

NE_GERICHTE CACIV.2023.93 vom 31. Januar 2024

NE Tribunal cantonal, 2024-01-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CACIV.2023.93

FR: NE_GERICHTE CACIV.2023.93 du 31 janvier 2024

IT: NE_GERICHTE CACIV.2023.93 del 31 gennaio 2024

Erwägungen

E. 17

novembre 2021, le syndicat C. _____ (ci-après : le syndicat) a annoncé à X. _____ agir sur mandat de Y. _____ et indiqué à l'employeur qu'il «[était] évident qu'aucun juste motif n[était] invocable dans le cas d'espèce», «la nature de la résiliation immédiate [était] purement vexatoire». Le syndicat proposait de transformer la résiliation en une résiliation usuelle des rapports de travail, assortie d'une libération de l'obligation de travailler, le délai de congé arrivant alors à échéance le 31 décembre 2021.

Le 19 novembre 2021, X. _____ a maintenu la résiliation immédiate pour justes motifs.

f) Le 30 novembre 2021, le Service de l'emploi a rendu une nouvelle décision qui annulait et remplaçait celle du 26 juillet 2021 et précisait ceci : «L'abandon du versement des allocations est confirmé en date du 09.11.2021 à la suite de la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat par l'employeur pour la même date».

g) Le 24 janvier 2022, le Service de l'emploi a rendu une décision en matière de restitution d'allocations d'initiation au travail, portant sur le montant de 9'464 francs que l'étude X. _____ était tenue de rembourser et correspondant au montant total des allocations d'initiation au travail versées pour l'embauche de Y. _____, montant ensuite ramené par décision sur opposition du 5 mai 2022 à 8'703.50 francs. Ces montants correspondent à ceux indiqués dans la décision rectificative du 30 novembre 2021 précitée.

Sur le fond, la décision administrative retenait que les reproches formulés par l'employeur pour résilier avec effet immédiat le contrat de travail de Y. _____ ne constituaient pas des justes motifs au sens de l'article 337 CO. L'employeur n'était donc pas légitimé à mettre un terme au contrat de travail de l'assurée durant la durée de l'initiation au travail ou dans les trois mois suivant le terme de cette mesure, ce qui impliquait que la caisse était en droit d'exiger le remboursement du montant total des allocations d'initiation au travail versées à l'employeur.

B.a) Après avoir obtenu une autorisation de procéder du 17 août 2022, Y. _____ a introduit contre X. _____ une demande en procédure simplifiée tendant à ce que ce dernier soit condamné à lui verser le montant brut de 12'641.95 francs, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er février 2022, et le montant net de 15'375 francs, avec intérêts à 5 % l'an dès le 10 novembre 2021, X. _____ devant en outre être condamné à remettre à Y. _____ ses effets personnels qui demeuraient alors à l'étude, le tout avec suite de frais et dépens. En substance, l'employée exposait que la résiliation immédiate du 9 novembre 2021 était injustifiée, ce qui lui donnait le droit au paiement de différents montants découlant du contrat de travail, qu'elle détaillait (salaires de base, 13esalaire, heures supplémentaires), ainsi qu'à une indemnité correspondant à trois mois de salaire au sens de l'article 337c al. 3 CO.

b) Le 29 août 2022, la Caisse de chômage C. _____ (ci-après : la Caisse de chômage) a à son tour déposé une demande contre X. _____, portant sur le montant de 7'224.70 francs à hauteur duquel elle était subrogée au sens de l'article 29 al. 1 et 2 LACI.

c) Dans sa réponse du 18 octobre 2022, X. _____ a conclu au rejet des deux demandes précitées, avec suite de frais et dépens. Selon lui, il se trouvait en situation de pouvoir donner un congé immédiat pour justes motifs à son employée. Il avait en effet «constaté un certain nombre de manquements très importants durant le mois de septembre 2021 déjà chez la demanderesse». Cette dernière avait cependant la possibilité «à raison d'une demi-heure trois fois par semaine, d'exposer les problèmes qu'elle rencontrait». La demanderesse «était avertie que son travail ne donnait pas satisfaction et qu'elle devait sérieusement l'améliorer, le défendeur s'étant par ailleurs tenu à disposition pour la soutenir dans cet objectif, ce dont la demanderesse ne profitait que de manière sporadique». Dès le 28 octobre 2021, elle n'avait plus effectué la moindre prestation, si bien que l'employeur l'avait soumise à un échéancier strict et réalisable de tâches à accomplir. Les manquements particulièrement graves qu'il avait ensuite constatés, le 3 novembre 2021, l'avaient conduit à reprendre l'examen de la comptabilité de l'étude, «qui présentait des carences si importantes que le paiement des salaires des employés de l'entreprise était compromis, ce qui n'était jamais arrivé au défendeur en 11 ans d'activité». En particulier, les cotisations sociales n'avaient pas été acquittées et la facturation demandée n'était pas effectuée, pas plus que le classement. Lors de l'entretien du 8 novembre 2022, l'employée n'avait pas reconnu ses graves et nombreux manquements, démontrant un considérable mépris pour son emploi. Selon l'employeur, cela avait conduit à une rupture définitive et irrémédiable du lien de confiance.

C.a) Par ordonnance de preuves du 19 janvier 2023, la juge civile a admis les preuves littérales déposées, invité le défendeur à produire le décompte des heures supplémentaires de la demanderesse, admis l'audition du témoin A. _____ et ordonné l'interrogatoire des parties.

b) Lors de l'audience du 7 mars 2023, le témoin A. _____ a été entendu et il a été procédé à l'interrogatoire des parties. Un courrier du mandataire de l'employeur et d'autres pièces ont été produits.

c) Une ordonnance de preuves complémentaire a été rendue le 21 avril 2023.

d) Lors d'une nouvelle audience, tenue le 7 juillet 2023, il a été procédé à l'audition du témoin B. _____. La juge civile a ensuite prononcé la clôture de l'administration des preuves. Les parties ont plaidé et la juge a ordonné la clôture des débats. Les parties ont été informées que la cause était gardée à juger et qu'un jugement motivé serait rendu ultérieurement.

D. Par jugement du 22 septembre 2023, la juge civile, statuant sans frais, a condamné X. _____ à verser à Y. _____ le montant de 5'413.15 francs brut, sous déduction des cotisations sociales contractuelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er février 2022, de même que la somme de 5'125 francs net, avec intérêts à 5 % l'an dès le 8 novembre 2021 ; condamné le même à verser à la Caisse de chômage la somme de 7'224.70 francs, avec intérêts à 5 % l'an dès le 8 novembre 2021 ; rejeté toute autre conclusion et condamné le défendeur à verser à la demanderesse une indemnité de dépens arrêtée à 4'890 francs, frais et TVA compris.

Après un rappel détaillé de la jurisprudence et de la doctrine relatives à la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs ■ et avoir en particulier indiqué que la mauvaise exécution du travail ne justifiait pas le licenciement immédiat (arrêt du TF du 22.07.2020 [4A_585/2019] cons. 6), sauf si elle découlait d'un manquement grave et délibéré du travailleur (ATF 108 II 444 cons. 2) ■, la juge civile a énuméré les manquements et erreurs dont l'employeur alléguait qu'ils avaient été commis par l'employée, puis résumé les auditions des témoins et interrogatoires des parties, pour en retenir que les erreurs commises ne devaient pas être considérées comme suffisamment graves, d'un point de vue objectif, pour justifier un licenciement immédiat. Un éventuel déni de l'employée mise face à ses carences ne constituait pas en soi une circonstance propre à justifier un licenciement sur-le-champ et le défendeur échouait à prouver en quoi, selon les règles de la bonne foi, on ne pouvait attendre la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de résiliation ordinaire ou jusqu'à la fin de la formation de la demanderesse. Il n'était pas exclu que la demanderesse aurait pu être affectée à un autre poste, moins décisif au sein de l'étude, afin d'éviter une résiliation avec effet immédiat, mesure qui devait rester exceptionnelle. La juge civile a en outre retenu que le défendeur n'avait pas communiqué d'avertissement formel à la demanderesse suite aux différents manquements qu'il lui reprochait. Les avertissements oraux n'étaient pas suffisamment prouvés. Au demeurant, les manquements reprochés à la demanderesse ne pouvaient justifier un licenciement avec effet immédiat, à mesure qu'elle se trouvait en formation, qu'il n'était nullement prouvé par le défendeur que les erreurs avaient eu un impact décisif sur la bonne marche de l'étude et que l'employée ne pouvait quoi qu'il en soit pas porter cette responsabilité, si bien que les fautes reprochées à la demanderesse ne sauraient justifier un licenciement avec effet immédiat, qu'elles aient été précédées d'un avertissement verbal ou non, conformément à la jurisprudence citée (ch. 2.7.4 in fine). La juge civile s'est ensuite livrée à différents calculs en lien avec les conséquences du licenciement immédiat sans justes motifs (art. 337c al. 1 et 3 CO), l'indemnité étant en particulier fixée à un mois de salaire. Elle a encore constaté que les preuves administrées démontraient que la demanderesse avait bel et bien effectué des heures supplémentaires en faveur du défendeur, à raison de 22.18 heures, qui devaient lui être rémunérées avec une majoration de 25 % au sens de l'article 321c al. 3 CO. La demanderesse subrogée, soit la Caisse de chômage, avait droit au versement, sur le montant total alloué pour les salaires, 13esalaire et heures supplémentaires (soit sur les 12'637.85 francs), d'un montant de 7'224.70 francs, d'où un solde en faveur de l'employée de 5'413.15 francs.

E. Le 25 octobre 2023, X. _____ appelle du jugement précité en concluant à son annulation et à ce qu'en conséquence, les demandes de Y. _____ et de la Caisse de chômage soient rejetées dans toutes leurs conclusions, avec suite de dépens pour toutes les instances.

En substance, l'appelant soutient que la résiliation reposait sur de justes motifs ■ qu'il détaille et sur lesquels il sera revenu ci-dessous ■, ce qui a pour conséquence que l'employée n'avait pas droit à son salaire jusqu'à la fin du délai de congé ordinaire, y compris le 13esalaire, et ne pouvait prétendre à une quelconque indemnité, les conditions de l'article 337c CO n'étant pas réalisées. Cela impliquait également le rejet de la demande de la Caisse de chômage. Subsidiairement, si le licenciement immédiat devait s'avérer injustifié, les manquements de la travailleuse légitimaient un refus total de toute indemnité

au sens de l'article 337c al. 3 CO, «en raison des fautes concomitantes importantes de l'intimée». Plus subsidiairement, l'indemnité ne pouvait être fixée qu'à un montant de 3'900 francs, correspondant à la rémunération au taux d'activité en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021, date à laquelle le contrat se serait terminé, et non pas au salaire qu'aurait reçu l'intimée en janvier 2022. L'appelant conteste par ailleurs devoir rémunérer l'employée pour des heures supplémentaires, puisque «même si l'intimée avait effectué des heures supplémentaires, elles ne pourraient malheureusement que résulter de son oisiveté et du fait qu'elle ne faisait strictement rien durant ses horaires de travail». Un employé ne peut décemment réclamer à son employeur des prétendues heures supplémentaires qu'il a lui-même fictivement créées en raison de manquements professionnels et d'inactions durant les heures de travail, sauf à adopter un comportement clairement abusif. Au demeurant, l'appelant n'avait jamais sollicité l'intimée pour effectuer des heures supplémentaires. Or le contrat de travail prévoyait que tout travail supplémentaire ne pouvait être effectué qu'à la demande de l'employeur. L'employée n'a ainsi pas droit à une quelconque rémunération et le jugement viole l'article 321c CO. S'y ajoute que les «heures positives» avaient été accumulées dans le cadre d'un horaire de travail flexible, ce qui implique que l'excédent d'heures ne s'apparente pas à des heures supplémentaires et qu'elles doivent être supportées intégralement par le travailleur, notamment à la fin des rapports de travail (avec référence à l'arrêt du TF [4A_227/2016]). Subsidiairement, les heures supplémentaires, dans l'hypothèse d'un congé immédiat injustifié, devaient être compensées durant le délai jusqu'au congé ordinaire. Finalement, l'employée avait été représentée en première instance par une juriste du syndicat non titulaire d'un brevet d'avocat, à qui elle n'avait pas démontré avoir versé une rétribution et qui ne pouvait prétendre au même tarif qu'un avocat. La condamnation de l'appelant à verser à l'intimée une indemnité de 4'890 francs violait ainsi l'article 95 CPC et devait en tout état de cause être annulée.

F. Le 13 novembre 2023, la Caisse de chômage conclut au rejet de l'appel, avec «mise en charge des frais et des dépens à l'appelante». Dans les observations du syndicat, contresignées par Y. _____, celle-ci conclut au rejet du «recours» et à la confirmation du jugement querellé, avec suite de frais et dépens.

G. L'appelant a répliqué le 13 décembre 2023, en confirmant les conclusions de son appel.

H. Le 15 décembre 2023, le juge instructeur a informé les parties que l'échange des écritures était clos, sous réserve du droit inconditionnel de duplique. Aucune partie ne s'est plus prononcée.

C O N S I D E R A N T

1. Interjeté dans les formes et délai légaux, l'appel est recevable.

2. La cause pose tout d'abord et principalement la question de la validité du licenciement immédiat pour justes motifs, prononcé par l'appelant à l'encontre de l'intimée. Le juge civil a nié l'existence de justes motifs et l'appelant persiste à soutenir qu'il y en avait. Il convient donc d'examiner ce qu'il en est.

a) L'article 337 al. 1, 1^{ère} phrase CO prévoit que l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. 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

cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO). La juge civile a exposé de manière très complète et particulièrement soignée les conditions ■ fixées par la jurisprudence et explicitées par la doctrine ■ auxquelles l'existence de justes motifs au sens des dispositions précitées devait être admise ou au contraire écartée ; il n'y a pas lieu de la paraphraser. On soulignera, comme le fait l'appelant lui-même, que la mauvaise exécution du travail justifie le licenciement immédiat si elle découle d'un manquement grave et délibéré du travailleur (ATF 108 II 444, cons. 2). Une baisse de productivité ou des objectifs non atteints peuvent légitimer une résiliation s'il y a eu un avertissement préalable (arrêt du TF du 14.02.2002 [4C_106/2001]).

b) Avec une énergie peu commune ■ et sans doute aussi motivé par le souhait d'éviter le remboursement des indemnités perçues du service de l'emploi ■, l'appelant tente de convaincre la Cour de céans de l'existence de justes motifs de licenciement de l'intimée.

Il y a là quelque chose de téméraire :

- Il faut tout d'abord souligner que l'intimée était engagée en qualité de «secrétaire-comptable» sans disposer de toutes les qualifications, et tout spécialement des compétences comptables, ce qui avait précisément justifié l'attribution d'allocations d'initiation au travail à l'employeur. Le fait que l'employée soit en formation était ainsi connu de l'employeur et impliquait pour lui, d'une part, que cette formation soit menée (par lui-même ou par un tiers qu'il y déléguait, mais qu'il devait néanmoins surveiller, en sa qualité de chef d'étude, et qui plus est d'une étude unipersonnelle) et, d'autre part, qu'une attention particulière devait être accordée à la vérification du travail confié. Cela va déjà de soi avec un nouvel employé ordinaire, mais cela tombe absolument sous le sens lorsque cet employé est en formation et, qui plus est, dans des domaines aussi sensibles que la comptabilité et la facturation. Cela suppose une attitude active de l'employeur et exclut d'emblée qu'il puisse, sans avoir régulièrement supervisé son employé, dénoncer une «passivité» ou «oisiveté» de son employée en formation, sauf bien sûr dans une hypothèse où l'employée ne ferait simplement rien, ce qui ■ même si cela a pu être affirmé ■ ne ressort pas du dossier (le témoin A. _____ a clairement indiqué que suite au départ de l'employée, il avait repris son poste en plus de ses propres tâches et «devai[t] également rattraper ses erreurs et le travail non fait», ce dont on peut déduire que si des erreurs ont été commises, c'est bien parce que l'intimée ne faisait pas rien ; D. 15/19 montre par ailleurs que l'intimée signait le courrier de l'appelant). C'est probablement ce rôle que l'appelant n'a clairement pas assumé (il l'a dit et même revendiqué en matière comptable lors de son interrogatoire : «La demanderesse, tous les matins, en consultant les comptes devait voir le solde du compte diminuer et atteindre un seuil critique. Quant à moi je ne vérifie pas car c'est comme cela que je fonctionne depuis 2010. J'estime que malgré le fait que la demanderesse était en formation, il ne m'appartient pas de vérifier ce compte», avis que la Cour de céans ne partage pas, il y sera revenu) et dont il tente de reporter les conséquences sur son employée. Le licenciement pour justes motifs ne sert pas la finalité ici poursuivie (se débarrasser d'une employée qui ne convient pas ou plus et avec laquelle l'employeur n'entretient plus de bons rapports, respectivement servir à écarter une employée qui n'aurait pas fait à satisfaction ce que l'employeur a omis de surveiller) ; il doit permettre à la partie pour qui la poursuite du contrat de travail jusqu'à son prochain terme est à proprement parler intolérable de s'en départir.

- La travailleuse, née en 1996 et donc âgée de 25 ans au moment des faits, a été engagée par l'appelant en juillet 2021, dès le même mois, en qualité de secrétaire-comptable, après

avoir été au chômage. Elle ne disposait pas, au moment de son engagement, des qualifications requises pour le poste en cause et c'est la raison pour laquelle des allocations d'initiation au travail ont été allouées à l'employeur. Selon le plan de formation qui figure au dossier du Service de l'emploi et sur lequel ce service s'est sans doute fondé pour admettre le droit à l'allocation demandée, la durée de la formation de Y. _____ devait s'étendre du 1er juillet au 31 décembre 2021, soit sur six mois. Durant la première période de trois mois, soit du 1er juillet au 30 septembre 2021, B. _____ devait assurer la formation et les tâches/compétences suivantes devaient être transmises : «Connaissance des dossiers ; Connaissance du système de l'étude ; Synthèse des procédures ; Gestion du secrétariat ; Connaissance Comptabilité Etude ; Connaissance processus curatelles». La description précisait : «Appréhension du fonctionnement d'une Etude et de la comptabilité». Durant la deuxième période de trois mois, soit du 1er octobre au 31 décembre 2021, le formateur devenait X. _____ lui-même et les tâches/compétences à acquérir étaient «Connaissances Forensys ; Connaissances Crésus ; Connaissances APEA ; Gestion pupilles», avec pour descriptif «Maîtrise des systèmes informatiques». B. _____ a indiqué avoir suivi l'employée toute la journée en juillet 2021, puis avoir pu la former en août et septembre 2021 à un taux variant de 20 à 40 %, en fonction de son engagement auprès d'un employeur tiers dès le mois d'août 2021. X. _____, qui devait assumer selon le plan de formation précité, le rôle de formateur dès le mois d'octobre 2021, a indiqué lors de son interrogatoire devant la juge civile que dans l'agenda de l'étude, il était prévu dès le 1er septembre 2021 «une fois 30 minutes par semaine de rendez-vous bilatéral avec [lui] et deux fois 30 minutes par semaine, [il] était à disposition pour qu'elle [lui] pose des questions», l'intéressée n'ayant pas fait usage de cette possibilité en septembre et octobre 2021. On pourrait sans doute légitimement s'interroger sur l'intensité de l'accompagnement ainsi mis en place dès le mois d'octobre 2021, après que B. _____ n'était plus là pour aider l'intimée, alors que cet accompagnement devait permettre à l'appelant de recevoir un montant de 1'690 francs en octobre 2021, puis 845 francs en novembre et décembre 2021, pour dispenser la formation promise, celle fournie en juillet et août 2021 étant prise en charge à raison de 2'535 francs par mois, puis 1'690 francs en septembre 2021. La question pourrait aussi se poser de savoir si, au vu du plan de formation déposé pour recevoir les allocations publiques, il était vraiment possible d'attendre de l'intimée, comme le soutient l'appelant (et semble aussi le penser le témoin A. _____), qu'elle soit la personne de référence en matière de facturation, puisque les outils informatiques qui y sont attachés, soit les programmes Forensys et Cresus (typiques de la facturation des avocats), devaient lui être expliqués dès le 1er octobre 2021 (qui plus est par un appelant qui avait à sa disposition seulement 30 minutes par semaine, plus deux fois 30 minutes pour répondre à des questions, ce qui paraît être un investissement très mesuré). Peu importe en définitive, vu ce qui suit.

- La jurisprudence et la doctrine admettent ■ en se fondant sur les règles de la bonne foi ■ la possibilité pour l'employeur de se prévaloir, «sous certaines conditions restrictives», d'une circonstance qui existait déjà au moment de la déclaration de licenciement immédiat, mais que l'auteur de celle-ci ne connaissait et ne pouvait pas connaître. Il faut alors se demander si les circonstances antérieures, non invoquées au moment du licenciement immédiat, auraient pu conduire l'employeur, s'il les avait connues, à admettre que le rapport de confiance était rompu et à résilier le contrat de travail avec effet immédiat (Wylter/Heinzer, Droit du travail, p. 594 ; cf. aussi ATF 127 III 310 et 142 III 579, traduit au JT 2016 II 327). Les éléments connus de l'employeur au moment du

licenciement de l'employée tenaient au fait que les liquidités de l'étude se trouvaient en péril (l'appelant ne le présente pas ainsi, mais c'est bien de cela qu'il s'agit : il avait de nombreux travaux en cours, non facturés, et des factures payées et à payer dans l'intervalle, si bien qu'étant sans entrées, son compte courant diminuait progressivement, ce dont il dit s'être aperçu soudainement à fin octobre 2021 ; cf. aussi la description par A. _____ de la découverte du problème de liquidités par l'appelant, «catastrophé»), du fait de la non-facturation, selon l'employeur, des prestations telle qu'elle avait cependant été demandée à la travailleuse. Bien plus que la tenue de la comptabilité au sens propre (qui était l'affaire d'une fiduciaire en fin d'année), c'était l'examen périodique des produits et des charges, avec ce qui s'y rattache, à savoir le paiement des factures (charges) et la facturation (produits) dont il est question. Les échanges de courriels du 3 novembre 2021 permettent de se convaincre du rôle central joué par la question du suivi de ces deux aspects (paiements et facturation). Les échanges de messages WhatsApp entre employeur et employée le confirment. L'appelant a ensuite détaillé, d'abord de manière plutôt générique dans sa réponse du 18 octobre 2022, puis dans ses courriers à la juge civile des 7 mars et 5 juillet 2023, et plus encore dans son appel du 25 octobre 2023, les griefs qu'il avait à l'encontre du travail de l'intimée. Les manquements énumérés se révèlent être des illustrations de difficultés énoncées de manière générale précédemment. Ils tiennent en des paiements non effectués (charges sociales, par exemple, même si l'intimée a contesté avoir reçu l'ordre de les acquitter ; paiement non effectué à une traductrice ou à l'Office des faillites du canton du Valais qui a conduit à un rappel, par exemple), un défaut de facturation et la non-exécution de certaines instructions (réquisition de poursuite non effectuée ou remboursement non effectué depuis le compte d'un pupille pour un montant qui lui avait été avancé par l'étude). Même si on devait prendre en compte ces éléments découverts postérieurement au licenciement immédiat, cela ne conduirait pas et loin s'en faut à considérer les justes motifs comme valables. Il s'agit en effet d'erreurs dont aucune n'est volontaire et qui s'expliquent toutes par la situation dans laquelle se trouvait l'employée, à savoir celle d'une travailleuse peu expérimentée, censée être formée par l'employeur et que ce dernier ne supervisait même pas. On ne peut d'ailleurs s'expliquer différemment le fait que l'appelant n'ait pris conscience que très soudainement et tardivement que ses liquidités diminuaient en raison de l'absence de facturation, élément qui apparaît comme central dans la décision de licenciement immédiat (le témoin A. _____ l'a confirmé, puisqu'à la question de savoir quels manquements il y avait, il a déclaré : «En gros, il n'y avait aucune rentrée d'argent donc la facturation des clients n'était pas faite, le suivi de la facturation non plus», tout en précisant qu'il n'était «pas sûr qu'il n'y avait vraiment aucune facturation»), décision sans doute intempestive et prise sous le coup de la colère le 8 novembre 2021, sans réfléchir à l'existence véritable ou non de justes motifs, ce qu'illustre l'énergie mise ensuite à débusquer des «erreurs» qui n'ont pas toute la portée que l'appelant leur prête. Or, sur la question de la facturation aux clients, une analyse particulière s'impose.

- Selon une formule consacrée en matière d'indemnisation de l'avocat d'office, mais dont la portée est générale, il faut, pour fixer les honoraires de l'avocat, tenir compte de la nature et de l'importance de la cause, des difficultés spéciales qu'elle peut représenter en faits et en droit, du temps que l'avocat y a consacré et de la qualité de son travail, du nombre de conférences, d'audiences et d'instances auxquelles il a pris part, du résultat obtenu et de la responsabilité qu'il a assumée (Bohnet/Martenet, Droit de la profession d'avocat, n. 2969, p. 1173). Différentes dispositions légales énumèrent les critères précités

(art. 58 al. 2LT Fraiset

E. 19

al. 2LAJ, par exemple). Le Tribunal fédéral y ajoute encore dans différents arrêts que la situation financière du client doit être prise en considération (Bohnet/Martenet, op. cit, n. 2968). Cela implique à l'évidence ceci : si une note d'honoraires ou facture d'avocat peut être préparée par le secrétariat de l'avocat par la seule extraction du nombre d'heures consacrées au dossier, il tombe sous le sens que l'avocat doit examiner avant leur envoi au client les projets établis sur cette base, pour vérifier le tarif horaire appliqué et le respect des autres critères de fixation de sa rémunération. L'appelant soutient s'être aperçu soudainement qu'il n'y avait plus de facturation depuis un temps suffisamment long pour que les liquidités de l'étude soient mises en péril. Or s'il organise son travail de manière à respecter les dispositions légales précitées (seul celui qui a exécuté le mandat peut pleinement évaluer quelles prestations doivent être facturées et comment, et certainement pas une secrétaire en formation, sauf à dire que seules les heures ont été reportées, sans aucun discernement, ce qui s'éloigne des obligations légales), il ne fait aucun doute qu'il se serait rendu compte que, depuis le même temps, aucun projet de facture ne lui était soumis pour examen et finalisation. Ceci vaut d'autant plus que, selon le témoin A._____, le défaut de facturation portait sur un montant total de 130'000 francs, sans la TVA, ce qui ne peut pas passer si facilement inaperçu. C'est alors de deux choses l'une : soit l'appelant s'était rendu compte de cela et il ne pouvait être surpris de son manque de liquidités, respectivement aurait dû interpellé l'intimée, soit il ne s'en est pas rendu compte parce qu'il n'a pas pour habitude de viser ses notes d'honoraires, envoyées au client sur la seule base (insuffisante) du temps consacré à l'affaire. Il s'agit dans l'une et l'autre des situations d'une faute importante de l'avocat. Du reste, indépendamment des obligations propres à cette profession, il tombe sous le sens que le chef d'entreprise, comme l'est en l'occurrence l'appelant, doit s'intéresser de près à ses résultats tout au long de chaque exercice et s'assurer que la balance de ses charges de produits soit telle, non seulement pour permettre à l'entreprise d'être rentable, mais aussi et plus immédiatement qu'elle dispose des liquidités pour faire face à ses échéances de paiement, ne serait-ce que des salaires. En disant et même revendiquant de ne pas le faire, l'appelant traite ses affaires avec une négligence fautive et il ne peut en reporter les conséquences sur un tiers.

- Sous l'angle encore des reproches adressés par l'appelant à l'intimée, celui d'une «oisiveté» pour ainsi dire complète revient régulièrement. Il est cependant impossible de s'en convaincre et ce grief est directement contredit par la liste des erreurs que l'appelant lui reproche dans le même temps d'avoir commises. Or celui qui ne travaille pas ne peut pas faire de fautes. Plus concrètement, le problème de liquidités évoqué ci-dessus et qui a légitimement dans son résultat mais non dans l'appréciation de ses causes ■ «catastrophé» l'appelant n'est pas le fruit seulement d'une absence de facturation, mais au contraire d'une absence de facturation alors que les charges étaient parallèlement acquittées, sans quoi la balance serait restée intouchée. Cela démontre que l'intimée a bel et bien effectué des paiements et non pas «qu'elle ne faisait strictement rien durant ses horaires de travail», selon une formule inutilement offensante en plus d'être contredite par les griefs de l'appelant lui-même. On voit par ailleurs que l'intimée signait des courriers au nom de l'appelant, autre preuve qu'elle n'était pas «oisive», tout comme le fait que le témoin A._____ a insisté sur les erreurs qu'il dit avoir dû rectifier, preuve une nouvelle fois

qu'il y avait bien du travail accompli.

- L'avertissement que l'appelant prétend avoir donné à l'intimée et dont il tire que si elle n'améliorait pas son travail, il pourrait la licencier pour justes motifs n'est pas documenté au dossier. L'employeur indique qu'il a été donné oralement (et même, si on le comprend bien, répété). Interrogé par la juge civile sur cet ou ces avertissements, le défendeur a indiqué ceci, après avoir exposé le suivi qu'il offrait à son employée : «Deux tiers du temps [ndr : soit 20 minutes sur 30 minutes], on discutait des affaires courantes comptables ou les délais. Typiquement, cette comptabilité professionnelle dont on parle est un tableau Excel avec deux colonnes où on indique les montants qui entrent et ceux qui sortent. C'était pour une déclaration d'impôt et je la rendais attentive à la tenue des délais et aux conséquences d'irrespect, ce que je considère comme un avertissement. La demanderesse notait tout sur des Post-it et je l'ai informée qu'il fallait cesser car elle allait s'y perdre. Le 8 novembre au soir nous avons trouvé 684 Post-it. Le tiers restant des entretiens [ndr : soit 10 minutes sur 30 minutes] était consacré à la problématique des suivis et des lacunes qu'il fallait améliorer». La formulation simplement générique de «lacunes qu'il fallait améliorer» est bien trop vague pour que l'on puisse retenir qu'il se serait agi d'un avertissement et, qui plus est, qu'il aurait été justifié avec une employée précisément en formation. Si une méthode de travail d'un employé ne convient pas à l'employeur (prise de notes sur des post-it, par exemple), cela peut faire partie des ajustements dans le rapport de travail, mais certainement pas d'un grief suffisant pour documenter un avertissement permettant ensuite un licenciement immédiat. S'y ajoute que les échanges de messages WhatsApp produits et le témoignage de A. _____ permettent de se convaincre qu'entre fin octobre et début novembre 2021 (i.e. le coup de téléphone «catastrophé»), l'appelant venait de réaliser les problèmes qu'il reproche à l'intimée d'avoir causés. On doit en déduire qu'il les ignorait avant cela et qu'il n'a donc pas pu avertir son employée. De plus, si l'on se rappelle qu'un licenciement immédiat intervient lorsqu'on ne saurait attendre de l'employeur qu'il continue le rapport de travail jusqu'à son premier terme de résiliation ordinaire, le rapport de confiance étant irrémédiablement rompu, il saute aux yeux que de tels griefs sont trop anodins pour suffire. Au demeurant, si le droit privé suisse consacre la liberté contractuelle en matière de résiliation du contrat de travail (qui peut intervenir, pour un terme ordinaire, pour des motifs futiles ou même sans aucun motif), la protection contre les congés immédiats implique qu'ils ne peuvent être prononcés qu'exceptionnellement, pour des motifs graves. Il n'y en a ici point.

- Finalement, même si les erreurs commises par l'intimée étaient admises (ce qu'elles ne sont pas), même si on devait les considérer comme graves (ce qu'elles ne sont pas) et même si elle avait été avertie (ce qui n'est pas démontré), le caractère admissible du licenciement immédiat pour justes motifs se heurterait à la faute concomitante de l'employeur. Celui-ci a engagé une personne non formée pour les tâches qu'il allait lui confier (il n'y a déjà pas de place pour un congé pour justes motifs en raison d'erreurs, même répétées, avec un employé ordinaire et il va de soi qu'il y en a encore moins avec une employée en formation pour lesdites tâches), a délégué (sans surveillance particulière) le début de cette formation, puis l'a continuée lui-même à raison de seulement 30 minutes par semaine, malgré le mandat de formation et les aides publiques qu'il a touchées, n'a aucunement supervisé le travail confié (alors même qu'il disait s'en plaindre), n'a pas suivi la marche de ses propres affaires (en particulier la facturation, qui exigeait une intervention de sa part pour chaque facture) et n'a pas agi comme un chef d'entreprise

sérieux. De telles fautes sont si lourdes qu'elles interrompraient le lien de causalité et impliquent que l'employeur qui se comporte de la sorte ne peut se prévaloir de justes motifs.

Le grief tiré d'une violation de l'article 337 al. 1 CO doit donc être rejeté et le licenciement devait donc bien être qualifié d'injustifié.

3. L'appelant s'en prend au montant de l'indemnité allouée par la juge civile sur la base de l'article 337c al. 3 CO, d'une part parce que la faute concomitante de l'intimée, qui a commis de multiples erreurs, s'oppose à une indemnité et d'autre part parce que son montant, pour un mois de salaire, ne pourrait être que celui du revenu en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021 (terme du contrat en cas de congé ordinaire) et non celui convenu pour un travail à 100 % dès le 1er janvier 2022.

a) Selon l'article 337c al. 3 CO, 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.

b) On a vu ci-dessus que les graves manquements que l'appelant reprochait à l'intimée d'avoir commis dans le cadre des tâches qui lui étaient confiées ont été écartés et qu'il fallait tenir compte dans l'évaluation du fait que l'intimée était en formation. Parler dans ce contexte, si l'on tient compte aussi des négligences fautives de l'appelant dans la formation et le suivi de l'intimée (alors même que d'autres de ses employés le rendaient attentif au fait que certaines tâches ne pouvaient pas sans autre être confiées à Y. _____), n'est pas sérieux. Sachant au demeurant que la manière dont la fin des rapports de travail s'est déroulée, y compris les derniers jours de présence à l'étude, avec une pression importante de la part de l'appelant et une intimée qui s'est trouvée en arrêt maladie, une atteinte à la personnalité de cette dernière ne saurait être compensée par le propre comportement de celle-ci. La fixation à un mois de salaire n'est du reste pas particulièrement généreuse au vu d'un contexte dans lequel l'employeur qui s'engage à former une employée ne le fait pas sérieusement, puis lui reproche de manière virulente, en intégrant les autres employés de l'étude aux discussions y relatives sur le groupe WhatsApp de l'étude et en usant d'un ton peu adapté, des manquements dans des tâches qu'il devait non seulement superviser mais auxquelles il devait participer (élaboration des notes d'honoraires). Le grief est mal fondé.

c) La critique du montant auquel correspond un mois d'indemnisation doit être d'emblée tempérée. Le congé litigieux a été prononcé le 8 novembre 2021, mais la travailleuse a été en incapacité de travail jusqu'au 3 décembre 2021, si bien que le délai ordinaire de congé conduisait, en tenant compte de la période de protection, à une fin des rapports de travail au 31 janvier 2022. Le montant de 5'125 francs correspond au salaire convenu à compter du 1er janvier 2022, avec un passage du taux d'activité de 80 à 100 %. Un mois de salaire correspondait avant cela à 3'900 francs. La question pourrait se poser de savoir s'il faut déterminer si on mesure l'indemnité à «un mois de salaire» ou un revenu moyen durant l'engagement de l'intimée. Cela étant, l'article 337c al. 3 CC n'impose pas de fixer l'indemnité à un multiple entier du salaire mensuel ; il ne fait que fixer un montant maximal. Dans une précédente affaire, la Cour d'appel civile avait admis une indemnité de 8'000 francs, qui ne correspondait à aucune fraction du salaire de l'employé mais paraissait adéquat pour compenser l'atteinte à la personnalité qu'il avait subie. La Cour de céans avait alors précisé : «On ne trouve toutefois dans la jurisprudence () 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 (). 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» (arrêt de la Cour d'appel civile du 21.04.2022 [CACIV.2022.16] cons. 5.2.4). Il en va de même ici, où le montant de 5'125 francs est mieux apte que celui de 3'900 francs à indemniser l'intimée du tort subi. En effet, celle-ci a perdu l'occasion d'aller au bout de la formation promise lors de son engagement (dont on a vu que le suivi par l'appelant, mis au bénéfice d'aides publiques, pouvait apparaître comme limité) et qui l'aurait renforcée sur le marché du travail, s'est à nouveau retrouvée (certes brièvement) au chômage et dans l'obligation de reprendre une activité partiellement sous forme de stages et a subi une pénalité de l'assurance chômage et un arrêt maladie de quelques jours du fait de la pression exercée par son employeur. Tout bien pesé, le montant alloué est conforme à l'article 337c al. 3 CO. On précisera que le rejet du grief de l'appelant ne conduit pas à un *reformatio in pejus*, qui s'attache au dispositif (5'125 francs alloués) et non pas aux motifs (un mois de revenu, toutefois incorrectement déterminé) du jugement

4. Le nombre d'heures supplémentaires de 22.18 dont la juge civile a retenu que l'appelant devait les rémunérer n'est pas contesté en lui-même. En revanche, l'appelant considère que l'intimée ne pouvait prétendre à cette rémunération de ses heures supplémentaires parce (a) qu'elle les avait rendues nécessaires par son oisiveté (selon lui, «elle ne faisait strictement rien durant ses horaires de travail»), (b) que celles-ci n'avaient pas été demandées par l'employeur, alors que le contrat de travail exigeait une telle demande, (c) que l'horaire flexible de l'intimée s'opposait à ce que des heures hors de l'horaire de base puissent être considérées comme supplémentaires, ces heures devant être compensées avec du temps libre à un autre moment et, finalement, (d) que la travailleuse devait les récupérer pendant son délai de congé.

a) On a vu ci-dessus que l'affirmation selon laquelle l'intimée ne travaillait pas était erronée et contredite par l'appelant lui-même, lorsqu'il soutient qu'elle faisait des erreurs, ce qui suppose logiquement d'accomplir des tâches. Les échéanciers figurant au dossier permettent de se convaincre que l'appelant attendait de son employée qu'elle travaille à un rythme soutenu, peut-être trop soutenu pour ses qualifications, si bien qu'il n'est alors pas étonnant de voir le nombre d'heures travaillées dépasser celui qui était convenu.

b) Certes, le contrat de travail du 16 juillet 2021 prévoyait que les heures supplémentaires étaient soumises à une demande de l'employeur. Cela ne signifie cependant pas que, sur le principe, faute de demande expresse de l'employeur, des heures supplémentaires que l'employée a effectuées ne devraient pas être rémunérées. La protection du travailleur s'en trouverait gravement amoindrie. En l'espèce, l'intimée a fait des heures supplémentaires et celle-ci étaient connues de l'employeur, puisque si celui-ci ne suivait pas le contenu du travail de l'intimée, notamment à des fins de formation, comme il s'y était engagé, il était au courant de sa présence à l'étude ■ on en veut pour preuve que X. _____ lui avait reproché de s'être trouvée fréquemment au 1er étage de l'étude alors que son bureau se situait au 2e étage. Cela démontre que l'employeur pouvait avoir

connaissance directement de la présence de la travailleuse dans les locaux et il en découle qu'il devait savoir qu'elle effectuait plus d'heures que celles contractuellement prévues. L'employeur ayant connaissance des heures supplémentaires effectuées, il doit les indemniser.

c) S'agissant du soi-disant horaire flexible qui s'opposerait à la rémunération des heures supplémentaires, il faut renvoyer l'employeur à la clause insérée sous le ch. 3 dudit contrat et qui dispose : «La durée normale du travail est de 32 heures par semaine, réparties sur 4 jours pour le poste à 80 %. La collaboratrice est tenue d'effectuer le travail supplémentaire que l'employeur lui demande, dans la mesure où il peut s'en charger selon les règles de la bonne foi. Le travail supplémentaire est en principe compensé par un congé compensatoire de même durée dans les trois mois. L'employeur fixe le moment exact du congé compensatoire. En cas de compensation, il n'y a pas d'indemnité pour le travail supplémentaire». Il découle de cette disposition que l'horaire de travail ■ certes libre ■ était une chose et la compensation des heures supplémentaires une autre. Ces dernières étaient reprises selon la décision de l'employeur et non pas selon un système (de type timbrage) laissé à la libre disposition de l'employé, qui pourrait décider par exemple de récupérer le vendredi après-midi une heure travaillée en plus le mercredi. Il n'y a donc pas de flexibilité et le rattrapage était imposé par l'employeur. Or il ne l'a pas fait. Le principe de leur paiement est donc acquis sous cet angle.

d) Il l'est aussi sous l'angle de la reprise des heures supplémentaires durant le délai de congé. Si, sur le principe, cela est envisageable, ce délai (un mois, précédé d'une incapacité de travail) était trop court pour exiger que plus de

E. 22

heures soient reprises et viennent diminuer d'autant le réel délai de congé (sur quatre fois 32 heures travaillées, correspondant approximativement à 128 heures sur le mois, 22 heures supplémentaires réduiraient le mois de débite de 17 %, ce qui est trop important). Contractuellement, les parties étaient convenues d'une reprise ■ ou à défaut d'un paiement ■ des heures supplémentaires durant un délai de 3 mois et on ne saurait exiger de la travailleuse qu'elle ampute aussi largement le délai ordinaire de congé d'un mois ou renonce au paiement des heures supplémentaires. Le grief est mal fondé.

5. L'appelant conteste finalement l'allocation de dépens à son adverse partie, sur le principe et dans son montant.

a) S'agissant du montant des dépens, la critique de l'appelant se limite à dire que la mandataire de l'intimée n'a pas déposé de liste de ses opérations et qu'il était incompréhensible qu'une personne non titulaire du brevet d'avocat soit rémunérée au même tarif que celle qui ne l'était pas, l'intimée n'ayant au demeurant pas démontré avoir rémunéré sa mandataire. On peut d'emblée écarter l'appel lorsqu'il s'en prend à la quotité de dépens allouée, faute pour l'appelant de présenter un autre calcul, pourtant indispensable pour respecter l'obligation de motivation au sens de l'article 311 al. 1 CPC. Pour la respecter, il aurait dû articuler un montant de tarif horaire qu'il considérait comme admissible, ainsi qu'un total de dépens et indiquer comment il y parvenait. Il ne s'en prend en particulier pas au constat de la première juge selon lequel «le travail fourni par les deux mandataires apparaissant équivalent» et qu'il était donc possible de partir pour les dépens de l'intimée de ceux réclamés par l'appelant. L'appel est donc irrecevable sous cet angle.

b) Reste la question de l'allocation de principe d'une telle indemnité lorsque la partie est défendue par une association professionnelle. De telles associations sont au service de leurs membres et n'interviennent donc pas gratuitement, comme l'appelant semble le penser. Selon l'article 95 al. 3 let. b CPC, les dépens comprennent le défraiement d'un représentant professionnel. Sont essentiellement visés les frais d'avocat, mais aussi les honoraires dus à un autre représentant professionnel au sens de l'article 68 CPC. Or parmi les représentants au sens de cette disposition figurent, «devant les juridictions spéciales en matière de contrat de bail et de contrat de travail, les mandataires professionnellement qualifiés, si le droit cantonal le prévoit» (al. 2 let. d). Selon l'article 17a OJN, le tribunal civil est la juridiction spéciale en matière de contrat de bail et de contrat de travail et l'article 7a LI-CO autorise toute personne capable d'ester en justice à se faire représenter au procès par un représentant professionnellement qualifié d'une organisation syndicale ou patronale pour tous les litiges en matière de contrat de travail. Les dépens pouvaient donc être alloués sur la base de l'article 95 al. 3 let. b CPC et le grief est mal fondé, pour autant que recevable.

6. Vu ce qui précède, l'appel doit être rejeté. Vu la valeur litigieuse, il n'est pas perçu de frais (art. 114 let. c CPC). L'appelant sera condamné à verser à Y. _____ une indemnité de dépens pour la procédure d'appel, fixée sur la base du dossier. La Caisse de chômage ne saurait prétendre à de tels dépens, sachant qu'elle n'a déposé qu'un très bref courrier du 13 novembre 2023.

Par ces motifs, LA COUR D'APPEL CIVILE

1. Rejette l'appel, dans la mesure de sa recevabilité, et confirme le jugement du 22 septembre 2023.

2. Statue sans frais.

3. Condamne l'appelant à verser à Y. _____ une indemnité de dépens de 1'200 francs pour la procédure d'appel.

Neuchâtel, le 31 janvier 2024

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