

# VS\_GERICHTE C1 18 73 vom 7. September 2020

VS Kantonsgericht, 2020-09-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs\\_gerichte\\_C1 18 73](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_18_73)

FR: VS\_GERICHTE C1 18 73 du 7 septembre 2020

IT: VS\_GERICHTE C1 18 73 del 7 settembre 2020

## Regeste

282 RVJ / ZWR 2021 Droit des obligations – contrat de travail – ATC (juge de la Cour civile II) du 7 septembre 2020, X. GmbH contre Y. – TCV C1 18 73 Certificat médical d'incapacité de travail ; abandon d'emploi - Valeur probante d'un certificat médical d'incapacité de travail (consid. 2.3.2.1) ; application au cas d'espèce (consid. 2.3.2.2). - Notion d'abandon d'emploi au sens de l'art. 337d CO (consid. 3.1.3) ; pas d'abandon d'emploi dans le cas particulier (consid. 3.2.1 et 3.2.2). Ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis; Verlassen der Arbeitsstelle - Beweiswert eines ärztlichen Arbeitsunfähigkeitszeugnisses (E. 2.3.2.1); Anwendung in casu (E. 2.3.2.2). - Begriff des Verlassens der Arbeitsstelle im Sinne von Art. 337d OR (E. 3.1.3); in casu kein Verlassen der Arbeitsstelle (E. 3.2.1 und 3.2.2). Faits (résumé)

## Erwägungen

### E. 3

L'appelante invoque une violation des art. 337 ss CO. Elle fait valoir que la juridiction inférieure a erré en ne retenant pas l'existence d'un juste motif de résiliation du fait de l'abandon d'emploi du demandeur et appelé (appel, p. 52 ss). Vu la ferme détermination de celui-ci à ne pas reprendre son poste début janvier 2016, elle estime qu'un avertissement, préalablement à son licenciement signifié le 5 janvier 2016, était d'emblée inutile (appel, p. 54 ss). Enfin, elle semble se prévaloir, à titre de juste motif découvert a posteriori mais pouvant fonder un licenciement immédiat au sens de l'art. 337 CO, d'un "abus de certificats médicaux" de la part de son ancien employé (appel, p. 55 ss).

- 16 -

### E. 3.1.1

L'art. 337 CO autorise l'employeur à résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérés 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). Selon la jurisprudence, 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 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 130 III 28 consid. 4.1). 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 (ATF 142 III 579

consid. 4.2). 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 consid. 4.2 ; 130 III 213 consid. 3.1 ; sur l'ensemble de la question, cf. dernièrement, cf. arrêt 4A\_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 3.1). Déterminer les motifs du congé est une question de fait ; en revanche, ressortit au droit le point de savoir si le congé est fondé sur de justes motifs (arrêts 4A\_246/2020 précité consid. 3.2 ; 4A\_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.1). La résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO met fin au contrat en fait et en droit le jour même où elle est communiquée, qu'elle soit justifiée ou non, et qu'elle intervienne ou non pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun (ATF 117 II 270 consid. 3b ; arrêts 4A\_35/2017 précité consid. 4.1 ; 4A\_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 et 5.4 ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 3 ad art. 337 CO, p. 1152). A titre illustratif, constituent selon la jurisprudence de justes motifs au sens de l'art. 337 CO le fait pour un travailleur, malgré plusieurs rappels à l'ordre, de persister à ne pas informer immédiatement l'employeur de la survenance d'un empêchement non fautif, compromettant ainsi sérieusement l'organisation au sein de l'entreprise (cf. arrêt 4C.391/2002 du 12 mars 2013), le refus de reprendre le travail en l'absence d'un empêchement non fautif, après une mise en demeure restée vaine (cf. infra, consid. 3.1.3), ou encore la production de faux certificats médicaux (pour ces exemples et d'autres, cf. Carruzzo, op. cit., n. 4 ad art. 337 CO et les réf. sous notes de pied 45 et 47, p. 564, et sous note de pied 56, p. 565).

### **E. 3.1.2**

Si le juge apprécie librement l'existence de justes motifs, la loi lui interdit dans tous les cas de considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (art. 337 al. 3 in fine CO ; Rehbindler, op. cit., n. 3 ad art. 337 CO). S'agissant de déterminer l'existence d'un tel empêchement, il convient d'appliquer les mêmes principes que ceux posés en matière de licenciement en temps inopportun et de se fonder uniquement sur les circonstances objectives. Selon la jurisprudence relative à l'art. 336c al. 1 let. b CO, la protection légale n'est pas subordonnée à une connaissance

- 17 - réelle de la situation du travailleur : ainsi, un employé atteint de leucémie au moment du congé mérite la protection légale, même s'il n'avait pas conscience de sa maladie et même si les causes de son état ne sont découvertes que plus tard (ATF 128 III 212 consid. 2c). Pour retenir – ou écarter – le fait que l'employé se trouvait sans sa faute empêché de travailler au moment où son congé lui a été notifié, il convient donc de se fonder sur la situation réelle du travailleur ; ce que savait – ou ignorait – son employeur apparaît indifférent, puisque seules sont pertinentes les circonstances objectives du cas d'espèce. La situation n'est d'ailleurs pas différente lorsque le congé immédiat est donné sur la base de soupçons de la commission d'une infraction pénale : si l'enquête pénale n'aboutit pas à une condamnation, le licenciement sera en général considéré comme injustifié. C'est alors la situation réelle qui prévaut, quand bien même elle n'est établie que postérieurement à la résiliation des rapports de travail (sur l'ensemble de la question, cf. arrêt 4C.413/2004 du 10 mars 2005 consid. 2.2, in ARV/DTA 2005, p. 177 ss ; plus récemment, cf. arrêt 4A\_521/2016 du 1er décembre 2016 consid. 2.2.3 ; cf. ég. Carruzzo, op. cit., n. 1 ad art. 337 CO, p. 556 ; Gloor, in Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 48 ad art. 337 CO).

### **E. 3.1.3**

L'absence injustifiée d'un travailleur – moyennant avertissement selon les circonstances – peut constituer un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail par l'employeur (arrêt 4A\_35/2017 précité consid. 4.3 ; cf. ég. ATF 108 II 301 consid. 3b). Elle peut également, suivant les cas, constituer un abandon d'emploi (cf. art. 337d CO), qui est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, de façon intentionnelle et définitive, d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail qui lui a été confié ; dans cette hypothèse – qui doit être distinguée de celle où l'employeur invoque un juste motif de résiliation en raison de la demeure du travailleur –, le contrat prend fin immédiatement, sans qu'une déclaration expresse soit nécessaire (arrêt 8C\_468/2019 du 28 février 2020 consid. 4.1). De surcroît, l'employeur peut dans ce cas de figure prétendre à une réparation correspondant à son intérêt positif à l'exécution du contrat (cf. art. 337d al. 1 CO). Il appartient à l'employeur de prouver que le travailleur a abandonné de manière injustifiée son emploi ou n'est pas entré en service (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 772 s. et les réf. sous notes de pied 3692 et 3697 ; Gloor, op. cit., n. 7 ad art. 337d CO). On l'a évoqué, l'abandon d'emploi au sens de l'art. 337d CO est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu (ATF 121 V 277 consid. 3a ; arrêt 4A\_711/2016 du 21 avril 2017 consid. 4). La décision du travailleur d'abandonner son emploi peut être expresse, ce qui est le cas lorsqu'il indique clairement qu'il n'entend pas réintégrer son poste et informe son employeur qu'il a restitué les clefs de l'établissement en sa possession (Carruzzo, op. cit., n. 1 ad art. 337d CO, p. 575 et l'arrêt cantonal cité sous note de pied 3). 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 (cf. ATF 135 III 410 consid. 3.2), est ici déterminant (arrêts 4A\_337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3 ; 4C.339/2006 du 21 décembre 2006 consid. 2.1 ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 2 ad art. 337d CO, p. 1176).

- 18 - Ainsi, selon la jurisprudence, lorsque l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée (par exemple quelques jours après la fin des vacances), l'employeur ne peut déduire des circonstances que le travailleur a abandonné son emploi ; il peut seulement lui reprocher un manquement de nature à justifier une résiliation immédiate des rapports de travail, au besoin après avertissement, soit en le mettant en demeure de reprendre le travail ou, le cas échéant, de présenter un certificat médical (ATF 108 II 301 consid. 3b ; plus récemment, cf. arrêt 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a). A l'inverse, une absence de plusieurs mois doit être considérée comme un refus de poursuivre les rapports de travail, même si, après coup, le travailleur offre inopinément de reprendre son poste. Dans ce cas, la durée de l'absence suffit en soi pour admettre que le salarié a démontré sa volonté d'abandonner son emploi (ATF 121 V 277 consid. 3a ; plus récemment, cf. arrêt 4C.303/2005 du 1er décembre 2005 consid. 2.2 ; Gloor, op. cit., n. 9 ad art. 337d CO ; Carruzzo, op. cit., n. 1 ad art. 337d CO, p. 576). Si le travailleur justifie son absence par la maladie et que l'employeur a des doutes sur l'authenticité du motif, le dernier nommé ne peut pas résilier le contrat mais doit mettre l'employé en demeure de reprendre le travail ou de présenter un certificat médical, sauf si une telle sommation apparaît d'emblée inutile (arrêts 4A\_215/2011 du 2 novembre 2011 consid. 3.3 ; 4C.339/2006 précité consid. 2.1 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 770). Il est parfois difficile de distinguer entre l'abandon d'emploi au sens de l'art. 337d CO et la résiliation immédiate par l'employeur, dans l'hypothèse où celui-ci invoque

concurrentement un juste motif de résiliation en raison de l'absence du travailleur. Si les conditions d'un abandon d'emploi sont réalisées, il n'y a plus de place pour un licenciement immédiat de l'employeur, car le contrat a pris fin par l'absence du travailleur (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 770 ; Gloor, op. cit., n. 29 ad art. 337 CO).

### **E. 3.2.1**

C'est tout d'abord en vain que l'appelante soutient que le demandeur, en ne regagnant pas son poste de travail le 2 janvier 2016 (alors que son aptitude au travail avait été reconnue dès cette date par I\_\_\_\_\_ dans sa décision du 23 décembre 2015), respectivement en adressant son courriel du 4 janvier 2016, a abandonné de manière injustifiée son emploi au sens de l'art. 337d CO, motif mis en avant par l'employeuse dans sa missive du 5 janvier 2016 ("Constatant l'abandon de poste [...]"). L'absence d'entrée en service du travailleur, le (samedi) 2 janvier 2016, est intervenue alors que l'intéressé parvenait au terme d'un arrêt de travail de longue durée pour cause de maladie, ayant débuté le 5 août 2015 (cf. supra, consid. 2.2.3) et dont le bien-fondé a été reconnu par I\_\_\_\_\_ jusqu'au 31 décembre 2015, puisque cette assurance a versé jusqu'à cette date des indemnités journalières.

L'appelante, en tant que destinataire d'une copie de la décision d'I\_\_\_\_\_ du 23 décembre 2015 invitant le travailleur à "prendre contact avec son employeur afin de préparer [son] retour à [son] poste de travail" (cf. supra, consid. 2.2.3.1), était parfaitement au courant de cette situation. L'appelante savait également que le demandeur avait, depuis son engagement en son sein en 2011, connu déjà deux arrêts de travail de longue durée pour motif de santé, à l'issue desquels il n'avait repris son emploi qu'après avoir été examiné par un praticien suisse spécialiste en médecine du travail (cf. supra, consid. 2.2.1 et 2.2.2), procédure en revanche non mise en œuvre en prévision du troisième retour du salarié,

- 19 - au début du mois de janvier 2016. Compte tenu de ce contexte, l'appelante ne pouvait de bonne foi considérer l'absence du travailleur, le (samedi) 2 janvier 2016 – soit le jour suivant celui de la fin, reconnue par I\_\_\_\_\_, de l'inaptitude au travail –, comme correspondant d'emblée à un abandon d'emploi.

### **E. 3.2.2**

Il en va de même pour ce qui est du courriel adressé le (lundi) 4 janvier 2016 par le demandeur. Il a été circonscrit en fait qu'au vu de la formulation (en partie sous forme interrogative ["What do you suggest ?"]) de ce document et de la connaissance des problèmes de santé à répétition encore évoqués au cours de l'entretien téléphonique du même jour, l'employeuse ne pouvait en déduire, de bonne foi, un refus, inconditionnel et définitif du travailleur de reprendre son poste (cf. supra, consid. 2.4.3.3), lequel de surcroît avait obtenu dans l'intervalle de son médecin traitant le certificat médical du 28 décembre 2015, confirmant son incapacité de travail jusqu'à fin janvier 2016 (cf. supra, consid. 2.2.3.3). En pareille configuration, il appartenait à l'employeuse, si elle éprouvait des doutes quant à la persistance des problèmes de santé du travailleur, de mettre celui-ci – préalablement à un éventuel licenciement – en demeure de produire un certificat médical détaillé, respectivement de se soumettre à un examen auprès d'un spécialiste en médecine du travail, comme cela avait été précédemment le cas lors des deux précédents retours, les 17 septembre 2013 et 25 juillet 2014 (cf. supra, consid. 2.2.1 et 2.2.2). Or, l'employeuse et appelante n'a pas respecté cette procédure, laquelle n'apparaissait pas d'emblée inutile, puisqu'elle avait été observée avec succès à deux reprises par le passé. Les conditions d'un abandon d'emploi au sens de l'art. 337d CO (cf. supra, consid. 3.1.3) ne sont ainsi pas

réunies, pas davantage que celles d'un licenciement immédiat en raison du refus du travailleur, après sommation, de retourner à son poste ou de se soumettre à un examen médical propre à déterminer son aptitude (ou non) à reprendre son emploi (cf. supra, consid. 3.1.1 in fine).

### **E. 3.2.3**

Enfin, la thèse de l'appelante selon laquelle le licenciement immédiat pourrait au final se justifier a posteriori, même si elle n'a pas été invoquée dans la lettre de licenciement du 5 janvier 2016, en raison d'un "abus de certificats médicaux" par le travailleur ne trouve aucune assise au dossier. En effet, le caractère prétendument inexact voire mensonger des certificats émis par le médecin traitant du travailleur (Dr B \_\_\_\_\_) ou sa remplaçante (Dresse C \_\_\_\_\_) n'a pas été établi. Bien plus, au terme de l'appréciation des preuves, il a été posé que, compte tenu des symptômes (notamment des vertiges) ressentis en raison de l'arrêt du traitement antidépresseur, le travailleur et demandeur était, du point de vue médical, inapte à reprendre début janvier 2016 son poste d'opérateur en production, impliquant la manipulation de produits chimiques (cf. supra, consid. 2.3.2.2). En résumé, un licenciement immédiat en raison des problèmes de santé, récurrents, du demandeur n'était guère admissible (cf. supra, consid. 3.1.2), contrairement à un congé ordinaire, moyennant respect de la durée du préavis de l'art. 336c al. 1 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,

- 20 - durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service"). Au terme de cet examen, les griefs de violation des art. 337 ss CO sont infondés.

### **E. 4.1**

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 a pour base le salaire mensuel brut et n'inclut pas les gratifications à caractère seulement facultatif (arrêt 4C.127/2002 du 3 septembre 2002 consid. 5.3 in fine et les réf. ; Carruzzo, op. cit., n. 3 ad art. 337c CO, p. 573) – s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO. Elle est de même nature que celle de l'art. 336a CO et est à la fois réparatrice et punitive, s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1). A l'instar de cette dernière, elle ne fait pas partie du salaire déterminant au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS, de sorte que les cotisations sociales ne sont pas dues (Carruzzo, op. cit., n. 3 ad art. 337c CO, p. 574 ; cf. ég. arrêt 4C.155/2006 du

### **E. 4.2**

En l'occurrence, ni l'appelante ni l'appelé et demandeur – par le biais d'un appel joint – n'ont soulevé de critique en lien avec l'ampleur de l'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée allouée par la juridiction précédente, correspondant à deux mois du salaire brut, augmenté des gratifications et primes contractuellement prévues (cf. jugement déféré, consid. 1b in fine, p. 10), et dont la fixation échappe à la critique. Comme on l'a vu, l'employeuse a mis abruptement fin au contrat de travail par pli recommandé du 5 janvier 2016 en prétextant un abandon d'emploi du travailleur, du fait de son absence de retour à son poste le 2 janvier 2016, après un arrêt de travail de relativement longue durée pour

cause de maladie. Sur les cinq ans de lien contractuel depuis son engagement en 2011 jusqu'à son licenciement début 2016, le demandeur, alors âgé de 53 ans (cf. supra, consid. 2.1.1), n'a cependant effectivement œuvré – en tenant compte des trois périodes d'arrêt de travail qu'il a connues – que durant approximativement trois ans au profit de l'employeuse qui, bien que constituée sous la forme d'une Sàrl, provient de la transformation d'une importante société anonyme

- 21 - (S\_\_\_\_\_ AG) pourvue d'actifs conséquents (cf. pièce 5, p. 32 s., spéc. p. 33 ["Aktiven von CHF 431'661'619.83 und Passiven [...] von CHF 325'331'277.97"]). Le demandeur n'avait pas une position de cadre et, à lire le certificat de travail délivré le 22 février 2016, a fourni "des prestations satisfaisantes", effectuant son travail "de manière soigneuse selon les demandes et exigences", et adoptant avec ses collègues et ses supérieures des relations "correctes" (cf. pièce 7, p. 39). Enfin, au vu de la formulation de son courriel du 4 janvier 2016 et des explications fournies lors de sa déposition du 21 novembre 2017 (cf. supra, consid. 2.4.3.1 et 2.4.3.2), le travailleur s'attendait à perdre, à moyen terme, cette source de revenus, puisqu'il envisageait de négocier le terme du délai de congé ordinaire ; en conséquence, les effets dommageables du licenciement immédiat doivent être quelque peu relativisés (cf. arrêt 4C.127/2002 précité consid. 5.2 in fine). Partant, il convient de confirmer la condamnation de l'appelante et défenderesse à verser au demandeur la somme (arrondie) de 13'555 fr. (2 mois x 6777 fr.40 [cf. supra, consid. 2.5]), plus intérêts à 5% l'an dès le 5 janvier 2016, à titre d'indemnité pour résiliation injustifiée, au sens de l'art. 337c al. 3 CO. 5.

En résumé, dans la mesure où il est recevable, l'appel s'avère infondé sous toutes ses facettes et le dispositif du jugement entrepris doit se voir intégralement confirmé.

## **E. 6**

Il reste à statuer sur le sort des frais et dépens.

### **E. 6.1**

Conformément à l'art. 114 let. c CPC, se rapportant aux contestations de droit du travail d'une valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr., il n'est pas perçu de frais judiciaires.

#### **E. 6.2.1**

Il résulte de la formulation de l'art. 114 CPC que cette disposition ne concerne que les frais judiciaires, et non les dépens en faveur de la partie adverse (arrêt 4A\_194/2010 du 17 novembre 2010 consid. 2.2.1 in fine, non publié à l'ATF 137 III 47 ; Rüegg, in Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 3. Aufl. 2017, n. 1 ad art. 114 CPC). Selon l'art. 106 al. 1 CPC – qui vaut tant en première qu'en seconde instance cantonale (cf. ATF 137 III 470 consid. 6.5.3 ; arrêt 5A\_496/2013 du 11 septembre 2013 consid. 4.4.1) –, les frais sont mis à la charge de la partie succombante (1<sup>re</sup> phrase). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). D'ordinaire, l'honoraire global auquel peut prétendre le conseil juridique d'une partie dans une cause où la valeur litigieuse déterminante pour le calcul des frais est comprise entre 20'001 fr. et 30'000 fr. – comme en l'espèce (cf. supra, consid. 1.1) –, oscille entre 3600 fr. et 5400 fr. en première instance (art. 32 al. 1 LTar), avant la réduction de 60% applicable en procédure d'appel (art. 35 al. 1 let. a LTar). En outre, lorsqu'il y a une disproportion manifeste entre la valeur litigieuse et l'intérêt des parties au procès ou entre la rémunération due d'après le présent tarif et le travail effectif du conseil

juridique, l'autorité peut ramener les honoraires au-dessous du minimum prévu (art. 29 al. 2 LTar).

- 22 - Si d'autres règles prévalent pour la procédure de première instance devant le Tribunal du travail (cf. RVJ 2009 p. 164 consid. 5a/bb), ces dispositions trouvent en revanche pleinement application devant le Tribunal cantonal.

### **E. 6.2.2**

Dans le cas particulier, la juridiction inférieure a chiffré à 2400 fr., TVA et débours compris, l'indemnité due à titre de dépens au demandeur – qui n'a eu que partiellement gain de cause (cf. art. 106 al. 2 CPC : 13'555 fr. obtenus sur les 30'000 fr. réclamés) – et mise à la charge de la société défenderesse, et à 2900 fr., TVA et débours compris, l'indemnité due à cette dernière par le premier nommé. Dans la mesure où l'ampleur desdites indemnités n'a pas été remise en cause par les parties, elle ne peut qu'être confirmée par l'autorité d'appel de céans.

### **E. 6.2.3**

En appel, eu égard à la valeur litigieuse, au degré usuel de difficulté de la cause, ainsi qu'à l'activité utilement déployée par le conseil de l'appelé – qui a, pour l'essentiel, consisté en la rédaction et le dépôt d'une réponse à l'appel de quatre pages motivée en fait et en droit, mais ayant nécessité préalablement la lecture de l'appel de plus de 60 pages –, l'indemnité de dépens doit être globalement arrêtée à 2000 fr., TVA et débours compris. Vu le sort de l'appel, cette indemnité est mise à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et supporte ses propres frais d'intervention en justice. Par ces motifs,

- 23 - Prononce L'appel est rejeté, dans la mesure où il est recevable ; en conséquence, il est statué : 1. La demande de Y\_\_\_\_\_ est admise partiellement. 2. X\_\_\_\_\_ versera à Y\_\_\_\_\_ le montant de 13'555 fr. à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié, avec intérêts à 5% l'an dès le 5 janvier 2016. 3. X\_\_\_\_\_ versera à Y\_\_\_\_\_ une indemnité de 4400 fr. (2400 fr. [première instance] ; 2000 fr. [appel]) à titre de dépens. 4. Y\_\_\_\_\_ versera à X\_\_\_\_\_ une indemnité de 2900 fr. à titre de dépens pour la procédure de première instance. 5. Il n'est pas perçu de frais. Ainsi jugé à Sion, le 7 septembre 2020.

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