

# VD\_FINDINFO HC / 2017 / 233 vom 5. April 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-04-05, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2017\\_\\_\\_233](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2017___233)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2017 / 233 du 5 avril 2017

IT: VD\_FINDINFO HC / 2017 / 233 del 5 aprile 2017

## Regeste

CONSTATATION DES FAITS, CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, RÉSILIATION IMMÉDIATE, INDEMNITÉ DE VACANCES, DROIT D'ÊTRE ENTENDU, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL} | 329d al. 2 CO, 337c CO, 29 al. 2 Cst.

## Erwägungen

### E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). Le mémoire d'appel doit contenir des conclusions. Les conclusions ayant pour objet une somme d'argent doivent être chiffrées, à défaut de quoi l'appel doit être déclaré irrecevable (ATF 137 III 617). Formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

### E. 2.1

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. 2.2

Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC ; Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, n. 6 ad art. 317 CPC). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JdT 2011 III 43 et les références citées). L'appelant a renouvelé les réquisitions formulées par son précédent conseil qui tendaient à l'audition de différents témoins selon sa correspondance du 4 septembre 2015. En l'espèce, il n'y a pas lieu de donner suite à la réquisition de preuve formulée à l'appui de l'appel, dans la mesure où la Cour de céans n'a pas retenu de violation du droit d'être entendu de

l'appelant quant aux réquisitions d'auditions de témoins (cf. consid. 4.3 infra). La requête doit en conséquence être rejetée.

### **E. 3.1**

L'appelant se plaint tout d'abord d'une constatation incomplète des faits. Il expose que l'état de fait serait d'une extrême simplicité dans la mesure où il ne fait pas mention de la teneur de la correspondance de B. \_\_\_\_\_, à la suite de sa démission du 5 novembre 2012, ni du courrier de l'appelant produit sous pièce n° 110, dont il ressort que les parties ont eu un entretien le 9 novembre 2012, l'intimée ayant alors indiqué qu'elle ne demeurerait au cabinet que dans l'attente de trouver un nouvel emploi. Dans ce même document, l'appelant exhortait sa collaboratrice à être plus précise dans son travail de laboratoire, attirant son attention sur l'importance de la précision dans les analyses ainsi que des contrôles de qualité et concluait en indiquant qu'il dépendait de sa collaboratrice. A défaut de plus amples précisions, on ignore en l'espèce quelle est la correspondance de l'intimée B. \_\_\_\_\_ dont fait état l'appelant. A supposer qu'il s'agisse de la lettre de démission du 5 novembre 2012 (pièce n° 109), force est de constater que les premiers juges en ont fait état et l'on ne voit pas en quoi l'état de fait pourrait être précisé sur ce point. S'agissant du contenu de la pièce n° 110, qui fait l'objet de plusieurs allégués de la réponse du 6 juin 2014 et qui n'est pas dénué de pertinence pour la résolution du litige, notamment sous l'angle de la quotité de l'indemnité, l'état de fait a été complété en ce sens.

### **E. 3.2**

L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir indiqué que le 25 janvier 2013, il avait remis à l'intimée un nouvel avertissement concernant la qualité du travail effectué, se bornant à relever que ce document ne mentionnait pas de menace de licenciement immédiat, sans en préciser la teneur. Le résumé fait par les premiers juges du document en question est correct, en ce sens qu'il reprend les éléments essentiels pour trancher le litige, étant observé que l'appelant ne remet pas en cause l'absence de menace de licenciement immédiat à l'appui de son appel. Cela étant, rien ne s'oppose à ce que l'état de fait soit complété dans le sens voulu par l'appelant.

### **E. 3.3**

L'appelant revient ensuite sur le contenu de la lettre de licenciement du 6 février 2013. Or ce courrier est clairement résumé dans l'état de fait du jugement entrepris, sur lequel il n'y a pas lieu de revenir, la mauvaise gestion des contrôles de qualité interne de l'appareil d'hématologie et les oublis de facturation de prestations de laboratoires, tels que relatés par l'appelant, y étant mentionnés.

### **E. 3.4**

L'appelant reproche aux premiers juges de n'avoir pas mentionné la teneur de l'altercation du 6 février 2013 et les propos que l'intimée aurait tenus à cette occasion, de même que dans les jours qui ont précédé cette altercation. L'appelant ne précise toutefois pas quels étaient ces propos, ce qu'il ne revient pas à la Cour de céans de faire d'office. L'état de fait ne sera dès lors pas complété sur cette question.

### **E. 3.5**

L'appelant fait enfin état de témoignages écrits de patients qui se sont plaints de l'attitude incorrecte de l'intimée, référence faite aux pièces n° 114 et 115, et évoque la confirmation de la société [...] qui indique qu'un appareil de type « [...] » affichait des résultats sur

l'hémoglobine et l'hématocrite en dehors des tolérances, soit trop bas. Dans la mesure où ces affirmations font l'objet d'allégués précis de la réponse, l'état de fait a été complété en ce sens.

#### **E. 4.1**

L'appelant se plaint également d'une violation de son droit d'être entendu. Il souligne notamment que le procès-verbal de l'audience du 2 mai 2016 indique que chaque partie conteste la version de l'autre s'agissant des reproches formulés par l'employeur à son employée, sans que le jugement querellé se positionne quant à savoir quelle est la version qui a, en définitive, emporté la conviction des juges. Il invoque également que l'audition de plusieurs témoins aurait été refusée au nom d'une « appréciation anticipée des preuves », sans aucune motivation, ce qui constituerait une violation manifeste de son droit d'être entendu. Pour l'appelant, ce refus aurait eu une incidence concrète sur le sort du procès, tant sur la question du bien-fondé du licenciement avec effet immédiat que sur le montant de l'indemnité allouée et enfin sur la teneur du certificat de travail.

#### **E. 4.2**

La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. (Constitution fédérale du 18 avril 1999 ; RS 101), le devoir de l'autorité de motiver sa décision afin que le destinataire puisse la comprendre, l'attaquer utilement s'il y a lieu et que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle. Pour répondre à ces exigences, il suffit que le juge mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à ceux qui, sans arbitraire, lui paraissent pertinents (ATF 133 I 270 consid. 3.1 ; ATF 130 II 530 consid. 4.3 ; ATF 129 I 232 consid. 3.2, JdT 2004 I 588 ; ATF 126 I 97 consid. 2b).

#### **E. 4.3**

En l'espèce, la position défendue par les deux parties s'agissant des reproches formulés par l'employeur à l'encontre de l'employée ressort clairement du procès-verbal de l'audience du 2 mai 2016, qui reproduit les déclarations de chaque partie. Si effectivement le jugement de première instance ne précise pas quelle version a été retenue, cette omission peut être rectifiée en appel, sans qu'il se justifie d'annuler le jugement. Dans la mesure où l'état de fait a été complété en appel, on peut convenir avec l'appelant que le comportement de l'intimée n'a pas été exempt de tout reproche et considérer qu'elle a commis des erreurs dans le cadre de son activité professionnelle. Toutefois, quoi qu'en dise l'appelant, les reproches qu'il a formulés contre son employée ne sont pas à même d'amener à un résultat différent s'agissant du licenciement injustifié. En effet, il a été retenu que les motifs formulés par l'employeur à l'appui du licenciement n'avaient fait l'objet d'aucun avertissement en la forme écrite, en temps opportun et avec mention d'un licenciement immédiat en cas de récidive – ce qui n'est en soi pas contesté, puisque l'appelant se contente de se référer à « trois avertissements écrits », référence faite aux pièces n os 108, 110 et 112, sans prétendre que ces documents comportaient la menace de sanction d'un licenciement immédiat en cas de récidive. En outre, comme exposé ci-après, l'état de fait a été complété et les erreurs commises par l'intimée prises en compte dans le cadre l'appréciation du montant de l'indemnité allouée pour licenciement immédiat injustifié (cf. consid. 5.3 infra). Enfin, s'agissant de l'incidence de l'état de fait corrigé sur la teneur du

certificat de travail, il y a lieu de relever que l'appel ne contient aucune motivation ni aucune conclusion à ce sujet, de sorte que la teneur du certificat de travail arrêtée par les premiers juges n'est en réalité pas contestée. S'agissant de l'audition des témoins signalés dans le courrier de Me Chanson du 4 septembre 2015, il ressort expressément du procès-verbal d'audience que les magistrats ont statué immédiatement et ont décidé de renoncer à cette audition par appréciation anticipée des preuves. D'ailleurs, force est de constater que l'appelant a été en mesure de comprendre la décision, puisqu'il a pu faire valoir ses arguments en procédure d'appel. En accord avec ce qui a été retenu par les premiers juges par appréciation anticipée des preuves, les éléments à disposition sont suffisants pour juger du caractère injustifié ou non du licenciement immédiat et de la quotité de l'indemnité à allouer à l'employée, sans que l'on puisse reprocher aux premiers juges d'avoir à tort renoncé à l'audition des témoins en question. L'appelant fait d'ailleurs lui-même état de témoignages écrits qui relatent le comportement de l'intimée dénoncé par ses soins. Ces écrits ressortent du dossier, notamment des pièces n os 114 et 115, de la déclaration écrite de Madame [...] du 15 février 2016 ou de la correspondance de [...] du 11 juin 2013, ce qui est largement suffisant pour juger la cause. A cela s'ajoute que la preuve par témoin figure à l'appui des seuls allégués de fait n os 129 à 134 de la réponse du 6 juin 2014, lesquels concernent la seule problématique liée à [...], qui fait déjà l'objet de la pièce écrite n° 117 figurant au dossier. Au vu de ce qui précède, on ne décèle aucune violation du droit d'être entendu de l'appelant. Il n'y a dès lors pas lieu d'annuler le jugement entrepris et de procéder à un renvoi de la cause pour nouvelle instruction et nouveau jugement.

#### **E. 4.4**

Concernant la violation de son droit d'être entendu, l'appelant relève encore une contradiction dans le dispositif rectifié, les chiffres VI et VII étant, de son point de vue, en irréductible contradiction puisque le chiffre VI implique justement que des dépens ne soient pas alloués. L'appelant fait fausse route. Il n'est en effet pas contradictoire de rejeter toutes autres ou plus amples conclusions de la partie demanderesse et de tout de même lui allouer des dépens, dans la mesure où le défendeur succombe pour la plus grande partie. Cela étant, au vu du résultat auquel va parvenir le présent arrêt, il conviendra de reconsidérer le chiffre VII du dispositif. En définitive, le grief principal de violation du droit d'être entendu doit être rejeté.

#### **E. 5.1**

A titre subsidiaire, l'appelant fait valoir que l'indemnité allouée à l'intimée en application de l'art. 337c al. 3 CO, équivalant à deux mois de salaire, serait excessive. Il ne remet toutefois pas en cause la considération des premiers juges relative à l'abandon de poste, celui-ci n'ayant pas été retenu et laissant ainsi la place à l'examen d'un licenciement immédiat injustifié, dont la réalisation des conditions a quant à elle été admise. L'appelant conteste uniquement le montant de l'indemnité allouée à titre de licenciement immédiat au sens de l'art. 337c al. 3 CO. Il avance comme motifs justifiant une réduction de l'indemnité la courte durée des relations de travail et le comportement inadéquat de l'intimée, en particulier les nombreuses erreurs commises, qui auraient donné lieu à trois avertissements.

#### **E. 5.2**

L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette

indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1 ; ATF 120 II 209 consid. 9b). Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2 et les réf. cités). L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée ; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (TF 4A\_153/2016 du 27 septembre 2016 consid. 3.1 ; TF 4A\_135/2013 du 6 juin 2013 consid. 3.2 ; TF 4A\_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.2 ; TF 4A\_660/2010 du 11 mars 2011 consid. 3.2). Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation; le Tribunal fédéral ne substitue qu'avec retenue sa propre appréciation à celle de la juridiction cantonale (arrêt TF précité du 27 septembre 2016 consid. 3.1).

### **E. 5.3**

Les premiers juges ont arrêté à deux mois de salaire brut l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. A ce titre, ils ont estimé que l'intimée avait été licenciée immédiatement de manière injustifiée dès lors que la résiliation était intervenue avant même que l'appelant puisse constater l'absence de son employée à son poste de travail, que les motifs de licenciement ne faisaient aucunement état de l'avertissement du 25 janvier 2013 et enfin que celle-ci avait fait preuve de bonne volonté en reprenant son poste après sa démission le 5 novembre 2012. Dans la pesée des intérêts, il y a lieu de retenir, à la charge de l'employeur, le fait qu'il a licencié l'intimée avec effet immédiat de manière injustifiée, ce pour les motifs – non valablement contestés – retenus par les premiers juges. Toutefois, on relèvera que si les premiers juges ont cité l'avertissement du 25 janvier 2013, on ne comprend pas la pertinence de cette motivation. Il ne saurait s'agir d'un avertissement au sens où l'entend la jurisprudence, ce document ne comportant aucune menace d'un licenciement immédiat en cas de récidive, ce qui a du reste été dûment relevé par les magistrats à l'appui de la motivation relative au licenciement injustifié. On ne saurait par contre affirmer qu'aucun grief ne peut être formulé à l'encontre de l'employée. En effet, sur la base des éléments figurant au dossier, qui ont fait l'objet d'un complètement dans le cadre de l'état de fait du présent arrêt, il est établi que le comportement de l'employée était sujet à caution. Ce fait doit donc être retenu dans la pesée des intérêts. A l'instar de l'appelant, il convient de retenir que si la relation contractuelle a été poursuivie au-delà de la démission de l'intimée du 5 novembre 2012, c'est parce que les deux parties y trouvaient leur compte, en dépit des difficultés rencontrées de part et d'autre. L'employée a accepté de continuer de travailler dans le cabinet jusqu'à ce qu'elle trouve un autre travail et l'employeur n'avait pas à rechercher une remplaçante dans l'immédiat. C'est donc à tort que les premiers juges ont considéré que l'intimée avait fait preuve de bonne volonté en retournant travailler. A cela s'ajoute la très courte durée contractuelle, qui a débuté le 20 août 2012 et s'est terminée le 6 février 2013, soit moins de six mois. En outre, l'employée a commis des erreurs dans le cadre de son activité professionnelle. Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, lesquels n'ont pas tous été considérés par les premiers juges, il se justifie de réduire l'indemnité à un mois et demi de salaire brut, soit à 5'475 fr., avec intérêts à 5 % l'an, dès le 8 février 2013.

Sur ce point, l'appel doit être partiellement admis, l'appelant concluant à une indemnité équivalant à un demi-mois de salaire.

### **E. 6.1**

L'appelant conteste enfin le raisonnement des premiers juges relatif au solde des vacances non prises par l'intimée pour l'année 2013. Selon lui, les premiers juges devaient retenir qu'il pouvait être attendu de l'intimée qu'elle prenne trois jours de vacances sur la période de préavis contractuel, équivalant à environ sept semaines. Il n'est du reste pas contesté que l'intimée avait droit pro rata temporis à cinq jours de vacances pour 2013 et qu'elle en avait déjà pris deux. Il lui restait donc trois jours de vacances à prendre jusqu'au 31 mars 2013, les rapports de travail interrompus le 6 février 2013 devant normalement l'avoir été au 31 mars 2013.

### **E. 6.2**

Selon l'art. 329d al. 2 CO, qui revêt un caractère impératif absolu (art. 361 CO), les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages tant que durent les rapports de travail. 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, Droit du travail, Berne 2014, p. 392). Cerottini parle de calcul exécuté selon la méthode « après période », sur la base du droit aux vacances qui aurait dû être accordé durant le délai de congé applicable en cas de résiliation ordinaire des rapports de travail (Cerottini, in Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 28 ad art. 329d CO). Compte tenu de l'analogie faite avec la situation qui a cours en cas de résiliation ordinaire (CACI 24 octobre 2011/314), il n'est pas inutile de rappeler quelques principes développés en la matière. Ainsi, en cas de résiliation ordinaire, il a été jugé que la recherche d'emploi étant incompatible avec la prise effective de vacances, il faut examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail et le solde de jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances fussent prises pendant le délai de congé ou s'il devait les payer en espèce à la fin des rapports de travail (TF 4A\_748/2012 du 3 juin 2013 consid. 2.5 ; TF 4C.84/2002 du 22 octobre 2002 consid. 3.2.1 et les réf. citées). Plus le délai de congé est bref, plus le droit au paiement des vacances est admis facilement. Néanmoins, l'employeur pourra toujours démontrer que, nonobstant la brièveté de ce délai, le travailleur était parfaitement en mesure de bénéficier du temps de vacances, parce qu'il a déjà trouvé un nouvel emploi, qu'il peut en trouver un facilement dans le secteur d'activité où il travaille ou pour d'autres raisons encore, telle que la libération du travailleur de son obligation de fournir ses prestations durant le délai de congé (TF 4C.84/2002 précité consid. 3.2.1). Dans un arrêt de 2012, la Cour de céans a considéré qu'il ne se justifiait pas d'indemniser en espèces un solde de vacances de vingt-huit jours, alors que l'employé avait été libéré que

son obligation de travailler pendant soixante-six jours ouvrables, de sorte qu'il lui restait, en considérant qu'il avait pris son solde de vacances durant son délai de congé, trente-huit jours ouvrables pour se consacrer à ses recherches d'emploi (CACI 22 août 2012/379 consid. 6).

### **E. 6.3**

En l'espèce, les premiers juges ne se sont nullement interrogés sur la possibilité pour l'intimée de prendre les trois jours de vacances qui lui restaient sur la période s'écoulant du 6 février 2013 au 31 mars 2013, soit trente-huit jours ouvrables. En ce sens, ils ont accordé une indemnité en estimant que la résiliation des rapports de travail était intervenue immédiatement, de sorte que l'intimée n'avait pas été en mesure de prendre ces jours. Or, comme le préconise la jurisprudence susmentionnée, il y a lieu de prendre en compte les circonstances du cas d'espèce afin de déterminer si le solde de vacances doit donner lieu à une indemnité ou à la prise de ceux-ci. Il faut notamment prendre en considération la durée du délai de congé, qui en l'espèce est de trente-huit jours ouvrables et le solde de jours de vacances à prendre qui est ici de trois jours. A cela s'ajoute le fait que l'intimée avait prévu de changer de travail et était déjà à la recherche d'un nouvel emploi depuis le mois de novembre 2012. L'intimée n'allègue d'ailleurs pas qu'elle n'aurait pas pu bénéficier de suffisamment de temps pour se consacrer à la recherche d'un nouvel emploi, aucune précision n'ayant été apportée sur ce point. En particulier, aucune allégation n'a été apportée sur une éventuelle difficulté à retrouver un emploi, due notamment à la profession exercée ou à l'âge de l'employée. A défaut de toute allégation allant dans ce sens, il convient d'admettre que, du 6 février 2013 au 31 mars 2013, l'intimée a été en mesure de bénéficier du temps de vacances à disposition, ce qui conduit au rejet des prétentions y relatives. Sur ce point, le grief est entièrement fondé.

### **E. 7.1**

En conclusion, l'appel doit être partiellement admis et le jugement entrepris réformé au chiffre II de son dispositif, en ce sens que l'appelant est le débiteur de l'intimée de la somme de 5'475 fr. nette, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, avec intérêts à 5 % l'an dès le 8 février 2013, et le chiffre IV doit être annulé.

### **E. 7.2**

Compte tenu de l'issue du litige, les dépens de première instance peuvent être compensés. Partant, le chiffre VII du dispositif sera réformé en ce sens. Le jugement peut être confirmé pour le surplus.

### **E. 7.3**

La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires, conformément à l'art. 114 let. c CPC.

### **E. 7.4**

En deuxième instance, l'appelant succombe sur le grief principal de la violation du droit d'être entendu. En revanche, il obtient gain de cause sur le principe de l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, mais pas sur la quotité du montant. En outre, il obtient entièrement gain de cause s'agissant de la rémunération du solde de vacances. Sur cette base, une compensation des dépens de deuxième instance doit également être retenue.

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