

VD_FINDINFO HC / 2015 / 1075 vom 10. Dezember 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-12-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2015___1075

FR: VD_FINDINFO HC / 2015 / 1075 du 10 décembre 2015

IT: VD_FINDINFO HC / 2015 / 1075 del 10 dicembre 2015

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, TRAVAIL SUR APPEL, CHAUFFEUR PROFESSIONNEL DE VÉHICULES AUTOMOBILES, FRAIS DE FORMATION, DEMEURE, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, DROIT AU SALAIRE, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL} | 324 al. 1 CO, 327a al. 1 CO, 337c al. 1 CO, 337c al. 3 CO

Erwägungen

E. 1

Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 ; RS 272]). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions qui sont supérieures à 10'000 fr., le présent appel est recevable.

E. 2

et les réf.).

E. 3

A titre de mesure d'instruction, l'appelante requiert production du contrat de travail d'A.K._____ avec la société [...], ou tout autre contrat subséquent avec dates et horaires de travail, de même que les fiches de salaire d'A.K._____ avec ce nouvel employeur. Il est certes exact que, dans sa réponse du 25 mars 2014, l'appelante avait requis, ad allégué 60 de l'intimé, production en mains de ce dernier de « tous ses contrats de travail 2009 à 2012 avec des employeurs autres que Z._____ ». Elle a toutefois fait par la suite défaut à l'audience de premières plaidoiries du 4 novembre 2014 ainsi qu'aux audiences de jugement des 4 et 10 mars 2015, laissant se clore l'instruction sans renouveler cette réquisition de preuve. Or l'autorité d'appel peut refuser d'administrer un moyen de preuve régulièrement offert en première instance lorsque la partie a renoncé à son administration, notamment en ne s'opposant pas à la clôture de la procédure probatoire (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2). Tel est le cas en l'espèce, de sorte qu'il n'y a pas lieu de donner suite à cette réquisition.

E. 4

a) L'appelante conteste devoir rembourser les frais relatifs à l'obtention du permis professionnel de l'intimé. Elle soutient que ces frais ne seraient pas nécessités par l'exercice de la profession, qui ne constituait qu'une activité purement accessoire, qui plus est sur

appel. Elle souligne que l'intimé aurait décidé seul de passer ce permis. b) Selon l'art. 327a al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail. Les frais imposés par l'exécution du travail comprennent toutes les dépenses nécessaires, occasionnées par le travail. Il peut s'agir de frais courants (téléphone, matériel de bureau, frais d'affranchissement), de frais de déplacement et de voyage, de frais de véhicule, de frais de vêtements, etc. ; le travailleur ne peut en revanche pas faire valoir des dépenses d'agrément ou des frais de nature privée (Danthe, in Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 5 ad art. 327a CO). L'obligation pour l'employeur de prendre en charge des frais de formation dépend du type de formation. Par frais de formation, il faut entendre les frais d'inscription, de cours et d'examen. Les frais d'une formation intervenant en cours d'emploi, sur ordre de l'employeur ou en vertu de la loi, sont en principe liés à l'exécution du travail. Entrent dans cette catégorie par exemple les contrôles périodiques des aptitudes ou les examens de santé réguliers pour certaines professions à risque (pilotes, chauffeurs professionnels). Les frais d'une formation qui sont sans rapport direct avec l'exécution du travail, mais qui procurent au travailleur un avantage durable sur le marché du travail sont en revanche à la charge du travailleur (Danthe, op cit., nn. 14-15 ad art. 327a CO ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 3 ad art. 327a CO). Selon, l'art. 3 OAC (Ordonnance réglant l'admission des personnes et des véhicules à la circulation routière du 27 octobre 1976 ; RS 741.51), les voitures automobiles dont le poids total n'excède pas 3500 kg et dont le nombre de places assises, outre le siège du conducteur, n'excède pas huit appartiennent à la catégorie B, tandis que celles dont le poids total autorisé est supérieur à 3500 kg appartiennent à la catégorie C. L'art. 3 al. 1 bis OTR2 (Ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules légers affectés au transport de personnes et de voitures de tourisme lourdes du 6 mai 1981 ; RS 822.222) qualifie de professionnelles les courses effectuées régulièrement par un conducteur ou avec un véhicule, dans le but de réaliser un profit économique. Les courses sont régulières si elles sont effectuées au moins deux fois dans des intervalles de moins de seize jours. Le profit économique est réputé réalisé lorsque le prix requis pour la course dépasse les coûts du véhicule et l'indemnisation des dépenses du conducteur. Selon l'art. 25 al. 1 OAC, pour transporter professionnellement des personnes au sens de l'art. 3 al. 1 bis OTR2 avec des véhicules des catégories B ou C, il faut une autorisation de transporter des personnes à titre professionnel. L'autorisation de transporter des personnes à titre professionnel n'est toutefois pas nécessaire, notamment pour le transport professionnel de personnes, lorsque le prix de la course est inclus dans d'autres prestations et que le trajet n'excède pas 50 km (art. 25 al. 2 let. b OAC). Le caractère professionnel ne se limite pas à une activité principale, mais englobe également les activités accessoires (Weissenberger, Kommentar Strassenverkehrsgesetz und Ordnungsbussengesetz, 2 e éd., 2014, n. 4 ad art. 56 LCR). c) En l'espèce, les témoins G._____, moniteur d'auto-école, et L._____, policier, qui sont des professionnels en la matière, ont tous deux confirmé que le permis de transporter des personnes à titre professionnel était obligatoire à l'époque où l'intimé travaillait auprès de l'appelante. Le policier L._____ a également confirmé avoir rédigé un rapport de dénonciation après avoir entendu le patron et avoir déterminé qu'aucune exception à l'obligation de permis n'était applicable. L'appelante ne fait valoir aucun élément concret qui permettrait de retenir qu'une exception lui serait applicable. On doit dès lors considérer que le permis professionnel était nécessaire, de par la loi, à l'exercice de l'activité de transport de personnes, en particulier d'enfants, pour laquelle l'intimé avait été engagé et que les frais

pour son obtention constituait dès lors des frais imposés par l'exécution du travail. Peu importe à cet égard que le travail ait été accessoire. Peu importe également que l'intimé ait décidé seul de passer ce permis et que le témoin G._____ n'ait pas eu l'impression que c'était son employeur qui l'envoyait. Dès lors que le permis professionnel était nécessaire de par la loi à l'exécution du travail, l'intimé n'avait d'autre choix, s'il entendait conserver son emploi, que de passer ce permis. L'appelante ne s'y est d'ailleurs pas trompée, puisqu'elle a par la suite exigé de ses autres chauffeurs qu'ils entreprennent les démarches en vue de le passer. C'est donc à juste titre que les premiers juges ont ordonné le remboursement des frais d'obtention du permis professionnel. Le grief de l'appelante est mal fondé.

E. 5

a) L'appelante conteste devoir payer le salaire afférent à la période du 1^{er} octobre 2010 au 31 mars 2011, soit entre le rapport de dénonciation de la police et l'obtention par l'intimé du permis professionnel. Elle invoque que l'intimé a entrepris cette formation de son propre chef, sans qu'elle soit obligatoire, de sorte qu'on ne saurait exiger d'elle qu'elle lui verse le salaire que ce dernier n'a pas perçu en se formant. b) Selon l'art. 324 al. 1 CO, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail. La demeure de l'employeur peut résulter d'une action ou d'une omission de ce dernier, ainsi que de la survenance d'événements ou de circonstances totalement indépendants de sa volonté, dont il doit cependant répondre en vertu de la loi, même si lesdits événements ne le frappent pas directement. Ceci est la conséquence du fait que le travailleur n'a pas à supporter le risque d'entreprise, qui incombe uniquement à l'employeur (Carruzzo, op. cit., n. 1 ad art. 324 CO). L'employeur doit ainsi assumer les conséquences de l'omission d'entreprendre les actes nécessaires à l'obtention d'une autorisation de travail ou les conséquences d'une décision officielle de fermeture de l'entreprise (Carruzzo, op. cit., n. 1 ad art. 324 CO). c) En l'espèce, les premiers juges ont considéré que c'est en raison de la faute directe de l'appelante, qui n'a pas informé l'intimé à l'embauche de la nécessité d'un permis pour le transport professionnel de personnes, que ce dernier a dû entamer une formation et a ainsi été empêché de travailler, de sorte que l'appelante était en demeure et restait tenue de payer le salaire, sans que l'intimé doive encore fournir son travail. Cette appréciation doit être confirmée. Il rentrait dans le risque d'entreprise de l'appelante d'assumer les risques de l'engagement d'un travailleur sans possession du permis professionnel exigé, alors qu'elle avait affirmé à ce dernier à son embauche qu'aucun permis professionnel n'était nécessaire. C'est en outre en vain que l'appelante réitère que ce permis professionnel n'aurait pas été nécessaire pour l'activité de l'intimé, grief déjà rejeté au considérant 4c ci-dessus. Dès lors, le grief de l'appelante est mal fondé.

E. 6

a) L'appelante se prévaut ensuite du caractère accessoire et atypique de l'activité exercée. Elle soutient qu'aucun temps de travail ni aucun revenu n'était assuré aux chauffeurs, qui étaient libres d'accepter ou de refuser la mission confiée, de sorte qu'il ne pourrait être fait de calcul approximatif d'un éventuel gain pour une période donnée. Partant, elle estime que le calcul effectué par les premiers juges, calqué sur une moyenne, ne serait pas admissible. b/aa) Selon la doctrine et la jurisprudence, le contrat de travail sur appel (Arbeit auf Abruf ou kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit - KAPOVAZ) se caractérise par le fait que le travailleur doit se tenir à disposition de l'employeur et ne peut refuser l'appel de celui-ci (CACI 11 août 2014/427 et réf. ; CREC 10 mai 2000/185, publié in Jahrbuch des

Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2001, p. 333 et réf.; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2 e éd., 2010, n. 2.4 ad art. 319 CO ; Carruzo, op. cit., n. 13 ad art. 319 CO ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., 2014, p. 38; Portmann/Rudolph, Basler Kommentar OR I, 6 e éd., 2015, n. 19 ad art. 321 CO ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Praxiskommentar Arbeitsvertrag,

E. 7

e éd., 2012, n. 18 ad art. 319 CO p. 111 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3 e éd., 2004, n. 6 ad Travail à temps partiel). En cas de travail sur appel, une diminution brutale du volume mensuel de travail ne doit en particulier pas vider de sa substance la protection impérative liée au délai de congé. Ainsi que le relèvent Streiff, von Kaenel et Rudolph, le Tribunal fédéral a dit qu'en présence d'un contrat de travail sur appel, le temps durant lequel le travailleur se met à disposition de l'employeur doit être indemnisé, et que le salaire versé durant le délai de congé doit au moins égaler la moyenne des salaires antérieurs. Il n'a toutefois pas tranché le point, controversé en doctrine, de savoir si, pendant la durée des rapports contractuels, le travailleur peut prétendre à une certaine quantité de travail (ATF 125 III 65). Cette retenue s'explique, selon ces auteurs, par la tension résultant de la contradiction entre le fait de considérer le travail sur appel comme licite et le principe déduit de l'art. 324 CO selon lequel le risque de l'entrepreneur ne doit pas être mis à la charge du travailleur (Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 18 ad art. 319 CO pp. 114-115 et réf.). Il est cependant admis que le travailleur ne peut pas renoncer au paiement de tout ou partie de son salaire dans les hypothèses où il serait empêché de travailler pour des causes résultant d'un risque économique ou d'entreprise, lequel incombe à l'employeur. Appliquée au contrat de travail, cette règle prohibe des diminutions brutales du volume mensuel de travail par l'employeur (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 272). Il ressort de la jurisprudence précitée que le salaire afférent au délai de congé doit égaler la moyenne des salaires antérieurs, afin de ne pas vider de sa substance la protection impérative liée au délai de congé (voir aussi TF 4A_509/2009 du 7 janvier 2010 consid. 2.3 ; Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 2.6 ad art. 319 CO) ; à défaut, il en résulterait une violation de l'art. 335c CO. Il y a lieu d'effectuer ce calcul en fonction d'une moyenne d'heures calculée non pas sur toute la période de travail, mais année par année, voire semestre par semestre (cf. art. 37 al. 1 OACI [ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 ; RS 837.02] appliqué par analogie, ATF 125 III 65 consid. 5 in fine ; Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 2.5 ad art. 319 CO). bb) Si le travailleur a la liberté d'accepter ou refuser la mission confiée et que néanmoins le temps de travail est partiel et n'est pas fixé de manière régulière, l'on se trouve en présence de travail à temps partiel irrégulier (uneigentliche Teilzeitarbeit), qui se distingue du travail occasionnel ou auxiliaire par l'existence d'un rapport contractuel de base d'une certaine durée (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 2.3 ad art. 319 CO ; Carruzo, op. cit., n.

E. 12

ad art. 319 CO ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 132-133; Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 18 ad art. 319 CO p. 116 ; Egli, Neue Tendenzen bei Teilzeitarbeit, in Revue suisse de jurisprudence [RSJ] 96/2000, p. 208). Dans cette hypothèse, l'employeur ne peut être tenu de garantir au travailleur un temps de travail minimum et le travailleur ne peut réclamer, même pendant le délai de résiliation, un salaire correspondant à la moyenne des heures effectuées antérieurement (Favre/Munoz/ Tobler, op. cit., n. 2.3 ad art. 319 CO et réf. ; Egli, op. cit., p. 208 et réf. ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 18 ad art. 319 CO pp.

116-117). c) En l'espèce, le contrat de travail conclu entre les parties prévoyait un horaire de travail fixé par l'employeur selon les besoins de l'entreprise et les disponibilités du chauffeur, du lundi au vendredi en principe. En pratique, l'intimé devait être à disposition de l'appelante du lundi au vendredi de 7h30 à 8h30 et de 16 à 17h. Cette dernière l'informait par SMS, parfois au dernier moment, des courses à effectuer. Dès lors, l'on se trouve bien en présence d'un contrat de travail sur appel. C'est en vain que l'appelante se prévaut du témoignage de H._____. Certes, celui-ci a indiqué avoir refusé des missions extra que l'appelante lui avait proposées pendant les vacances des enfants, mais cette liberté ne s'étendait qu'aux périodes extra-scolaires. Pour le surplus, en période scolaire, il ressort clairement du témoignage de H._____ qu'il était à disposition et que ce n'était pas lui qui décidait des courses qu'il allait effectuer. On doit dès lors retenir que dans la relation contractuelle qui le liait à l'appelante, l'intimé n'était pas libre d'accepter ou de refuser les missions qui lui étaient confiées et qu'il s'agissait donc bien d'un contrat de travail sur appel, dans le cadre duquel le travailleur a le droit d'être indemnisé pour le temps durant lequel il se met à disposition de son employeur. Par ailleurs, l'intimé s'est vu réduire de manière brutale ses heures de travail dans la période considérée d'octobre 2010 à mars 2011, pour des motifs qui étaient imputables à l'appelante, respectivement dont cette dernière devait assumer le risque économique, pour les motifs indiqués au considérant 5c ci-dessus. Dès lors, c'est à juste titre que les premiers juges ont alloué à l'intimé le montant réclamé de 1'700 fr. à titre de salaire pour la période d'octobre 2010 à mars 2011, qui correspond à 283 fr. par mois, montant au demeurant bien inférieur à la moyenne des gains mensuels de l'intéressé de 942 fr. 40 bruts par mois. Le grief de l'appelante est donc mal fondé. 7. a) Dans un dernier grief, l'appelante conteste avoir mis fin aux relations de travail avec effet immédiat et soutient que c'est l'intimé qui aurait abandonné son emploi. Ce dernier aurait travaillé pour une entreprise tierce et se serait refusé à travailler aux horaires durant lesquels il y avait le plus de transports à effectuer, soit les horaires scolaires, pour lesquels il avait été engagé. Dès lors, il ne serait pas justifié de lui allouer le salaire dû jusqu'à l'échéance du délai de congé selon l'art. 337c. al. 1 CO, non plus que de lui allouer une indemnité pour licenciement immédiat injustifié au sens de l'art. 337 c al. 3 CO. b) Il y a abandon d'emploi selon l'art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. Il faut qu'il apparaisse clairement que la décision du travailleur est définitive ; si l'employeur peut raisonnablement avoir un doute sur cette intention définitive, il doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail avant de pouvoir considérer que l'employé a abandonné son emploi (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 613 et réf.). Une absence de plusieurs mois constitue un refus intentionnel et définitif de poursuivre les rapports de travail, même si, après coup, le travailleur offre subitement et inopinément de reprendre le travail (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 613 ; ATF 121 V 277 consid. 3a ; TF 4C. 303/2005 du 1^{er} décembre 2005 consid. 2.2). Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger une poursuite des

rapports de travail. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (TF 4A_480/2009 du 11 décembre 2009 consid. 6.1; TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2, non publié in ATF 136 III 94; ATF 130 III 28 consid. 4.1, JT 2004 I 63; ATF 127 III 351 consid. 4a, JT 2001 I 369 et la jurisprudence citée). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 précité), comme le devoir de fidélité (art 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine) mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 précité ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Selon l'art. 337c al. 1 CO, dans le cas où 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. De plus, selon l'art. 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, cette dernière ne pouvant toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l'art. 337c CO, dont l'indemnité de l'alinéa 3, laquelle peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Cette indemnité ne représente pas 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. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 consid. 3b/cc; ATF 121 III 64 consid. 3c; Carruzzo, op cit., n. ad art. 337c CO; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 609 s.).

c) En l'espèce, il n'est pas établi sur la base du dossier qu'aux alentours du 15 janvier 2012, l'intimé aurait travaillé pour un tiers, abandonnant définitivement son emploi auprès de l'appelante. Par ailleurs, les réquisitions de production de pièces destinées à établir ce prétendu emploi ont été déclarées irrecevables au considérant 3 ci-dessus. De même, il n'est pas établi que l'intimé aurait définitivement refusé de poursuivre l'exécution du travail confié. Il résulte de l'état de fait que, depuis le mois de janvier 2012, l'intimé s'est retrouvé au chevet de son frère tombé gravement malade (il décèdera le 10 février 2012). Le 14 janvier 2012, il a envoyé à son employeur un SMS, en vue de lui demander si un changement de son horaire de travail était envisageable, afin d'être en mesure d'apporter à son frère toute l'assistance dont celui-ci avait besoin. Les parties se sont rencontrées pour en discuter. A cette occasion, l'intimé a offert d'effectuer temporairement des transports dits « de thérapies » avec son propre véhicule entre 9h et 15h, en lieu et place de l'horaire qui lui était assigné habituellement, moment où il devait s'occuper désormais de son frère. A cet égard, le témoin B.K._____ a indiqué que l'employeur ne voulait rien entendre lorsque son mari est allé lui parler et que ce dernier a compris que son travail était tout de suite fini, car il a dû laisser son véhicule sur place. Nonobstant les liens du témoin avec l'intimé, on peut retenir son témoignage sur ce point ; l'appelante ne conteste d'ailleurs pas en appel que l'intimé a dû laisser son véhicule sur place, élément qui manifeste clairement sa volonté de mettre fin immédiatement aux rapports de travail. Le témoignage de B.K._____ est corroboré par le fait que l'employeur n'a pas répondu à l'offre de services intervenue peu de temps après, à l'occasion du courrier de l'intimé du 30 janvier 2012. Dès lors, l'appréciation

des premiers juges, qui ont considéré que l'intimé n'avait pas abandonné son emploi, mais que c'est l'appelant qui l'avait licencié avec effet immédiat et de façon injustifiée le 15 janvier 2012, peut être confirmée. L'appelante ne cherche au demeurant à juste titre pas à soutenir que le comportement de l'intimé aurait donné lieu à de justes motifs de congé. Partant, il était conforme au droit fédéral d'accorder à l'intimé le montant correspondant au salaire qu'il aurait perçu si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, à savoir le 29 février 2012, et de calculer ce montant sur la moyenne de salaire réalisé lors des six derniers mois d'activité au service de l'appelante, pour les raisons développées au considérant 6b/aa ci-dessus. De même, dès lors qu'il est confirmé que l'appelante a licencié l'intimé avec effet immédiat de manière injustifiée, l'allocation d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié au sens de l'art. 337 c al. 3 CO ne prête pas le flanc à la critique. Sa quotité, correspondant à un mois de salaire arrondi, qui n'est pas critiquée en tant que telle, peut être confirmée, au vu de la durée des relations de travail et de ce que l'emploi constituait pour l'intimé une activité accessoire, lui procurant son argent de poche. Là aussi, le grief de l'appelante est mal fondé. 8. Il découle des considérants qui précèdent que l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé. Il n'y a pas lieu, comme le demande l'appelante, de statuer à nouveau sur les dépens de première instance, dès lors que le raisonnement des premiers juges a été entièrement confirmé en appel. Ainsi, c'est à juste titre que ces derniers ont alloué à l'intimé des dépens partiels de première instance. S'agissant d'un litige de droit du travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., le présent arrêt peut être rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC). Il n'y a lieu d'accorder de dépens à l'intimé pour la procédure de deuxième instance, dès lors que ce dernier n'a pas été invité à se déterminer sur l'appel.

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