

VD_FINDINFO HC / 2022 / 121 vom 14. März 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-03-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2022___121

FR: VD_FINDINFO HC / 2022 / 121 du 14 mars 2022

IT: VD_FINDINFO HC / 2022 / 121 del 14 marzo 2022

Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, INDEMNITÉ ÉQUITABLE,
CERTIFICAT DE TRAVAIL | 330a al. 1 CO, 337c CO, 337d CO

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 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). Formé en temps utile contre une décision finale par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr. – compte tenu des montants alloués par le jugement entrepris et de l'action en remise d'un certificat de travail dont la valeur litigieuse correspond à un mois de salaire (cf. TF 4A_2/2019 du 13 juin 2019 consid. 8), l'appel est recevable. La réponse l'est également (art. 312 CPC).

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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, in Bohnet et alii [éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile, 2 e éd., Bâle 2019, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et les références citées) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

E. 3

L'appelante se plaint d'une constatation inexacte ou incomplète des faits.

E. 3.1

Elle reproche tout d'abord aux premiers juges d'avoir passé sous silence le fait que l'intimé avait débuté une activité de coiffeur indépendant le 15 juin 2018 et qu'il n'avait fait aucune demande auprès de la Caisse de chômage. Il résulte effectivement des pièces du dossier que l'intimé a exercé notamment une activité en qualité de coiffeur indépendant dès juin 2018 (cf. pièce n° 153) et qu'il n'a fait aucune demande auprès de la caisse cantonale de

chômage, dès lors qu'il avait du travail (cf. pièces n° 153 et 154). On doit toutefois également relever que l'intimé a été licencié avec effet immédiat le 11 mai 2018 et qu'il n'a débuté son activité d'indépendant qu'ultérieurement, de sorte qu'on ne saurait lui reprocher une activité concurrente.

E. 3.2

L'appelante soutient ensuite avoir allégué et prouvé par le témoignage de R. _____ que l'intimé refusait de se conformer à ses instructions en ce qui concerne l'inscription des rendez-vous dans l'agenda du salon de coiffure. Elle explique qu'il lui était impossible de savoir si la caisse en fin de journée était correcte alors qu'elle n'avait aucun moyen de connaître les rendez-vous qui s'étaient déroulés durant la journée. A la question de savoir si l'appelante avait demandé que les rendez-vous fussent correctement notés dans l'agenda, sans succès, le témoin R. _____ a répondu que cela était exact, que l'employeur l'avait demandé plusieurs fois et que cela n'avait pas été suivi d'effets, en tout cas pas immédiatement. On peut également relever de l'ensemble des témoignages que le système était différent sous le patronat de N. _____. En effet le témoin J. _____ a expliqué, par rapport aux rendez-vous, qu'elle n'avait pas remarqué de changement de méthode de l'inscription des rendez-vous dans l'agenda et que les choses étaient en place déjà avant la reprise du salon par l'appelante. Ainsi, on doit retenir que l'appelante a souhaité modifier le système existant auparavant et qu'elle a dû le demander à plusieurs reprises avant d'y parvenir. On ne sait toutefois pas de quand date sa dernière demande relative à cette question. On doit ajouter qu'il n'est pas allégué, ni démontré d'aucune manière, qu'un avertissement aurait été adressé à l'intimé pour qu'il se conformât aux ordres donnés.

E. 4

L'appelante considère que le congé a été donné à l'intimé pour de justes motifs.

E. 4.1.1

Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1, 1re 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). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; TF 5A_379/2021 du 21 septembre 2021 consid. 4.1 ; TF 4D_12/2019 du 12 juin 2019 consid. 4.2.2). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat, mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 II 128 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Il ne suffit pas que la relation de confiance entre les parties soit détruite sur le plan subjectif. Encore faut-il que, objectivement, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du contrat ne puisse pas être attendue de la partie qui donne le congé (ATF 129 III 380 consid. 2.2). La résiliation immédiate prononcée sur la base de soupçons

qui se révèlent mal fondés est injustifiée (Donatiello, Commentaire romand, Code des obligations I, 3 e éd., 2021, n. 11 ad art. 337 CO). Si malgré l'absence de preuves d'un juste motif, l'employeur résilie avec effet immédiat, il le fait à ses risques et périls ; lorsque les faits dont le travailleur était soupçonné ne sont établis ni par la procédure civile, ni par une éventuelle procédure pénale, le licenciement immédiat est injustifié (Bruchez/Mangold/Schwaab, Commentaire du contrat de travail, 4 e éd. 2019, n. 10 ad art. 337 CO et les réf. citées). D'autres auteurs sont favorables à la recevabilité de principe d'une résiliation pour soupçon (cf. les auteurs cités in TF 4C.112/2002 du 8 octobre 2002 consid. 6). Confronté à ces divergences doctrinales le Tribunal fédéral n'exclut pas que le soupçon d'infraction grave ou manquement grave puisse justifier un licenciement immédiat, quand bien même l'accusation portée contre l'employé se révèle ensuite infondée ou ne peut pas être prouvée ; en effet, selon les circonstances, de tels soupçons peuvent rendre impossible la continuation des rapports de travail. Toutefois, d'autres éléments excluent généralement le bien-fondé d'un congé-soupçon, soit parce que le manquement reproché, même s'il était avéré, ne serait pas suffisamment important pour justifier un congé immédiat sans avertissement, soit parce que l'employeur n'a pas fait tout ce qu'on pouvait attendre de lui pour vérifier les soupçons (TF 4A_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.2 et les réf. citées). Dans l'arrêt précité, le Tribunal fédéral a admis que l'employeur devait donner l'occasion à l'employé de se prononcer sur les allégations de son collègue avant qu'il prenne la décision de le licencier avec effet immédiat, et non pas après comme il l'avait fait : le simple fait de l'avoir mis devant le fait accompli sans l'entendre suffit à priver de toute légitimité un congé immédiat fondé sur un simple soupçon. Le Tribunal fédéral a également considéré qu'il n'est guère discutable au regard du devoir de protéger la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO) que ce dernier doit pouvoir équitablement défendre sa position lorsque son honneur est compromis (TF 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.4 ; TF 4C.112/2002 précité). De manière générale, la violation persistante et délibérée des instructions de l'employeur, le refus d'obtempérer et le manque de respect envers son supérieur peuvent, après avertissement, justifier une résiliation avec effet immédiat (ATF 4C.247/2006 du 27 octobre 2006).

E. 4.1.2

La résiliation extraordinaire pour justes motifs de l'art. 337 CO doit être motivée : elle doit indiquer quels sont ces justes motifs. La motivation écrite sur demande de l'autre partie est une prescription d'ordre, qui n'a pas d'incidence sur la validité de la résiliation. En procédure, il est toujours possible d'invoquer encore d'autres circonstances qui existaient au moment de la résiliation, mais qui n'avaient pas pu être invoquées parce qu'elles n'étaient pas ou ne pouvaient pas être connues de l'auteur de la résiliation (ATF 142 III 579 consid. 4.3 ; ATF 124 III 25 consid. 3c). La partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchue du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; ATF 127 III 310 consid. 4b ; TF 5A_379/2021 consid. 4.1 ; TF 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4A_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2, publié in SJ 2016 I p. 421). Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant

pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les références citées ; ATF 130 III 28 consid. 4.4), étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 93 II 18 ; TF 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1). Conformément à l'art. 8 CC, il incombe à la partie qui se prévaut d'un fait pour en déduire un droit d'apporter la preuve de ce fait. Ainsi, il appartient à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues) (Gloor, in Dunand/Mahon (édit.), Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 71 ad art. 337 CO).

E. 4.2

L'appelante explique que la situation globale permettait de considérer les événements du 11 mai 2018 comme l'apogée du comportement inadmissible de l'intimé ; en bref, elle relève que ce dernier a montré dès le début des rapports de travail une attitude oppositionnelle en refusant de noter les rendez-vous dans l'agenda malgré plusieurs demandes, qu'elle le soupçonnait de vols dans la caisse et de produits, que la qualité de travail de l'intimé pouvait être mauvaise et que ce dernier maltraitait une autre employée. Elle soutient que le comportement de l'intimé le 11 mai 2018 et la maltraitance d'une employée constituent à eux seuls des justes motifs suffisants.

E. 4.2.1

L'appelante estime que l'intimé a montré dès le début des rapports de travail une attitude oppositionnelle à son égard en refusant de noter les rendez-vous dans l'agenda. Le témoin R._____ a expliqué que l'appelante avait demandé à plusieurs reprises que les rendez-vous soient correctement notés dans l'agenda et que les demandes en question n'avaient pas immédiatement eu d'effet. On ne sait toutefois pas combien de demandes de ce genre ont été formulées et à qui précisément elles ont été adressées. Il n'en demeure pas moins que l'appelante n'a jamais prononcé d'avertissement à l'intimé à ce sujet et que, toujours selon le témoin R._____, ces demandes ont finalement été suivies. Dans ces conditions, ce manquement, dont on ne connaît ni la durée, ni la répétition, ne constitue pas un juste motif de licenciement immédiat.

E. 4.2.2

L'appelante explique que ses soupçons de vol de matériel se sont confirmés lorsqu'elle a constaté que les commandes de produits avaient diminué de moitié après le départ de l'intimé. S'agissant des vols dans la caisse, le témoin R._____ a confirmé que l'appelante avait fait part à plusieurs reprises de cette problématique à ses employés. Les soupçons de l'appelante, que ce soit au sujet de vol de matériel ou d'argent, n'ont pas pu être établis dans le cadre de la présente procédure civile. En effet, aucun élément du dossier ne permet d'imputer des vols d'argent ou de matériel à l'intimé. Les allégations de l'appelante au sujet de la diminution de commandes de matériel après le départ de l'intimé ne sont démontrées par aucune pièce du dossier ; de plus, aucun élément ne permet de relier la disparition éventuelle de matériel à l'intimé. S'agissant de l'argent, les annulations de caisses concernent des tickets émis au nom de N._____ et rien ne permet d'affirmer que celles-ci seraient le fait de l'intimé, en dehors d'un seul cas admis par celui-ci. L'intimé a déclaré à ce sujet qu'il avait effectué une seule annulation à la demande de N._____ et qu'en dépit de cette annulation, le montant encaissé par l'appelante était resté le même. On relèvera également que la représentante de l'appelante a admis avoir rencontré au début des

problèmes de compréhension du logiciel utilisé et qu'elle s'était finalement rendue compte que certaines annulations, quoique non validées par elle, avaient une justification. Ces éléments ne permettent pas de considérer que l'annulation de caisse que l'intimé admet avoir effectuée aurait eu pour but de dérober l'argent de l'appelante, en ne visant pas à corriger une erreur d'écriture. Par ailleurs, il ressort des témoignages d'I._____ et de N._____ qu'un climat de méfiance et de surveillance, impliquant des suspicions de vol d'argent ou de produits, existait au salon en cause même avant que l'appelante ne reprît l'exploitation du salon de coiffure. L'instruction n'a pas révélé le bien-fondé de ces soupçons, encore moins que l'intimé fût l'auteur d'un quelconque vol. D'ailleurs, l'appelante n'a déposé aucune plainte pénale contre l'intimé. Partant, les soupçons de l'appelante ne constituent pas un juste motif de licenciement immédiat.

E. 4.2.3

L'appelante soutient que l'activité concurrente de l'intimé a été confirmée pour au moins une personne qu'il aurait coiffée à son domicile et par la diminution massive des coûts d'acquisition des produits à la suite du licenciement de l'intimé. Comme précédemment relevé (consid. 3.1 supra), l'intimé a commencé une activité indépendante en toute transparence au mois de juin 2018 après avoir été licencié par l'appelante. L'activité concurrente ne peut être démontrée par la production d'une seule photo montrant une cliente coiffée à domicile. Selon le témoin C._____, cette photo lui avait été montrée lors d'une conversation, l'intimé lui ayant exposé ses qualités de coiffeur expérimenté et l'ayant informée qu'il travaillait en parallèle dans une école de coiffure. Par ailleurs, au mois d'avril 2018 l'intimé occupait deux emplois représentant un taux supérieur à 100 %, ce qui rend invraisemblables les soupçons de l'appelante quant à une activité concurrente. A supposer établi – ce qui n'est pas le cas – que l'intimé aurait coiffé une cliente à domicile au mois de mai 2018, lorsqu'il travaillait pour l'appelante à 50 % et dans une école de coiffure à 40% –, cet acte de concurrence isolé ne serait pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat, en l'absence de tout avertissement. En effet, dans cette hypothèse, il ne serait pas établi que l'intimé a violé son devoir de fidélité de manière répétée et délibérée. Pour le reste, la diminution massive des coûts d'acquisition des produits à la suite du départ de l'intimé n'est pas établie, ainsi que cela a déjà été relevé. En conclusion, l'activité concurrente n'est pas démontrée et ne saurait justifier un licenciement immédiat.

E. 4.2.4

S'agissant de la mauvaise qualité du travail de l'intimé, l'appelante explique que les témoignages à ce sujet sont partagés et que cela l'a rendue méfiante vis-à-vis de son employé. De manière générale, l'associée-gérante de l'appelante elle-même se laissait coiffer par l'intimé et l'appelante a admis que ce dernier exécutait son travail avec soin et diligence. Pour le reste, l'instruction n'a révélé que deux clientes mécontentes du travail de l'intéressé et l'une d'elles était toujours cliente de l'appelante. De plus, il n'est pas allégué que des reproches auraient été formulés à ce sujet par l'employeur, ni qu'un avertissement aurait été donné. Partant, la qualité du travail de l'intimé ne saurait justifier un licenciement avec effet immédiat.

E. 4.2.5

L'appelante explique que le traitement réservé à C._____ et les événements du 11 mai 2018 justifient à eux seuls un licenciement immédiat. On doit tout d'abord relever que

l'intimé et C. _____ ont très peu travaillé ensemble, le premier ayant été licencié le 11 mai 2018 et la seconde ayant débuté son activité le premier du même mois. Par ailleurs, il résulte des pièces produites par l'appelante que l'intimé n'a travaillé que 4 jours au mois de mai 2018, contre 19 jours pour C. _____. Ces derniers ont donc travaillé 4 jours ensemble, dont deux, soit les 4 et 5 mai 2018 en compagnie de N. _____, selon les relevés statistiques de la caisse du mois en question. Par ailleurs, à la lecture du témoignage de C. _____, les critiques de cette dernière concernent avant tout N. _____. En effet, il ressort de son audition qu'elle était constamment en conflit avec N. _____. Celui-ci lui manquait de respect et de considération et la représentante de l'appelante intervenait régulièrement pour le remettre en ordre. En ce qui concerne l'intimé, si C. _____ a, au début, déclaré que l'intimé avait été impoli à son égard, elle a, par la suite, précisé que leur relation était distante et que l'intimé n'avait pas été désagréable avec elle. Ce qu'elle lui reprochait, c'était le fait que par deux fois, il s'était chargé de clientes qui n'étaient pas les siennes. Si on peut considérer que le comportement de l'intimé à l'égard de sa collègue n'était pas irréprochable, il n'était en revanche pas suffisamment grave – compte tenu de sa fréquence et de sa durée minimales – pour justifier une résiliation avec effet immédiat en l'absence de tout avertissement. Il en va de même des événements du 11 mai 2018 – à savoir que l'intimé a refusé d'effectuer les nettoyages demandés par son employeur et lui a dit qu'il n'était pas sa femme de ménage –, ils ne sont pas suffisamment caractérisés pour justifier un licenciement avec effet immédiat, sans avertissement préalable.

E. 4.2.6

En définitive, on doit admettre, comme les premiers juges, que les motifs invoqués par l'appelante ne justifient pas un licenciement avec effet immédiat.

E. 5

L'appelante soutient que le taux d'activité de l'intimé était de 50 %. Elle explique également que l'intimé a, dès le 15 juin 2018, exercé une activité de coiffeur indépendant et de ce fait réalisé des revenus dont il faut tenir compte. Elle conteste enfin le versement de toute indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO compte tenu du comportement de son employé.

E. 5.1

Aux termes de 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. On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2).

L'imputation prévue à 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 (art. 44 al. 1 CO; TF 4A_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 7.1). A teneur de 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; elle ne peut 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. 3.b.cc; ATF 121 III 64 consid. 3c; TF 4A_255/2020 du 25 août 2020 consid. 3.3.1 ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, p. 574; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4ème éd., 2019, p. 765 ss).

E. 5.2

L'appelante soutient que l'intimé a travaillé à 50 % dès le 1^{er} mai 2018. Dans le cadre de sa réponse (all. 106 à 113), l'appelante a allégué en substance qu'à la fin de son temps d'essai, le 3 avril 2018, l'intimé avait requis de pouvoir travailler à 80%, après avoir trouvé un autre emploi dans une école de coiffure à un taux d'activité de 40 %. L'intimé avait alors indiqué à l'appelante qu'il s'agissait d'une bonne opportunité professionnelle pour lui car il allait pouvoir perfectionner sa technique. Comme J._____ était en arrêt de travail et que l'appelante ne souhaitait pas que N._____ travaillât plus compte tenu de son âge certain, l'appelante avait répondu à l'intimé qu'un 80 % ne lui convenait pas car elle devait assurer un 100 %. De plus, l'appelante doutait de la capacité de l'intimé à gérer un 80 % chez elle et un 40 % ailleurs, soit un 120 % sur la semaine. L'intimé et l'appelante ont ainsi convenu qu'il travaillerait à 80 % au mois d'avril 2018 puis à 50 % dès le mois de mai 2018. Ainsi, l'appelante avait le temps de trouver une nouvelle employée à 50 % dès le mois de mai 2018 pour assurer le 100 % exercé précédemment par l'intimé. C'était la raison pour laquelle elle avait engagé C._____ à 50 % dès le 1^{er} mai 2018 puis à 100 % dès le 1^{er} juin 2018 à la suite du licenciement de l'intimé. On doit admettre que la version de l'appelante correspond à la réalité, compte tenu des motifs suivants. D'une part, il n'est pas dans le cours ordinaire des choses, ni conforme à l'expérience de la vie qu'un employeur accepte que l'un de ses employés travaille, dans deux activités, à un taux de 120 %. D'autre part, les éléments pertinents au dossier attestent d'un taux d'activité de 50 % dès le mois de mai 2018. En effet, par courriel du 26 mai 2018, à 7h10, l'appelante a écrit ce qui suit à sa fiduciaire : pour H._____ : 100 % = janvier, février, mars ; 80 % = avril et 50 % jusqu'au 11 mai (cf. pièce n° 110). Il ressort également du relevé des encaissements (« caisse statistique du 01.05.2018 au 31.05.2018 » ou « Journal du CA Prestation TTC par collaborateur du 01.05.2018 au 31.05.2018 ») que l'intimé a été présent quatre jours, entre le 1^{er} mai et le 11 mai 2018, soit 4 jours sur 9 jours travaillés, ce qui représente un 50 %. L'appelante a engagé une nouvelle employée, soit C._____ à 50 % dès le mois de mai 2018, ce qui représente le manco laissé par l'intimé. A cet égard, le témoin R._____ a expliqué que Mme C._____ avait été engagée car l'intimé avait lui-même diminué son taux de travail. Enfin, on ne peut tenir compte du seul relevé manuscrit de l'employé quant aux jours travaillés. Au regard de l'ensemble de ces éléments, on doit admettre que les parties se sont entendues sur un taux d'activité de 80 % de l'intimé pour avril, puis de 50 % pour mai 2018.

E. 5.3

L'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte des revenus réalisés par l'intimé durant le mois de juin 2018. Si on ne peut tenir compte des décomptes

manuscripts de l'intimé relatifs à son activité d'indépendant, aux motifs que ceux-ci sont indigents et peu compréhensibles, il résulte de la déclaration d'impôt de l'intéressé pour l'année 2018 qu'il a subi une perte dans le cadre de son activité d'indépendant. Faute de revenus réalisés en cette qualité, aucune imputation au sens de l'art. 337c al. 2 CO ne peut être effectuée.

E. 5.4

L'appelante soutient qu'il n'y a pas lieu d'allouer d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO à l'intimé, compte tenu de son comportement durant ses quelques mois d'activités au sein du salon de coiffure et des événements du 11 mai 2018. Les premiers juges ont pris en considération l'attitude de l'intimé, le 11 mai 2018, qui avait refusé d'obtempérer aux instructions de son employeur, comme un facteur de réduction de l'indemnité prévue par la disposition précitée. Ils ont également tenu compte du fait que les rapports de travail n'avaient duré que quatre mois et que les conséquences économiques de son licenciement avaient été atténuées par le fait que l'intimé exerçait en parallèle une activité d'enseignant à 40%. Ces motifs sont complets, clairs et convaincants et justifient, à l'instar des premiers juges, d'allouer une indemnité correspondant à un mois de salaire. La quotité de l'indemnité allouée par les premiers juges sera toutefois réduite pour tenir compte du fait que l'intimé a travaillé à 50 % à compter du 1^{er} mai 2018.

E. 5.5

En conclusion, l'intimé a droit à deux salaires à 50 % pour les mois de mai et juin 2018, soit à un total de 3'900 fr., duquel il faut déduire le montant déjà perçu par 1'900 fr., à titre de salaire et de droit aux vacances, et ajouter le montant relatif aux vacances par 962 fr. Il a ainsi droit au montant de 2'962 francs. Il a également droit à une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO de 1'950 fr., qui correspond à un salaire mensuel à un taux d'occupation de 50 %.

E. 6

L'appelante demande la rectification du certificat de travail en ce qui concerne le taux de travail et la suppression de la mention « avec soin et diligence », au motif que celle-ci ne ressort pas du projet soumis par l'intimé.

E. 6.1

Aux termes de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Afin d'obtenir un certificat de travail que l'employeur refuse de lui fournir, le travailleur peut agir en justice contre l'employeur en délivrance du certificat de travail, soit intenter une action condamnatoire. S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (TF 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1 ; ATF 129 III 177 consid. 3.3) L'action relative au certificat de travail (délivrance ou rectification) doit être formulée clairement et contenir des conclusions précises (TF 4C.237/2006 du 24 novembre 2006 consid. 5). Si le travailleur demande la rectification du contenu du certificat de travail, il doit formuler lui-même le texte requis, de manière à ce que le tribunal puisse le reprendre sans modification dans son jugement (TF 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1 et les réf. citées).

E. 6.2

En l'occurrence, il convient de préciser les taux d'occupation de l'intimé dans le cadre du certificat de travail. On mentionnera en particulier que dès le 1^{er} mai 2018, l'intimé a été occupé à 50 % (cf. supra consid. 5.2). Pour le reste, la mention « avec soin et diligence » doit être maintenue, celle-ci ayant été admise par l'appelante et étant en deçà des réquisitions de l'intimé.

E. 7

En conclusion, l'appel est partiellement admis et le jugement est réformé dans le sens des considérants qui précèdent. L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de première et deuxième instances, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). Vu le sort de l'appel, l'appelant a droit à des dépens réduits de première et deuxième instances, qui peuvent être arrêtés à 2'500 fr. pour la première instance et à 1'500 fr. pour la procédure d'appel (art. 5 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]). Le ch. VI du jugement attaqué relatif aux dépens sera réformé en ce sens.

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