

VD_GERICHTE P321.016492 vom 26. Juli 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-07-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P321.016492

FR: VD_GERICHTE P321.016492 du 26 juillet 2023

IT: VD_GERICHTE P321.016492 del 26 luglio 2023

Erwägungen

E. 1

let. b CPC), ces deux conditions étant cumulatives (TF 5A_636/2018 du 8 octobre 2018 consid. 3.3.3 ; TF 5A_456/2016 du 28 octobre 2016 consid. 4.1.1). Il appartient ainsi 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 consid. 2 et réf. citées). 2.3.2 Les faits notoires ou notoirement connus du tribunal et les règles d'expérience généralement reconnues ne doivent pas être prouvés (art. 151 CPC). Une inscription au Registre du commerce (ATF 138 II 557 consid. 6.2 ; TF 5A_168/2018 du 17 janvier 2019 consid. 2.4) en tant qu'elle est accessible au public par internet est un fait notoire (TF 5A_731/2016 du 20 décembre 2016 consid. 4.1). 2.3.3 En l'espèce, l'intimé a produit à l'appui de ses déterminations du 13 avril 2023, un bordereau contenant les pièces « 3 à 6 ». La pièce 3 est une procuration donnée au conseil de l'intimé et est partant recevable.

- 12 - La pièce 4 est un arrêt rendu le 13 mai 2020 par la Cour d'appel civile dans le cadre d'un litige opposant l'appelante à L._____ et à un autre administrateur. La pièce 6 est une copie de deux messages envoyés par l'intimé les 8 et 14 décembre 2020 à un dénommé « [...] », soit selon l'intimé l'actuel administrateur président de l'appelante. Ces pièces sont toutes antérieures au jugement entrepris et l'intimé n'expose pas pour quels motifs elles n'ont pas été produites en première instance, de sorte qu'elles sont irrecevables. La pièce 5 est un extrait du registre du commerce, qui constitue un fait notoire, de sorte qu'elle est recevable.

E. 3.1

L'appelante invoque la nullité du contrat d'engagement de l'intimé du 25 juin 2020, au motif que ce document a été signé par L._____, alors qu'il ne pouvait le signer qu'avec un autre représentant de l'appelante.

E. 3.2.1

Le conseil d'administration représente la société à l'égard des tiers (art. 718 al. 1 CO [Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse {Livre cinquième : Droit des obligations} ; RS 220]). Le pouvoir de représentation pour les personnes morales est déterminé selon les indications figurant au registre du commerce. Si une inscription au registre du commerce a été modifiée, la validité est déterminée par la date de publication dans la FO SC (TF 5A_519/2019 du 29 octobre 2019 consid. 3.3.2). Les inscriptions au registre du commerce sont opposables dès leur publication dans la FO SC (art. 936a al. 1 CO). Toutes les publications exigées par la loi sont faites par voie électronique dans la FO SC (art. 936a al. 2 CO).

E. 3.2.2

A teneur de l'art. 320 al. 3 CO, si le travailleur fournit de bonne foi un travail pour l'employeur en vertu d'un contrat qui se révèle nul par la suite, tous deux sont tenus de s'acquitter des obligations découlant des rapports de travail, comme s'il s'agissait d'un contrat valable, jusqu'à ce que l'un ou l'autre mette fin aux rapports de travail en raison de l'invalidité du contrat. Cette disposition institue une relation contractuelle de fait, créant ainsi une fiction de validité du contrat jusqu'à son invalidation. Durant cette période, cette fiction a pour effet que la validité des droits et obligations des deux parties est admise et que l'invalidation produit des effets ex nunc (Wylser/Heinzer, Droit du travail, 4ème éd., Berne 2019, p. 91).

E. 3.3

En l'espèce, selon le Registre du commerce, au moment de la signature du contrat de travail de l'intimé le 25 juin 2020, L. _____ était encore administrateur de l'appelante lorsqu'il a cosigné le contrat avec D. _____, tous deux au bénéfice de la signature collective à deux. Partant, le contrat de travail de l'intimé a été valablement signé au nom de l'appelante. Par ailleurs, quand bien même on considérerait que le contrat de travail n'aurait pas été valablement signé, au regard de l'art. 320 al. 3 CO, il serait valide dès lors que l'intimé a fourni de bonne foi un travail pour l'appelante, laquelle n'a jamais invoqué l'invalidité du contrat de travail avant l'ouverture de la présente procédure. Le grief devrait par conséquent être rejeté pour ce motif également.

E. 4.1

L'appelante conteste l'absence de motifs justifiant un licenciement immédiat.

E. 4.2.1

L'art. 337 CO autorise l'employeur comme le travailleur à résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Constituent notamment de justes motifs toutes les

- 14 - 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 pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2, JdT 2017 II 240 ; ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 précité ; ATF 130 III 213 consid. 3.1).

E. 4.2.2

Un abandon d'emploi au sens de l'art. 337d CO est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, de façon intentionnelle et définitive, d'entrer en service, de poursuivre l'exécution du travail qui lui a été confié ou de quitter abruptement son poste sans justes

motifs (TF 4A_454/2022 du 17 novembre 2022 consid. 4.1). Dans ce cas, le contrat prend fin immédiatement et l'employeur a droit à une indemnité (ATF 121 V 277 consid. 3a ; TF 4A_454/2022 précité consid. 4.1 ; TF 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.2). Lorsque ce refus ne ressort pas d'une déclaration explicite du travailleur, le juge doit examiner si l'employeur a pu de bonne foi, en considération de l'ensemble des circonstances, comprendre son attitude comme un abandon de poste ; le principe de la confiance, relatif à l'interprétation des déclarations et autres manifestations de volonté entre cocontractants (ATF 144 III 93 consid.

- 15 - 5.2.3 ; ATF 135 III 410 consid. 3.2) est ici déterminant (TF 4A_195/2022 du 19 avril 2022 consid. 4.3 ; TF 4A_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 3.1). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité. Dans le procès, il incombe à celui-ci de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (TF 4A_195/2022 précité ; TF 4A_91/2021 précité).

E. 4.3.1

L'appelante soutient que l'intimé a abandonné son poste de travail dès le 7 décembre 2020, de sorte que le licenciement avec effet immédiat donné était justifié. Elle réclame à ce titre une indemnité de 30'000 fr. pour le dommage subi. Elle fait valoir que, le 6 décembre 2020, l'intimé et d'autres employés sont venus chercher leurs effets personnels, qu'ils se sont fait établir des déclarations d'incapacité de travail alors qu'ils n'avaient encore pas consulté de médecin, que l'intimé n'a pas répondu à ses appels téléphoniques des 7 et 8 décembre 2020 et qu'elle ne pouvait ainsi pas le questionner sur les motifs de son absence. L'appelante se réfère également au contenu du courrier de l'intimé du 17 décembre 2020 qui démontre, selon elle, l'intention de l'intéressé de ne plus collaborer.

E. 4.3.2

En l'occurrence, le fait que plusieurs employés, après un changement dans la direction au sein de l'entreprise, ne se soient pas présentés à leur poste de travail dès le 7 décembre 2020 et aient emporté leurs effets personnels n'est pas déterminant et ne permet pas de conclure à un abandon de poste par l'intimé, seul le comportement de ce dernier devant être examiné. A cet égard, on relève que l'intimé ne s'est pas rendu à son travail le lundi 7 décembre 2020, ce qui est insuffisant pour conclure qu'il aurait refusé, de façon intentionnelle et définitive, de poursuivre son travail auprès de l'appelante. En effet, celle-ci, qui supporte le fardeau de la preuve, ne démontre pas qu'elle a tenté à

- 16 - plusieurs reprises de contacter l'intimé sans réponse de sa part. Par ailleurs, en cas d'absence de réponse téléphonique, l'appelante aurait dû interpeller son employé par écrit et le mettre en demeure de reprendre le travail, ce qu'elle n'a toutefois pas fait. Selon ses propres déclarations, B. _____ a attendu « un jour, puis deux jours », adoptant ainsi un comportement purement passif, insuffisant au regard de la jurisprudence précitée. L'intimé a transmis à l'appelante un certificat médical daté du

E. 4.4.1

L'appelante conteste l'incapacité de travail de l'intimé pour cause de maladie pour justifier l'absence de celui-ci à son poste dès le 7

- 17 - décembre 2020. Elle relève que celui-ci s'est retrouvé en incapacité de travail avec trois autres collègues et qu'ils se sont tous fait établir des déclarations d'incapacité le dimanche 6 décembre 2020. Elle ajoute que le médecin-conseil de l'assureur, la [...] SA, a

estimé que la maladie de l'intéressé n'avait pas un caractère incapacitant, qu'il avait décidé de ne plus revenir travailler au motif qu'il n'était plus en adéquation avec son nouvel environnement professionnel et qu'il aurait pu reprendre son travail à 80 % dès le 1er janvier 2021.

E. 4.4.2

Selon trois certificats médicaux établis successivement par le Dr Q. _____, médecin traitant de l'intimé, les 8 et 14 décembre 2020 ainsi que le 6 janvier 2021, celui-ci s'est retrouvé en incapacité de travail du 7 décembre 2020 au 31 janvier 2021. Il n'y a aucune raison de douter de la validité de ces certificats que le médecin de l'intimé est tenu d'établir au plus près de sa conscience professionnelle et avec toute la diligence requise. L'assureur de l'appelante, la [...] SA, a entrepris des démarches usuelles concernant l'arrêt de travail de l'intimé pour déterminer son droit aux prestations perte de gain, ce qui ressort du courrier du 15 décembre 2020 adressé par l'assureur à l'intimé. Il ne résulte ni de ce courrier, ni du dossier transmis par l'assureur aux premiers juges, qu'une enquête aurait été ouverte à la suite de l'arrêt de travail de plusieurs employés comme le soutient l'appelante. Le médecin-conseil a considéré qu'une reprise de l'activité professionnelle par l'intimé était raisonnablement exigible à 80 % depuis le 1er janvier 2021 et à 100 % dès le 1er mars 2021 en se basant sur l'expertise diligentée par le médecin mandaté par l'assureur, le Dr [...], psychiatre, ce qui résulte des courriers des 27 janvier et 11 février 2021 envoyés à l'intimé. Au regard de l'ensemble de ces éléments, il ne fait pas de doute que l'intimé était en incapacité totale de travail du 7 décembre au 31 décembre 2020.

E. 4.5

Au vu de ce qui précède, les certificats médicaux sont valides et l'incapacité de travail de l'intimé est établie. Il n'y a pas eu d'abandon de poste par l'intimé, de sorte qu'un licenciement immédiat de l'intimé par l'employeuse n'était pas justifié et sa requête tendant au versement

- 18 - de 30'000 fr. pour le dommage subi en raison de l'abandon de poste doit être rejetée.

5. 5.1 L'appelante invoque également un comportement illicite de l'intimé pour justifier le licenciement avec effet immédiat donné le 10 décembre 2020. Elle allègue que l'intimé s'est rendu le dimanche 6 décembre 2020 au magasin d'[...], sur convocation de l'ancien actionnaire L. _____ qu'il savait pourtant dépossédé de ses actions, et qu'à l'occasion de cette séance, un vol d'argent aurait été organisé pour plusieurs milliers de francs, de même qu'un vol de classeurs et de documents comptables, ainsi que la soustraction de données relatives à la clientèle de l'appelante et la manipulation de fichiers informatiques. 5.2 Il résulte du dossier que l'appelante n'a jamais déposé plainte pénale contre l'intimé. Par ailleurs, elle n'a aucunement démontré les allégations précitées. Partant, on doit admettre, comme les premiers juges, que l'appelante a procédé à un licenciement immédiat injustifié. 6. 6.1 L'appelante conteste les montants alloués en application de l'art. 337c CO. 6.2 6.2.1 Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé.

- 19 - Pour un contrat de durée indéterminée, il est tenu compte du délai de résiliation, cas échéant augmentée de la durée de protection contre le licenciement en temps inopportun (art. 336c CO). Selon l'art. 336c let. b CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie

ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service et durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service. Le Tribunal fédéral a considéré que l'apprentissage effectué chez le même employeur devait être compris dans la durée des rapports de travail (TF 4C.331/2001 consid. 3a), de sorte que l'employeur qui engage son apprenti au terme de sa formation ne peut prévoir un nouveau temps d'essai (ATF 129 III 124 consid. 3.2). 6.2.2 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 148 II 551 consid. 6.4 ; 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 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 133 III 657 consid. 3.2 et les arrêts 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

- 20 - sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (TF 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 5.1 ; TF 8C_468/2019 du 28 février 2020 consid. 5.4 ; TF 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1 et les arrêts cités). En ce qui concerne la faute de l'employeur, il résulte de la casuistique tirée de la jurisprudence en matière de congés de représailles que l'indemnité consécutive à une faute grave se situe le plus souvent entre quatre et six mois de salaire (TF 4A_173/2018 du 29 janvier 2019, consid. 5.1 ; TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1 et les réf. citées, publié in SJ 2017 1 297). Le juge tiendra aussi compte des effets économiques du licenciement, ce qui présuppose de prendre en considération aussi bien la situation économique de l'employeur que celle de l'employé (TF 4A_173/2018 précité ; TF 4A_401/2016 précité consid. 6.2.1 ; ATF 123 III 391 consid. 3b/aa). En ce qui concerne le comportement des parties (dont le juge tiendra également compte), il s'agira notamment d'observer, s'agissant de l'attitude de l'employeur, si celui-ci a permis à l'employé de s'exprimer sur les motifs ayant conduit au licenciement ou si, ayant connaissance de querelles au sein de l'entreprise, il a pris diverses mesures pour protéger la personnalité de ses employés (TF 4A_173/2018 précité ; TF 4A_401/2016 précité consid. 6.2.1). 6.3 L'appelante conteste les montants alloués à l'intimé à titre de salaire et de part au 13ème salaire en raison de la résiliation des rapports de travail. Elle se plaint du calcul du délai de congé effectué par les premiers juges qui aurait dû, selon elle, se terminer à la fin du mois de février 2021 et non au 31 mars 2021, l'intimé se trouvant dans sa première année de service et le délai de congé auquel il avait droit étant de trente jours. L'appelante perd de vue qu'il convient de tenir compte des apprentissages effectués par l'intimé dans le calcul du délai de congé. Celui-ci ayant débuté son activité au sein de l'appelante en qualité d'apprenti dès le 4 août 2014, il y travaillait donc depuis plus d'une année,

- 21 - lorsqu'il a été licencié. Par conséquent, le délai de congé ne pouvait pas se terminer à la fin du mois de février 2021. Partant, le jugement du tribunal peut être confirmé sur ce point par substitution de motifs. 6.4 L'appelante conteste le calcul relatif aux jours de

vacances. Elle relève que les fiches de salaires de l'intimé comporteraient des erreurs en lien avec le nombre de jours de vacances. Elle a produit, en première instance, un décompte du mois de septembre 2022 selon lequel l'intimé aurait pris trop de vacances et lui serait redevable de huit jours et demi. Le décompte du mois de septembre 2022 produit par l'appelante, établi presque deux ans après les faits, n'a pas de valeur probante. Il se base probablement sur la comptabilité interne de B. _____ et M. _____, soit les deux administrateurs de l'appelante, comptabilité qui ne figure pas au dossier. Il convient de se fier aux fiches de salaire, lesquelles ont été établies par l'appelante au moment du licenciement de l'intimé. Partant, le calcul effectué par l'autorité précédente doit être confirmé. 6.5 L'appelante conteste également le versement à l'intimé d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Pour allouer l'indemnité de 1'500 fr., les premiers juges se sont fondés sur les rapports de travail des parties. Ils n'ont ainsi pas admis totalement la conclusion de l'intimé qui réclamait un montant de 2'200 fr. à ce titre. En l'espèce, l'intimé a été privé de tout revenu depuis le 1er décembre 2020 alors qu'il travaillait au sein de l'appelante depuis le 4 août 2014, d'abord comme apprenti, et ensuite comme employé fixe avec un contrat de durée indéterminée depuis un peu plus de quatre mois lorsqu'il a été licencié immédiatement sans pouvoir se déterminer sur les

- 22 - motifs de son absence au travail. Il avait à son actif plusieurs années de service auprès de l'appelante, qui n'a pas cherché à contacter son employé avant de le licencier avec effet immédiat trois jours seulement après le début de l'absence. Par conséquent, l'indemnité de 1'500 fr. fixée par le Tribunal de première instance est adéquate et doit être confirmée. 7. 7.1 En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé. 7.2 L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 lit. c CPC). Vu le sort de l'appel, l'intimé a droit à de pleins dépens de deuxième instance, qui peuvent être fixés à 1'800 fr. (art. 3 al. 4 et 9 al. 2 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]), et doivent être alloués à Me Christelle Farquet. Le Tribunal fédéral a en effet considéré que la pratique relative à la LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110) d'allouer les dépens directement à l'avocat d'office dans les cas où la partie au bénéfice de l'assistance judiciaire obtenait gain de cause s'imposait également pour l'art. 122 al. 2 CPC (TF 4A_106/2021 du 8 août 2022 consid. 3.4 et les réf. citées). 7.3 L'intimé a sollicité le bénéfice de l'assistance judiciaire. Une personne a droit à l'assistance judiciaire si elle ne dispose pas de ressources suffisantes et si sa cause n'est pas dépourvue de chance de succès (art. 117 CPC). En l'espèce, les conditions de l'art. 117 CPC étant réalisées, la requête d'assistance judiciaire de l'intimé doit être admise. Me Christelle Farquet sera désignée en qualité de conseil d'office de l'intimé avec effet

- 23 - au 6 février 2023, ce qui correspond à la première opération comptabilisée pour la procédure d'appel dans la liste des opérations remise par Me Christelle Farquet. 7.4 7.4.1 Le conseil d'office a droit à une rémunération équitable pour ses opérations et débours dans la procédure d'appel (cf. art. 122 al. 1 let. a CPC). Le juge applique un tarif horaire de 180 fr. pour l'avocat et de 110 fr. pour l'avocat-stagiaire (cf. art. 2 al. 1 RAJ [règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile ; BLV 211.02.3]). 7.4.2 Me Christelle Farquet a indiqué, dans sa liste d'opérations du 30 mai 2023, avoir consacré 31 heures et 40 minutes au dossier pour la période du 21 décembre 2020 au 30 mai 2023. Or, cette période concerne aussi bien les opérations effectuées en première instance que pour la procédure d'appel, alors que seule l'activité devant le Tribunal cantonal pouvant être

indemnisée dans la présente décision. Il convient ainsi de retrancher les opérations effectuées par l'avocate avant le 6 février 2023. Le total des opérations comptabilisées du 6 février au 30 mai 2023 s'élève dès lors à 5 heures et 5 minutes. L'indemnité de Me Christelle Farquet peut ainsi être arrêtée, au tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a RAJ), à 915 fr., montant auquel s'ajoutent 18 fr. 30 à titre de débours forfaitaires (art. 3bis al. 1 RAJ), soit 2% en deuxième instance, et la TVA de 7,7 % sur le tout, par 71 fr. 85, ce qui donne un total de 1'005 fr. 15. 7.4.3 Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire remboursera l'indemnité de son conseil d'office mise à sa charge, provisoirement supportée par l'Etat, dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). Il incombe à la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes de fixer le principe et les modalités de ce remboursement (art.

- 24 - 39a CDPJ [Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2020 ; BLV 211.02]).

E. 8

décembre 2020 pour justifier son absence au travail à partir du 7 décembre 2020.

B. _____ ne conteste pas avoir reçu ce certificat médical, mais indique que ce document a été transmis plusieurs jours après aux administrateurs et que d'autres employés ont eu des certificats médicaux. Il ajoute que L. _____ a rempli des déclarations d'incapacité auprès de l'assurance avant cela, soit le dimanche 6 décembre 2020, documents qu'il avait trouvés au bureau. La date de l'envoi des certificats médicaux n'est pas déterminante. Si l'appelante avait cherché à joindre son employé, celui-ci aurait pu lui expliquer qu'il était en incapacité de travail, ce dont elle devait se douter puisque B. _____ avait trouvé une déclaration d'incapacité de travail maladie de l'employeur concernant l'intimé remplie par L. _____ à l'attention de l'assureur de l'appelante. Contrairement à ce que soutient l'appelante, le courrier de l'intimé du 17 décembre 2020, à l'attention de l'autorité de première instance, mentionne des griefs à l'encontre de B. _____, mais n'est pas l'expression d'un abandon d'emploi. Au contraire, l'employé se plaint de son licenciement abusif et explique être en incapacité de travail. Au vu de ce qui précède, l'abandon de poste doit être écarté. Reste à examiner la question de la validité des certificats médicaux transmis par l'intimé à l'appelante.

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