmes concernaient le début de son service. Normalement, il devait prendre à 17 heures. Souvent, il ne pouvait le faire qu'à 20 heures, avec pour conséquence que soit il n'était pas remplacé, soit il l'était par un auxiliaire ou encore par un autre employé. (...). On me demande comment mes collègues et moi nous nous adaptions à ces changements. Au départ, on le faisait volontiers. Au fil du temps en revanche, plus personne ne voulait le remplacer ». Il ne ressort en revanche pas du témoignage de F. _____ que ces problèmes auraient perduré après la cessation des empêchements de B. _____ pour faire garder ses enfants, soit après le 18 mai 2020 (v. supra Faits, let. B/h). Ainsi, d'une part, l'allégué de l'appelante selon lequel la « bonne cohésion » de l'équipe dans laquelle B. _____ était intégré n'aurait « plus [été] envisageable » après le 18 mai 2020 ne saurait être tenu pour établi. D'autre part, même si l'appelante avait prouvé que la « bonne cohésion » de l'équipe dans laquelle B. _____ était intégré aurait été entamée au moment de sa reprise du travail à plein temps, cela n'aurait pas pu être imputé à une faute de l'intimé, dont les absences étaient, de l'aveu même de l'appelante, « justifiées », respectivement « légitime[s] ». En pareille hypothèse, plutôt que de s'empresse de licencier l'intimé, l'appelante aurait dû tâcher de restaurer cette cohésion, par exemple en expliquant aux autres employés de l'équipe que les absences de B. _____ n'étaient pas fautives, qu'ils n'avaient donc pas de raison valable de lui en tenir rigueur et que les complications et le travail supplémentaire qu'ils avaient rencontrés étaient dus à une combinaison entre une conjoncture particulière, soit la situation sanitaire et les difficultés engendrées par cette situation (absences d'employés pour cause de maladie ou quarantaine ; travail supplémentaire, etc.) et l'imprévoyance de A. _____ SA (pas de personnel de réserve en suffisance) et non à un comportement blâmable de B. _____. Vu l'ensemble de ces éléments, c'est avec raison que le premier juge a retenu que le licenciement était abusif, au sens de l'article 336 CO (cf. également infra cons. 5.2.1).

E. 5

Tout congé abusif doit donner lieu aux conséquences prévues par les articles 336 à 336 b CO (Subilia/Duc , op. cit ., n. 3 ad art. 336 CO). Aux termes de l'article 336 a CO , la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1). Cette dernière est fixée en tenant compte de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, sous réserve des dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (al. 2).

E. 5.1

L'indemnité pour résiliation abusive du contrat de travail a une double finalité. Elle est à la fois punitive et réparatrice, cela même si elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique du terme, parce qu'elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage. En outre, elle revêt un caractère sui generis , s'apparentant à la peine conventionnelle (TC/VD, arrêt de la Chambre des recours du 13.05.2009 [décision N° 206/I] cons. 5.1 ; Subilia/Duc , op. cit ., n. 4 ad art. 336 a CO et réf. citées ; Wyler/Heinzer , Droit du travail, 3 e éd., p. 659 et 661, avec les réf.). La notion de « mois de salaire » n'est pas définie dans la loi. Le salaire de référence est le salaire brut, auquel s'ajoutent les autres prestations de l'employeur revêtant un caractère salarial, comme le treizième salaire et les avantages en nature ; du point de vue temporel, il convient de se fonder sur le salaire du dernier mois ou, lorsque le salaire est variable, sur la moyenne des salaires de la dernière année (Wyler/Heinzer , op. cit. , p. 659). Pour fixer l'indemnité au sens de l'art. 336 a CO , le juge jouit d'un large pouvoir d'appréciation (cf. art. 4 CC) qui n'est limité que dans la mesure où il ne peut allouer au maximum qu'un montant correspondant à six mois de salaire (ATF 119 II 157 cons. 2a, JdT 1994 I 293 ; arrêt du TF du 05.07.2011 [4A_194/2011] cons. 7.2). Il faut notamment prendre en considération dans ce cadre la situation sociale et économique des parties, la gravité de la faute commise par l'employeur, la façon dont le congé a été donné, une éventuelle faute concomitante du travailleur, la gravité de l'atteinte à sa personnalité, son âge, la durée et l'intensité de la relation de travail, les effets du licenciement et les difficultés de réinsertion dans sa vie économique (ATF 123 III 391 cons. 3, JdT 1998 I 126 ; ATF 123 III 246 cons. 6a, JdT 1998 I 300 ; arrêt du TF du 17.01.2018 [4A_31/2017] cons. 3 ; Subilia/Duc , op. cit ., n. 9 ad art. 336 a CO et réf. citées ; Wyler/Heinzer , op. cit. , p. 660).

E. 5.2

En l'espèce, pour fixer le montant de l'indemnité querellée, le premier juge a tenu compte du fait qu'au moment du licenciement, l'intimé travaillait depuis quatre ans environ au service de l'appelante, ce qui représentait déjà « une certaine ancienneté » ; de la faute de l'appelante, qu'il qualifiait de moyenne, en ce sens que le licenciement trahissait « l'indifférence de la défenderesse pour les problèmes de garde d'enfants rencontrés par le demandeur », indifférence déjà « clairement perceptible » dans les réactions de C. _____ des 23 mars 2020 et 11 avril 2020 ; de l'absence de faute concomitante de l'intimé ; de la manière « correcte sur le plan formel » dont le licenciement avait été communiqué ; du contexte économique délicat, eu égard à la crise sanitaire en cours, dans lequel le licenciement était intervenu.

E. 5.2.1

L'appelante reproche en premier lieu au Tribunal civil d'avoir qualifié sa faute de moyenne ; elle nie avoir fait preuve d'indifférence et estime s'être montrée « empathique

dans la recherche d'une solution permettant de faire face aux problèmes de l'intimé ». Il ressort des considérations qui précèdent qu'à l'appui de la résiliation du contrat qui la liait à l'intimé (dont le travail lui avait toujours donné satisfaction), l'appelante a invoqué un prétexte fallacieux (soit un prétendu manque d'assurance du travailleur), d'une part, et des absences qu'elle qualifiait elle-même de « justifiées », d'autre part. La résiliation apparaît ainsi comme un congé-représailles, donné en réponse à un comportement non fautif du travailleur, pour lequel l'employeuse disait par ailleurs avoir de la compréhension et qu'elle qualifiait de « tout à fait légitime ». Dans un tel contexte, la faute de l'appelante peut être qualifiée de moyenne, par substitution de motifs.

E. 5.2.2

L'appelante reproche ensuite au premier juge de n'avoir retenu aucune faute concomitante de l'intimé. Selon elle, le dossier démontrerait que l'intimé serait « loin d'être exempt de reproches », en ce sens qu'il n'a « manifestement pas recherché à mettre en place une solution pérenne pour la garde des enfants, impliquant au surplus sa compagne » et qu'il a « prétendu faire supporter à l'appelante l'ensemble des désagréments et conséquences en découlant ». Ces griefs, invoqués de mauvaise foi, tombent au surplus à faux, pour les raisons déjà exposées (cons. 4.2).

E. 5.2.3

L'appelante dit « peine[r] à comprendre l'argument tiré par le premier Juge de la remarque à la manière, visiblement correcte sur le plan formel, dont le licenciement a été communiqué », d'une part, et « la remarque liée au contexte économique délicat », d'autre part. La prise en compte de ces éléments tient au fait que le juge civil avait l'obligation de tenir compte de toutes les circonstances pertinentes, au nombre desquelles figurent la manière dont s'est déroulée la résiliation, la situation économique des parties et les conditions existantes sur le marché du travail (v. supra cons. 5.1 et Wyler/Heinzer, op. cit., p. 660). En tant que le grief vise à reprocher au premier juge d'avoir pris en compte des éléments non pertinents, il tombe à faux. On ne voit au surplus pas ce que l'appelante entend en titrer.

E. 5.2.4

L'appelante qualifie enfin de « pour le moins singuli[ère] » la fixation de l'indemnité à un peu plus d'un salaire mensuel brut et demi, 13 e salaire compris, en ce sens qu'« au regard de la casuistique résultant de la jurisprudence, l'indemnité se calcule en mois et non en un montant approximatif tel que celui alloué ». On ne trouve toutefois dans la jurisprudence – que l'appelante se dispense de citer – et dans la doctrine aucun avis selon lequel l'indemnité devrait obligatoirement correspondre à un multiple du salaire brut. On ne voit d'ailleurs guère de sens à une telle limitation du pouvoir d'appréciation du juge, que le législateur a au contraire voulu large en cette matière ; le mémoire d'appel ne fournit aucun éclairage sur ce point. Il paraît au contraire opportun que le juge puisse arrêter le montant de l'indemnité à un chiffre rond, tel un multiple de 500 ou de 1'000 (pour un exemple récent : arrêt de la Cour de céans du 08.09.2021 [CACIV.2021.48] cons. 5/f), comme il l'a fait ici, ou à la somme qui, en fonction des circonstances, lui paraît équitable. Au surplus, l'appelante ne prétend pas et elle fait encore moins la démonstration que l'indemnité fixée par le Tribunal civil serait exagérée, sur la base de l'ensemble des critères pertinents. Le dernier grief est dès lors également infondé.

E. 6

Vu l'ensemble de ce qui précède, l'appel doit être rejeté.

E. 6.1

Les litiges portant – comme en l'espèce – sur un contrat de travail et dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs ne donnent pas lieu à la perception de frais judiciaires, au sens de l'article 95 al. 2 CPC (art. 114 let. c CPC).

E. 6.2

En tant qu'elle succombe, l'appelante doit par contre être condamnée à verser à l'intimé une indemnité de dépens, au sens de l'article 95 al. 3 CPC (art. 106 al. 1 CPC). Le mémoire d'honoraires déposé par l'intimé fait état, pour la procédure d'appel (soit à partir du 4 mars 2022), de 4.6 heures d'activité de l'avocat, au tarif horaire de 280 francs. Ce mémoire a été transmis à l'appelante, qui n'a émis aucune critique dans le délai imparti. L'indemnité sera dès lors arrêtée à 1'525 francs (honoraires de 1'288 francs [280 x 4.6] + indemnité de 128 francs pour les débours [10 % de 1'288 francs, selon l'art. 63 LTFrais, RSN 164.1] + TVA par 109 francs), montant par ailleurs compatible avec le tarif de l'article 59 LTFrais s.

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