

VD_FINDINFO HC / 2017 / 1053 vom 4. Dezember 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-12-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2017___1053

FR: VD_FINDINFO HC / 2017 / 1053 du 4 décembre 2017

IT: VD_FINDINFO HC / 2017 / 1053 del 4 dicembre 2017

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, JUSTE MOTIF, RÉSILIATION IMMÉDIATE, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL}, DOMMAGES-INTÉRÊTS | 337c CO, 346 al. 2 CO, 355 CO

Erwägungen

E. 1

let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al.

E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC).

E. 3.1

L'appelante fait valoir que le jugement attaqué retiendrait certains faits de manière erronée

E. 3.2

ci-dessus, l'intimé a déclaré avoir beaucoup cherché de travail lorsqu'il n'était pas malade et qu'il ne travaillait pas. Il appartenait dès lors à l'appelante de démontrer que l'intimé était apte à travailler pendant la période en question, en requérant par exemple production d'un certificat médical. Faute d'instruction sur ce point, on ne saurait reprocher à l'intimé de ne pas avoir cherché de travail en février 2016, alors qu'il se trouvait peut-être en arrêt maladie. Dans le doute et compte tenu de la charge de la preuve, le moyen doit être rejeté.

E. 4.1

L'appelante soutient ensuite que l'attitude réfractaire de l'intimé, ses multiples absences injustifiées ainsi que les heures inscrites en trop sur ses fiches d'heures constitueraient autant de motifs, même pris isolément, justifiant un licenciement immédiat.

E. 4.2

Le contrat d'apprentissage est régi par les art. 344 à 346a CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), qui ne posent pas une réglementation exhaustive, mais uniquement quelques dispositions spéciales, les règles générales du contrat de travail s'appliquant à titre supplétif (art. 355 CO ; Tercier/Bieri/Carron, *Les contrats spéciaux*, 5 e éd., Zurich 2016, nn. 3226, p. 434). Dans ce domaine, le droit privé est largement complété par le droit public, notamment la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPPr ; RS 412.10), son ordonnance d'application du 19 novembre 2003 (OFPr ; RS 412.101) et la législation cantonale (Tercier et alii, *op. cit.*, n. 3227, p. 434), en particulier, dans le canton de Vaud, la loi vaudoise du 9 juin 2009 sur la formation professionnelle (LVLFPPr ; RSV 41 3.01) et son règlement d'application du 30 juin 2010 (RLVLPr ; RSV413.01.1). Le contrat d'apprentissage est un contrat individuel de travail de caractère spécial en vertu duquel l'employeur s'engage à former le travailleur à l'exercice d'une profession déterminée, celui-ci s'engageant à travailler au service de l'employeur en vue d'acquérir une formation (art. 344 CO ; Tercier et alii, *op. cit.*, n. 3230, p. 434 ; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, *Commentaire du contrat de travail*, 3 e éd., Lausanne 2004, n. 1 ad art. 344 à 346a CO, p. 342). Le contrat doit régler la nature et la durée de la formation professionnelle, le salaire, le temps d'essai, l'horaire de travail et les vacances (art. 344a al. 2 CO). Le contrat de durée déterminée prend fin ipso jure par l'écoulement du temps (art. 334 al. 1 CO). Préalablement à son échéance, il ne peut en principe être mis fin au contrat par une résiliation ordinaire. Les dispositions relatives à la protection contre les congés sont inapplicables (art. 336 à 336 d CO). Cependant, si de justes motifs existent, l'employeur peut mettre un terme aux rapports de travail avant l'échéance du contrat, l'art. 346 al. 2 CO réservant expressément l'art. 337 CO. L'art. 346 al. 2 CO (absolument impératif, art. 361 CO) ne fait que rappeler la réglementation de l'art. 337 CO et prévoit qu'il peut être mis fin immédiatement pour justes motifs au contrat, en énumérant à titre d'exemples deux cas de justes motifs liés au but de l'apprentissage, à savoir si l'objectif de formation ne peut pas être atteint, notamment parce que le maître d'apprentissage ne peut assurer cette formation à satisfaction, ou si l'apprenti n'est pas apte à poursuivre la formation entreprise (Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, *op. cit.*, n. 3 ad art. 344 à 346a CO, p. 343 ; Tercier et alii, *op. cit.*, n. 3260, p. 438). En cette matière, la faute joue un rôle moins important que selon l'art. 337 CO ; la jurisprudence est sensible à la nécessité de ne pas imposer à un maître d'apprentissage la présence d'un apprenti qui, objectivement, ne peut pas donner satisfaction (Aubert, *Commentaire romand, Code des obligations I*, 2 e éd, Bâle 2012, n. 1 ad art. 346 CO, p. 2130). Compte tenu de la nature particulière du contrat d'apprentissage, qui se caractérise par un lien de confiance étroit entre les parties, il n'y a pas lieu de faire preuve d'une sévérité particulière dans l'appréciation des motifs de résiliation (Stahelin, *Zürcher Kommentar*, Zurich 2013, n. 9 ad art. 346 CO avec références). En outre, il n'est pas nécessaire que le juste motif de résiliation constitue une faute imputable à l'une des parties (Stahelin, *ibid.*, n. 7 ad art. 346 CO). Une résiliation immédiate peut aussi intervenir en raison de modifications objectives pour lesquelles ni le maître ni l'apprenti ne portent de responsabilité (Streiff/von Kaenel/Rudolph,

Arbeitsvertrag, 7 e éd., 2012, n. 6 ad art. 346 CO ; Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts (JAR) 2002 pp. 326 consid. 3 et 327-328 ; CACI 4 novembre 2013/573, consid. 3). Le Tribunal fédéral a toutefois clairement lié la portée de l'art. 346 al. 2 CO avec la résiliation pour justes motifs de l'art. 337 CO (TF 4A_188/2014 du 8 octobre 2014). Cette disposition énumère à titre exhaustifs trois motifs liés aux objectifs de formation du contrat. Pour le surplus, il a retenu que les conditions sont en principe celles de l'art. 337 CO, auquel la loi renvoie expressément (TF 4C_370/2004 du 23 décembre 2004 consid. 2.2 ; Portmann, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6 e éd., Bâle 2015, n. 4 ad art. 346 CO). Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1, 1 re phrase). 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). La résiliation immédiate est une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'une telle mesure doivent objectivement et subjectivement détruire la confiance qui est le fondement du contrat de travail, ou l'ébranler à un point tel que la continuation des relations contractuelles ne peut plus être exigée (ATF 137 II 303 consid. 2.1.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1). Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une telle sanction que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1) . Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation contractuelle, mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 II 128 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). L'avertissement ne doit pas nécessairement comporter dans chaque cas une menace expresse de résiliation immédiate du contrat. Il n'en demeure pas moins qu'en avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction ; le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir (TF 4C.10/2007 précité consid. 2.1 in JAR 2008 p. 188 ; TF 4C.364/2005 du 12 janvier 200, consid. 2.3, in Revue suisse de jurisprudence [RSJ] 2006 p. 2014). Toujours selon le Tribunal fédéral, on ne saurait poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives les circonstances concrètes, notamment la nature et la gravité des manquements, leur fréquence ou leur durée, de même que l'attitude du travailleur face aux injonctions ou menaces formulées à son encontre (ATF 127 III 153 consid. 1c p. 157). Enfin, il ressort de ce même arrêt que, si l'apprenti ne donne pas satisfaction et n'est pas fait pour ce métier, il incombe à l'employeur de le lui signifier clairement et de lui indiquer quel comportement il attend de sa part à l'avenir. Faute de mise au point, les critiques peu spécifiques émises à propos de l'apprenti ne permettent pas d'inférer qu'un avertissement est superflu et qu'il devrait sans autre comprendre que son emploi est menacé et qu'un nouvel écart de sa part serait sanctionné par une résiliation extraordinaire. Un avertissement clair quant à l'avenir de son apprentissage doit être donné à l'apprenti avant toute résiliation immédiate (TF 4A_188/2014 du 8 octobre 2014 déjà cité, consid. 2.6.3).

E. 4.3

En l'espèce, il faut rappeler en préambule que l'intimé a obtenu de très bons résultats aux cours professionnels. Ensuite, il a fait l'objet d'un avertissement selon lettre du 12 décembre 2014. Ce courrier faisait allusion aux absences répétées et à son attitude de

rebelle, à l'entretien du 10 décembre 2014, et demandait un changement radical d'attitude, avec menace en cas de récidive et de résiliation immédiate de contrat. Dans un premier moyen, l'appelante soutient que l'un des motifs de licenciement était l'attitude réfractaire de l'intimé. Toutefois, il ressort de l'instruction que les difficultés ne se situaient pas dans les relations avec ses collègues et ses formateurs, mais plutôt en lien avec les calculs d'horaire et de remboursement de frais de repas, éléments qui n'avaient pas fait l'objet d'une réponse claire de l'administrateur de l'appelante. Certes, les deux témoins cités par l'appelante révèlent que l'intimé se montrait irrespectueux lorsqu'il s'agissait des règles de l'entreprise, particulièrement concernant les horaires. En revanche, ces témoins n'ont pas relevé que l'attitude de l'intimé envers le travail lui-même n'était pas satisfaisante, ni qu'il était agressif envers ses collègues et ses formateurs. A la lecture des dépositions, il semble que la difficulté se situait entre l'administrateur, qui était méfiant envers certains apprentis au vu de son vécu, et l'intimé, qui, bien que bon travailleur, peinait à comprendre que lui-même ne pouvait décider de la marche de l'entreprise et des règles instaurées par la direction. Ces circonstances s'avèrent cependant clairement insuffisantes pour retenir un juste motif de licenciement, l'avertissement du 12 décembre 2014 ne permettant d'ailleurs pas de retenir, faute d'avoir été clair quant aux critiques qui devaient être faites à l'apprenti, que l'intimé avait été dûment averti. Ensuite, l'appelante soutient que les nombreuses absences injustifiées étaient également un motif, se référant aux absences supplémentaires à comptabiliser plus précisément dans les faits. Or, peu importe qu'il y ait eu cinq jours d'absence injustifiée plutôt qu'un seul jour. De jurisprudence constante, les absences injustifiées ne constituent pas un juste motif de licenciement immédiat (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., Berne 2014, p. 586 et les arrêts cités), d'autant moins que certains passages de la déposition du témoin G. _____, qui a expliqué que l'absence de l'intimé n'avait pas perturbé l'organisation des chantiers et la répartition des tâches, avant de dire le contraire une fois interrogé par le conseil de l'appelante, n'appuient pas la thèse d'un problème ingérable. Quant aux heures inscrites en trop sur ses fiches de travail par l'intimé, les premiers juges ont retenu que ces rapports étaient conformes à la réalité en raison du visa apposé par l'administrateur. Toutefois, l'appelante soutient que cela ne revenait qu'à valider les rapports en tant que bons de travail et que le contrôle était effectué par la suite, par recoupement. Si l'on peut effectivement y voir un comportement critiquable de l'apprenti, ce procédé devait toutefois faire l'objet d'un avertissement précis et clair, ce qui n'a pas été le cas, comme l'ont d'ailleurs relevé les premiers juges. En définitive, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que les faits reprochés à l'intimé ne constituaient pas des justes motifs de résiliation. Si les relations entre patron et apprenti n'étaient effectivement pas satisfaisantes, les critiques qui lui ont été adressés étaient insuffisantes et trop imprécises pour justifier un licenciement immédiat. Dans un tel cas, l'intimé aurait dû faire l'objet de critiques claires et ciblées, assorties d'une menace de résiliation. Il faut aussi tenir compte du fait que les remontrances de l'intimé, peu retenues au regard des difficultés qu'il avait lui-même à admettre certaines règles, tenaient également à l'inexpérience de sa jeunesse (JAR 2000 p. 254), de sorte que le moyen doit être rejeté.

E. 5.1

L'appelante soutient encore que l'intimé n'aurait pas respecté son obligation de limiter son dommage et la manière dont l'imputation a été faite. Elle soutient qu'il y aurait dès lors lieu de déduire des dommages-intérêts alloués à l'intimé, en sus des montants déjà reconnus et admis par les premiers juges, les montants de 1'733 fr. 40 (2 x 800 + 133.35 [8.33% de 800

x 2] pour les mois de mai et juin 2015, de 1'037 fr. 90 (1'060 + 88.30 [13 e] – 110.40) pour le mois de septembre 2015, de 386 fr. 25 (avoir vacances) pour le mois d'octobre 2015 et de 1'148 fr. 30 (1'060 + 88.30 [13 e]) pour février 2016.

E. 5.2

L'imputation au sens de l'art. 337c al. 2 CO est une expression du principe général selon lequel celui qui subit un dommage doit faire tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour le réduire. La charge de la preuve appartient en principe à l'employeur, étant précisé que le travailleur doit aussi, en vertu du principe de la bonne foi, collaborer à l'établissement des faits (TF 4A_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 7.3 ; TF 4C.293/2004 du 15 juillet 2005 consid. 2.3 et les réf. citées ; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, Zurich 2009, n. 2 ad art. 337c CO, p. 573). Pour déterminer si le travailleur a renoncé intentionnellement à un revenu, il faut tenir compte des circonstances du cas (Carruzzo, *op. cit.*, p. 573). A cet égard, s'il est vrai que le travailleur doit chercher un nouvel emploi dans les meilleurs délais (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 608), il n'est toutefois pas tenu d'accepter n'importe quel autre travail ne correspondant pas à ses connaissances (Carruzzo, *op. cit.*, p. 573; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 516). Il faut dans chaque cas avoir égard à la formation, à l'expérience et à l'âge de l'intéressé, ainsi qu'à la situation générale du marché du travail (Aubert, *op. cit.*, n.

E. 5.3.1

Dans un premier moyen à ce sujet, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu qu'il ne se justifiait pas de déduire de la créance en dommages-intérêts de l'intimé les revenus qu'il aurait pu réaliser pendant les mois d'avril à juin 2015, dans la mesure où il n'avait pas de diplôme et où il était difficile d'exiger de sa part de retrouver un emploi en si peu de temps. On ne saurait suivre l'appelante sur ce point. Outre qu'un délai raisonnable pour retrouver un travail doit être laissé au travailleur licencié, la situation est encore particulière en l'espèce, puisque l'intimé était apprenti. Or, il est notoire que retrouver une place d'apprentissage en cours d'année scolaire est compliqué et difficile, d'autant plus que les circonstances du licenciement n'étaient pas évidentes à expliquer à un nouvel employeur. En conséquence, ce délai n'apparaît de loin pas critiquable, ce d'autant que l'appelante, à qui incombe la charge de la preuve, n'a pas démontré que la situation générale sur le marché de l'emploi était telle que l'intimé aurait pu trouver une nouvelle place d'apprentissage à bref délai. Le grief s'avère dès lors inconsistant.

E. 5.3.2

L'appelante plaide ensuite que l'intimé n'aurait pas assez travaillé en septembre 2015, puisqu'il n'a réalisé que 4 heures de travail. Dès lors qu'il n'a produit aucune recherche d'emploi pour cette période, il y aurait lieu de retenir que l'intimé aurait intentionnellement renoncé à son salaire. La question se pose de savoir si un apprenti doit accepter n'importe quel travail pour limiter le dommage ensuite d'un licenciement avec effet immédiat injustifié de son employeur, ou si l'on peut retenir que le travailleur, qui devait a priori retrouver une place d'apprentissage et non un travail intérimaire, peut se voir reprocher des revenus insuffisants sur un mois. Or, il ressort du considérant 4.2 qui précède qu'on ne saurait, en raison de la nature particulière du contrat d'apprentissage, y appliquer indistinctement les règles sur le contrat ordinaire de travail, l'apprenti devant en priorité tenter de retrouver une place d'apprentissage, aux fins de poursuivre et terminer sa formation. Comme on l'a vu ci-dessus, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur, de sorte que l'on peut raisonnablement retenir qu'il appartenait à l'appelante de faire porter

l'instruction sur la possibilité pour l'intimé de retrouver une place d'apprentissage et sur les réelles possibilités existantes, voire sur la renonciation de celui-ci à terminer sa formation. En l'absence d'éléments sur cette question, on ne saurait retenir que l'intimé aurait dû réaliser un salaire d'ouvrier travaillant à temps complet. Le moyen est ainsi infondé.

E. 5.3.3

L'appelante soutient encore que le salaire versé en octobre 2015 à titre d'indemnité de vacances, par 386 fr. 25, aurait dû être pris en compte par le tribunal. Elle expose que l'intimé était censé prendre ses vacances pendant le délai de résiliation, ce qui aurait pour effet de réduire les dommages-intérêts qui lui sont dus. En principe, le droit au paiement des vacances en espèces est compris dans la prétention déduite de l'art. 337c al. 1 CO, en cas de résiliation immédiate injustifiée. Il n'est toutefois pas absolu. En cas de résiliation immédiate injustifiée du contrat de travail par l'employeur, le Tribunal fédéral refuse d'admettre que le travailleur licencié puisse systématiquement obtenir une indemnité en remplacement d'un éventuel solde de vacances. Si ce droit est en tout cas reconnu au travailleur renvoyé abruptement alors que le contrat aurait normalement dû prendre fin dans un délai relativement bref, estimé à deux ou trois mois, il n'en va pas de même lorsque l'employé est indemnisé pour une longue période au cours de laquelle il ne travaille pas ; dans ce dernier cas, l'indemnité allouée inclut le droit aux vacances (ATF 117 II 270 consid. 3b, confirmé in ATF 128 III 271 consid. 4a/bb ; TF 4A_257/2008 du 23 juillet 2008 consid. 3 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 392). En l'espèce, on peine toutefois à comprendre l'argumentation de l'appelante, puisque l'indemnité en question a été allouée par un employeur intérimaire et non par l'appelante. En revanche, il s'agit d'un montant perçu par l'employé de la part d'un autre employeur, qui doit dès lors être déduit de l'indemnité de l'art. 337c CO conformément à l'art. 337c al. 2 CO. Au vu des développements qui vont suivre (cf. notamment consid 5.3.7), l'admission de ce grief s'avère toutefois sans incidence sur l'issue de l'appel.

E. 5.3.4

L'appelante fait valoir que l'intimé n'a pas effectué de recherches d'emploi durant le mois de février 2016, de sorte que des dommages-intérêts ne sauraient lui être alloués pour ce mois-ci. D'après l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Cette disposition répartit le fardeau de la preuve et détermine ainsi qui doit subir les conséquences de l'échec de la preuve (Steinauer, Le Titre préliminaire du Code civil et Droit des personnes, Traité de droit privé suisse, vol. II/1, Bâle 2009, nn. 641 et 693). Comme on l'a vu sous consid.

E. 5.3.5

L'appelante conteste ensuite le montant alloué à l'intervenante U. _____ Caisse de chômage, qui a été subrogée pour le salaire d'avril 2016, alors même que les premiers juges ont retenu que l'intimé n'avait pas fait de recherches d'emploi et qu'il n'avait pas droit à des dommages-intérêts pour la période en question. Il est exact que le tribunal a retenu que la Caisse de chômage était subrogée ex lege pour les indemnités versées pour les mois de mars à mai 2016, alors qu'il a retenu que l'intimé n'avait pas droit à des dommages-intérêts pour le mois d'avril 2016, faute de recherches d'emploi. On ne saurait toutefois reprocher à l'intimé de ne pas avoir exercé de travail intérimaire à certaines périodes, soit d'octobre 2015 à janvier 2016 ainsi qu'en avril 2016, dès lors qu'il n'avait pas à effectuer du travail intérimaire car il était en droit de rechercher un nouveau contrat d'apprentissage. L'intimé a

fait preuve de bonne volonté en acceptant du travail intérimaire alors que rien ne l'y obligeait. Si l'on doit imputer ce qu'il a effectivement gagné comme intérimaire, on ne peut en revanche pas considérer qu'il a renoncé à un revenu pour les mois d'octobre 2015 à janvier 2016, à hauteur de 4'593 fr. 20, ainsi qu'en avril 2016, à hauteur de 1'148 fr. 30. La subrogation d'U. _____ Caisse de chômage est ainsi fondée et le grief doit être rejeté.

E. 5.3.6

L'appelante conteste enfin l'indemnité de 800 fr. allouée à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. S'il est établi que le comportement de l'intimé par rapport aux règles fixées par son employeur quant à la comptabilisation des heures n'était guère respectueux et adéquat et qu'il lui arrivait parfois de s'emporter, il n'en reste pas moins que l'intimé a toujours travaillé sans reproches de ses collègues et que seule cette question de règles était litigieuse. De plus, il faut prendre en compte le fait qu'il a perdu sa place d'apprentissage, sans en retrouver une autre, et qu'il n'a pas pu à ce jour achever sa formation. Dès lors, l'indemnité allouée apparaît modeste au vu de ces circonstances et peut être confirmée. Le moyen sera ainsi rejeté.

E. 5.3.7

En définitive, il apparaît que les premiers juges auraient effectivement dû porter le montant de 386 fr. 25 versé à titre d'indemnité de vacances en déduction de la créance en dommages-intérêts allouée à l'intimé (cf. consid. 5.3.3 supra). Il apparaît également qu'ils ont déduit à tort des prétentions de l'intimé les montants précités de 4'593 fr. 20 et de 1'148 fr. 30 (cf. consid. 5.3.5). Les montants indûment alloués s'avèrent ainsi largement supérieurs au montant de 386 fr. 25 qui aurait dû être imputé, celui-ci ne portant ainsi finalement pas à conséquence. Au demeurant, dans la mesure où l'intimé n'a pas contesté le jugement attaqué, celui-ci ne saurait être réformé au détriment de l'appelante (art. 58 al. 1 CPC). 6. Il s'ensuit que l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé. Compte tenu de la nature du litige, il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC). L'intimé n'ayant pas été invité à déposer une réponse, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

E. 7

ad art. 337c CO, p. 2103). 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, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 129 III 380 consid. 4.3 ; ATF 123 III 391 consid. 3c). Elle 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.). Aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 121 III 64 consid. 3c) et l'éventuelle faute concomitante du travailleur est

un facteur de réduction ou de suppression de l'indemnité de l'al. 3 de l'art. 337c CO (ATF 120 II 243 consid. 3e). Selon la jurisprudence, le versement d'une telle indemnité constitue la règle (ATF 121 III 64 consid. 3c ; ATF 120 II 243 consid. 3e ; ATF 116 II 300 consid. 5a), mais suppose un comportement fautif de l'employeur ou en tout cas des circonstances qui lui sont imputables (cf. ATF 116 II 300 consid. 5a in fine). Qu'il s'agisse du principe ou de la quotité de cette indemnité, le juge possède un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC ; ATF 121 III 64 consid. 3c; sur le tout : TF 4A_257/2008 du 23 juillet 2008).

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