

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 23 novembre 2011

---

Présidence de M. COLOMBINI, président  
Juges : Mmes Bendani et Kühnlein  
Greffier : Mme Bourckholzer

\*\*\*\*\*

**Art. 308 al. 1 let. a CPC; 324a al. 1, 336c, 337, 337c et 337d CO**

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **B.\_\_\_\_\_ SA**, à Lausanne, défenderesse, contre le jugement rendu le 14 mars 2011 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelan-te d'avec **A.F.\_\_\_\_\_**, à [...] (F), demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 14 mars 2011, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a admis partiellement la demande déposée par A.F. \_\_\_\_\_ (I), dit que B. \_\_\_\_\_ SA est la débitrice d'A.F. \_\_\_\_\_ et lui doit immédiat paiement de la somme brute de 21'241 fr. 30, sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles, et de la somme de 5'500 fr., valeur nette, ce avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> octobre 2010 (II), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III) et rendu le jugement sans frais ni dépens (IV).

En bref, les premiers juges ont retenu que le demandeur n'avait pas abandonné son emploi au sens de l'art. 337d CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220) et que la défenderesse n'avait pas rendu vraisemblables de justes motifs de résiliation de son contrat de travail, de sorte que le licenciement du demandeur devait être considéré comme injustifié au sens de l'art. 337c CO. Ils ont relevé que le contrat de travail liant les parties avait pris fin le 30 septembre 2010 et que la défenderesse était tenue de verser au demandeur les sommes de 1'860 fr. 25 à titre de salaire pour le mois de juin 2010, de 16'500 fr. à titre de salaires pour les mois de juillet, août et septembre 2010 et de 2'881 fr. 05 brut à titre de paiement afférent aux vacances. Ils ont également octroyé au demandeur une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO de 5'500 fr. net correspondant à un mois de salaire et ont rejeté les conclusions reconventionnelles de la défenderesse tendant au paiement de 10'000 fr., montant réclamé pour la perte prétendue d'un ordinateur, le surcroît de travail qu'aurait occasionné le départ précipité du demandeur et le coût du changement des cylindres des serrures des portes de l'entreprise.

**B.** Le 24 octobre 2011, B. \_\_\_\_\_ SA a fait appel de ce jugement. Elle a conclu, principalement, au rejet de la demande déposée par A.F. \_\_\_\_\_ et, subsidiairement, à la réforme du jugement entrepris en ce sens qu'elle n'est reconnue débitrice d'A.F. \_\_\_\_\_ et ne lui doit immédiat

paiement que de la somme de 1'021 fr. 05. Plus subsidiairement, elle a conclu à l'annulation du jugement attaqué et au renvoi de la cause aux premiers juges pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

1. La défenderesse B. \_\_\_\_\_ SA, dont le siège social se situe à Lausanne, a pour but de donner des conseils en informatique, de faire commerce, d'installer et de réparer des appareils informatiques et de communication.

Par contrat de travail du 16 juin 2008, elle a engagé le demandeur A.F. \_\_\_\_\_ en qualité de technicien-responsable de son service après-vente, pour un salaire mensuel brut, payable douze fois l'an, au terme de la période d'essai, d'un montant de 5'500 fr. Pour une durée de travail hebdomadaire de quarante-deux heures et demie, le contrat prévoyait quatre semaines de vacances par année de service ; en outre, l'employé bénéficiait de deux jours de congé supplémentaires, en plus des jours fériés légaux.

Conclu pour une durée indéterminée, le contrat incluait la clause de résiliation suivante :

"Il [le contrat] peut être résilié par chacune des parties pour la fin d'un mois moyennant un délai de 1 mois durant la première année de service et de 2 mois dès la deuxième année. La résiliation doit être communiquée par lettre recommandée ou remise en mains propres. Chaque partie peut résilier conditionnellement le contrat, en respectant le délai et le terme de congé. Dans ce cas, la partie qui résilie communique à l'autre les changements contractuels souhaités, en même temps que la résiliation. La résiliation avec effet immédiat pour justes motifs est réservée."

Il contenait aussi l'obligation pour le travailleur de produire un certificat médical en cas d'incapacité de travail, dès le deuxième jour d'absence, et ne faisait mention d'aucune assurance perte de gain pour

maladie, le travailleur n'étant indemnisé de ce chef que selon les modalités prévues par les art. 324 et ss CO.

2. Le demandeur a commencé à travailler effectivement pour la défenderesse le 1<sup>er</sup> juillet 2008.

3. Il a pris des vacances du 21 décembre 2010 au 5 janvier 2011; son solde de vacances s'établissait au 31 mai 2010, à 9 jours.

4. Le 31 mai 2010, la défenderesse a fait parvenir au demandeur, par voie recommandée, la lettre suivante :

"(...)

Faisant suite à nos différents entretiens, force est de constater une baisse significative du chiffre d'affaire ( [...] en l'occurrence) de votre service.

Il apparaît en effet que vous ne répondez plus aux exigences définies dans le cahier des charges de votre contrat de travail et au poste de responsable SAV. A souligner également la disparition d'un portable après la réparation, alors qu'il était placé sous votre responsabilité.

Pour ces motifs, je résilie votre contrat de travail pour le 31 juillet 2010, sous réserve d'une modification du contrat, selon offre ci-jointe, que vous êtes libre d'accepter ou de refuser.

En cas d'acceptation de l'offre ci-jointe, vous travaillerez aux mêmes conditions qu'aujourd'hui jusqu'au 31 juillet 2010. Dès le 1<sup>er</sup> août, les nouvelles conditions entreront en vigueur.

Si vous n'acceptez pas l'offre ci-jointe, la résiliation deviendra définitive pour le 31 juillet 2010.

Afin de pouvoir assurer la bonne marche de l'entreprise, je vous impartis un délai au 7 juin 2010 pour me remettre le document ci-joint dûment signé. A défaut, je considérerai que cette offre est refusée et la résiliation sera définitive, pour l'échéance du 31 juillet 2010.

(...)"

Etait joint à cette lettre un congé-modification (Avenant No 1), prévoyant que, dès le 1<sup>er</sup> août 2010, le taux d'occupation du demandeur serait de 60 %, son salaire mensuel brut, versé douze fois l'an, s'élèverait à 3'000 fr. et son droit aux vacances se limiterait à 12 jours de congé par

année de service, le contrat pouvant être résilié par chacune des parties, pour la fin d'un mois, moyennant un délai d'un mois. Les autres clauses du contrat de travail restaient inchangées.

Le demandeur a refusé l'offre de congé-modification adressée par la défenderesse.

5. A partir du 11 janvier 2010, le demandeur s'est trouvé en incapacité de travail totale, pour cause de maladie, jusqu'au 17 janvier 2010.

Le 2 juin 2010, il s'est rendu, comme à l'accoutumée, en début de matinée, sur son lieu de travail. A midi, se sentant souffrant, il a avisé la secrétaire de la défenderesse, K.\_\_\_\_\_, qu'il repartait pour se rendre chez son médecin. Le 4 juin 2010, K.\_\_\_\_\_ a pris contact avec le demandeur téléphoniquement pour savoir quand il reprendrait son travail. Celui-ci lui a répondu qu'il serait indisponible pendant un mois.

Par lettre recommandée du 7 juin 2010, la défenderesse a informé le demandeur qu'elle considérait qu'il avait abandonné son poste et que, s'il lui adressait un arrêt de travail, il devrait se soumettre à un examen médical auprès du médecin qu'elle lui désignerait. Elle ajoutait lui verser son salaire jusqu'au 2 juin 2010, sous déduction d'un montant de 25 % en raison de son abandon d'emploi, et se réserver le droit de lui réclamer réparation de tout dommage supplémentaire, dans le cas où elle serait obligée de réorganiser son activité dans l'urgence.

Le 8 juin 2010, la défenderesse a reçu, sous pli simple, un certificat médical du docteur G.\_\_\_\_\_, établi le 4 juin 2010, attestant que le demandeur était en arrêt de travail pour la période du 2 juin 2010 jusqu'au 4 juillet 2010.

Par courrier recommandé du 11 juin 2010, la défenderesse a contesté ce certificat et enjoint au demandeur de se soumettre à un examen médical auprès du docteur [...].

Par lettre recommandée adressée à la défenderesse le 16 juin 2010, le demandeur a contesté avoir abandonné son poste de travail, et, par courrier recommandé du 1<sup>er</sup> juillet 2010, l'a priée de lui verser son salaire du mois de juin 2010, qui ne lui avait pas été intégralement payé. La défenderesse n'a pas répondu à ces courriers.

6. Le 5 juillet 2010, le demandeur s'est rendu à nouveau à son travail. Constatant que les cylindres des serrures des portes de l'entreprise avaient été changés, il a signé une décharge à la secrétaire et lui a remis les clés de l'entreprise, reçues lors de son engagement. La secrétaire a téléphoné à l'administrateur de la défenderesse, W.\_\_\_\_\_, pour lui annoncer la présence du demandeur. W.\_\_\_\_\_ a répondu qu'il ne tenait pas à rencontrer le demandeur et qu'il le licencierait avec effet immédiat, précisant qu'un courrier lui serait ultérieurement communiqué à ce propos. Le demandeur a quitté les lieux puis a offert ses services à la défenderesse, par courrier recommandé du même jour. La défenderesse n'a pas répondu à ce courrier

7. Le 15 octobre 2010, le demandeur a ouvert action devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne et conclu à ce que la défenderesse soit notamment condamnée à lui payer :

- le solde de son salaire du mois de juin 2010, d'un montant brut de 3'145 fr.,
  - ses salaires des mois de juillet et août 2010, totalisant 11'000 fr. brut,
  - son salaire pour la période de Noël au 1<sup>er</sup> janvier 2010, correspondant à une somme brute de 275 fr. x 2, ou 550 fr.,
  - des indemnités de congés payés dues jusqu'au terme de son délai de préavis, le 31 août 2010, d'un montant brut de 2'024 fr. (275 fr. x 7,36), - une indemnité de deux mois de salaire pour licenciement injustifié au sens de l'art. 337c CO, d'un montant brut de 11'000 fr.,
- ces montants étant payés avec un intérêt moratoire annuel de 5 %, à compter du 5 juillet 2010.

Il a conclu également à ce que la défenderesse lui remette un certificat de travail.

Par procédé écrit du 9 novembre 2010, la défenderesse a conclu au rejet de l'action ouverte par le demandeur et, reconventionnellement, à ce qu'il soit reconnu son débiteur de la somme de 10'000 fr. et qu'il lui en doive paiement avec un intérêt annuel de 5 % dès le 1<sup>er</sup> juillet 2010. Entre autres prétentions, elle réclamait la contre-valeur d'un ordinateur portable, estimé à 3'049 fr., qu'elle prétendait avoir disparu alors qu'il était placé sous la responsabilité du demandeur.

Par écriture adressée au Tribunal de prud'hommes le 17 janvier 2011, le demandeur a modifié ses conclusions. Il a conclu notamment à ce que la défenderesse soit condamnée à lui payer la somme brute de 29'000 fr., sous déduction des cotisations sociales, légales et conventionnelles sur les sommes de nature salariale, avec un intérêt annuel de 5 % dès le 1<sup>er</sup> octobre 2010, et à ce qu'elle lui délivre un certificat de travail ainsi que l'« attestation de l'employeur » à l'attention de la caisse d'assurance chômage, dûment remplie.

Lors de l'audience de jugement du 26 janvier 2011, la défenderesse a remis au demandeur un certificat de travail ainsi que l'attestation de la fin des rapports de travail destinée à la caisse de chômage.

Les parties et plusieurs témoins ont été entendus.

A propos de l'ordinateur prétendument disparu, la témoin K.\_\_\_\_\_ a déclaré que cet appareil, qui avait été entreposé dans le local technique de l'entreprise à la fin de l'année 2009, n'avait plus été retrouvé à partir du mois de mars ou avril 2010. Le local technique n'était pas fermé à clef et il n'y avait pas de caméra de surveillance au sein de la société ; le demandeur avait suggéré l'installation d'un système de vidéo-surveillance mais rien n'avait été entrepris en ce sens.

C.\_\_\_\_\_, enseignante, a déclaré que le demandeur avait toujours "été très très bon" dans son domaine et que ses prestations étaient très appréciées.

La mère du demandeur, B.F.\_\_\_\_\_, a déclaré qu'elle avait constaté une modification de l'état de santé de son fils à partir du mois de janvier ou février 2010, mais que, bien que fatigué, celui-ci avait continué à travailler. L'état de santé du demandeur s'aggravant cependant, leur médecin de famille, qui était par ailleurs membre du conseil des médecins et n'était pas connu pour établir des certificats de complaisance, avait mis A.F.\_\_\_\_\_ en arrêt de travail. Selon B.F.\_\_\_\_\_, l'état de fatigue de son fils s'expliquait en raison des pressions que son employeur exerçait pour qu'il augmente son volume de travail et par le fait qu'il effectuait des trajets conséquents pour se rendre, chaque jour, de son domicile à son lieu de travail. N'ayant plus "de papier pour travailler" et se trouvant sans emploi et sans revenus, il se trouvait, depuis son licenciement, à sa charge.

P.\_\_\_\_\_, ami du demandeur, a également attesté que l'intéressé était très fatigué et démoralisé durant l'été 2010 en raison des pressions qu'il subissait sur son lieu de travail. Il a déclaré en outre que le demandeur n'avait pu aboutir dans ses recherches d'emploi parce que des documents professionnels lui faisaient défaut.

8. Parmi les pièces produites en première instance figurent un certificat médical du docteur G.\_\_\_\_\_, daté du 5 janvier 2011, précisant que le demandeur a été en arrêt de travail du 2 juin au 4 juillet 2010, en raison d'un état dépressif, et une ordonnance établie le 4 juin 2010, par ce même médecin, indiquant que les médicaments "Zolpidem Tartrate 10 mg" (Stilnox) et "Seroplex 20 mg" ont été prescrits au demandeur.

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** Le jugement attaqué a été rendu le 14 mars 2011 et ses motifs ont été notifiés aux parties le 22 septembre 2011, de sorte que les voies de droit sont régies par le CPC (art. 405 al. 1 CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]). L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse dépasse 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC).

Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC), par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle les conclusions, dans leur dernier état devant le tribunal de première instance, étaient d'un montant supérieur à 10'000 fr., l'appel de B. \_\_\_\_\_ SA est recevable.

**1.2** 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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., JT 2010 III 135). Elle n'est toutefois pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet si seuls certains points de fait sont contestés devant elle.

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; Tappy, op. cit., JT 2010 III 136-137).

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 (Tappy, op. cit., JT 2010 III 136-137).

En deuxième instance, l'appelante requiert la production, par l'intimé, du dossier qu'il a déposé auprès de la caisse d'assurance chômage compétente pour traiter sa demande d'indemnisation ainsi que de toutes les recherches d'emploi qu'il a effectuées et les réponses qui lui ont été adressées entre le 5 juillet 2010 et le 31 mars 2011. Elle produit également un bordereau de 3 pièces concernant la correspondance échangée avec la caisse de chômage [...]. En bref, elle reproche à l'intimé de ne pas s'être inscrit au chômage dès le 5 juillet 2010 comme il aurait pu et dû le faire, selon elle.

Dans la mesure où l'appelante sollicite la production de pièces, telles que les recherches de travail effectuées par l'intimé dès le 5 juillet 2010, qui auraient déjà pu être requises devant l'autorité de première instance, sa requête est irrecevable au regard de la jurisprudence précitée. Quant aux autres moyens, la question de savoir s'ils sont recevables peut être laissée ouverte, dès lors que leur administration n'est pas susceptible de modifier l'appréciation des preuves et l'établissement des faits et qu'elle n'est pas nécessaire à la résolution du litige (cf. infra c. 4).

## **2.**

L'appelante se plaint de l'appréciation des preuves et de l'établissement des faits sur deux points.

**2.1.** Elle conteste que l'intimé ait été un bon employé et qu'il ait pu fournir de bonnes prestations.

En l'espèce, il importe peu de savoir si l'intimé était un bon employé ou non. En effet, les mauvaises prestations de travail ne

constituent pas un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail (ATF 127 III 351 ; 97 II 142). Font exception la mauvaise exécution et l'insuffisance d'un travail qui résultent d'un manquement grave et délibéré après avertissement (TF 4A\_570/2009 du 7 mai 2010 c. 6.1 ; 4C.403/2004 du 1<sup>er</sup> février 2005 c. 2.1). Or, en l'espèce, l'appelante n'a jamais invoqué la mauvaise prestation de travail de son employé pour justifier son licenciement immédiat. Elle n'a pas non plus allégué, ni démontré avoir averti son employé en raison de manquements dans son travail.

Par ailleurs, les éventuelles mauvaises prestations de l'intimé, invoquées par l'appelante dans ses écritures, ne sont pas suffisamment graves et répétées au point de pouvoir constituer une faute pouvant donner lieu à une réduction ou une suppression de l'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CC.

**2.2** L'appelante conteste l'appréciation selon laquelle le certificat attestant de l'incapacité de travail de l'intimé ne pourrait être un certificat de complaisance.

**2.2.1** Selon l'art. 324a al. 1 CO, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité.

Le fardeau de la preuve de la faute incombe à l'employeur qui entend se libérer de l'obligation de payer le salaire. En revanche, il appartient au travailleur de prouver son empêchement de travailler. Un certificat médical ne constitue pas un moyen de preuve absolu. Cependant, sa mise en doute par l'employeur suppose des raisons sérieuses et fondées, car un certificat médical établi conformément aux règles élémentaires emporte la présomption de son exactitude. Certaines circonstances particulières peuvent être prises en compte pour infirmer une attestation médicale, telles que le comportement du salarié et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (TF 4C.346/2004 du 15 février 2005 c. 4.1 et 4.2 ; Caruzzo, Le contrat

individuel de travail, Zurich/Genève/Bâle 2009, n. 6 ad art. 324a CO, p. 201 ; ATF du 12 décembre 1995, JAR 1997 p. 132). Si la force probante d'un certificat n'est ainsi pas absolue, il appartient à l'employeur d'apporter les éléments de preuve permettant de mettre en doute la véracité d'un certificat médical. Il n'est pas nécessaire que le certificat décrive l'atteinte à la santé, question qui est en principe couverte par le secret médical (ATF du 12 décembre 1995, JAR 1997 I 132 ; Wyler, Droit du travail, 2<sup>e</sup> éd., Berne 2008, p. 225). Lorsque l'employeur éprouve un doute sérieux quant à la réalité de l'incapacité alléguée, il peut exiger du travailleur qu'il se présente à la consultation du médecin dont les coordonnées lui sont précisées aux frais de l'employeur. Si le travailleur refuse ou ne donne pas suite, l'employeur est en droit de déduire que l'empêchement de travailler n'est pas établi. Le recours à un deuxième médecin ne doit toutefois pas revêtir un caractère chicanier. Il faut que l'employeur éprouve un doute sérieux sur l'incapacité, qui peut résulter du contenu contradictoire des certificats produits, de l'effet rétroactif important de l'un d'entre eux ou de ce que l'auteur du certificat est connu pour sa complaisance (Caruzzo, op. cit., n. 6 ad art. 324a CO, p. 201).

**2.2.2** L'intimé a produit un certificat médical daté du 4 juin 2010. Auparavant, il avait déjà été en incapacité de travail et avait d'ailleurs produit un certificat médical rendu par le même médecin en janvier 2010 en raison d'une incapacité à 100 % du 11 au 17 janvier 2010. L'employeur n'a jamais mis en doute cette incapacité. En revanche, il a contesté la véracité du dernier certificat, avant même d'en être en possession et d'en connaître le contenu. Le certificat contesté mentionne pourtant expressément un état dépressif, lequel peut tout à fait expliquer la durée de l'arrêt de travail prescrit. Par ailleurs, aucun élément du dossier ne permet de mettre en doute ce diagnostic. Au contraire, plusieurs témoins parlent de fatigue, de baisse de moral et de perte de motivation chez l'intéressé. Ainsi, sa mère a mentionné l'état de fatigue de son fils et le fait que son employeur lui en demandait toujours plus. En outre, il ressort du dossier que l'intimé a été sous traitement médicamenteux durant la période considérée. En effet, son médecin lui a prescrit du "Zolpidem Tartrate 10 mg" (Stilnox) et du "Seroplex 20 mg", à savoir des produits

servant à traiter notamment les troubles du sommeil et les épisodes dépressifs majeurs. Enfin, selon le témoignage de la mère de l'intimé, le médecin traitant de ce dernier fait partie du conseil des médecins et n'est pas connu pour faire des certificats de complaisance.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, on doit admettre qu'il ne s'agissait pas d'un certificat médical de complaisance et que l'employeur n'avait pas de raisons sérieuses pour en contester la véracité. Certes, l'employé a produit ce document peu après avoir reçu le congé-modification. Un tel comportement ne permet pas toutefois de douter sérieusement du diagnostic posé; au contraire, savoir que l'on va perdre son travail est susceptible d'avoir des répercussions sur la santé. Enfin, le seul fait que l'intimé n'ait pas répondu à l'injonction très générale de son employeur de se soumettre à un examen médical auprès d'un médecin choisi par l'appelante est insuffisant pour infirmer l'appréciation précitée et convaincre de la complaisance du certificat remis, ce d'autant plus que l'employeur n'avait aucun motif sérieux de douter de la véracité du document qui lui avait été rapidement remis par l'intimé. Le grief est donc rejeté.

### **3.**

Invoquant une violation des art. 337c et 324a CO, l'appelante soutient que le licenciement avec effet immédiat était justifié et conteste l'octroi de toute indemnité à l'intimé. En bref, elle relève que l'incapacité de travail est apparue deux jours après l'annonce orale du congé-modification et reproche à son employé de ne pas s'être soumis à un examen de contrôle, alors que sa "maladie" était chronologiquement liée à l'annonce de son congé-modification.

**3.1** La résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, 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 du travailleur justifie son

licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 c. 4.1 et les arrêts cités).

Le fait que le travailleur soit empêché sans sa faute de travailler ne constitue jamais un juste motif de licenciement. Ainsi, l'incapacité durable non fautive de travailler ne permet pas d'invoquer l'art. 337 CO (cf. TF 4C.321/2005 du 27 février 2006 c. 4.2).

La présomption que le travailleur a présenté un faux certificat médical ne constitue pas un juste motif de résiliation. Lorsque l'employeur a des doutes au sujet de la capacité de travail de son employé, il doit l'inviter à reprendre son travail ou à produire un certificat médical, ou encore à justifier son absence, avant de considérer qu'il y a abandon d'emploi (cf. TF 4C.339/2006 du 21 décembre 2006 c. 2.1). Corollairement, il doit inviter le travailleur à reprendre son travail avant de le licencier avec effet immédiat (Wyler, op. cit., p. 500).

L'absence injustifiée d'un travailleur peut, selon les circonstances, constituer un juste motif de résiliation par l'employeur ; elle peut également tomber sous le coup de l'art. 337d al. 1 CO. Au sens de cet article, il y a abandon d'emploi lorsque le travailleur quitte son poste abruptement, sans justes motifs, ce qui présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif de poursuivre l'exécution du travail confié. Pour qu'il y ait abandon d'emploi, il faut qu'il apparaisse clairement que la décision du travailleur est définitive. Si l'employeur peut raisonnablement avoir des doutes au sujet de cette intention définitive ou de la capacité de travail, il doit préalablement adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail ou de justifier son absence (Wyler, op. cit., p. 499).

**3.2** Même si l'appelante invoque une violation du droit, l'essentiel de son argumentation revient en réalité à contester les faits, dès lors

qu'elle consiste à affirmer que l'intimé n'était pas malade et qu'il a produit un certificat médical de complaisance. Or, ces griefs ont déjà été examinés et rejetés ci-dessus (cf. supra c. 2), de sorte qu'il n'y pas lieu d'y revenir.

Par courrier du 7 juin 2010, l'appelante a indiqué à l'intimé qu'elle considérait qu'il avait abandonné son poste et que, dans le cas où un certificat médical serait délivré, qu'il devrait se soumettre à un examen médical par un médecin qu'elle aurait choisi. Or, conformément à la jurisprudence précitée, l'appelante devait, avant de résilier le contrat, mettre en demeure l'employé de reprendre le travail ou de présenter un certificat médical. Elle n'a toutefois rien fait de tel. Au contraire, elle a immédiatement mis en doute la véracité d'un certificat médical qu'elle n'avait d'ailleurs pas encore reçu et considéré que l'intimé devait de toute manière se soumettre à un contrôle chez un médecin. Une fois le document reçu, elle l'a contesté, par courrier du 11 juin 2010, et a enjoint à l'intimé de se soumettre à un examen médical auprès d'un médecin qu'elle avait choisi. Or, aucun élément ne lui permettait de pouvoir douter sérieusement de la maladie de l'intimé (cf. supra c. 2). Enfin, l'appelante ne lui a pas non plus demandé de reprendre le travail et, lorsque l'intimé s'est présenté pour reprendre son poste, le 5 juillet 2010, elle lui a signifié son licenciement avec effet immédiat. Enfin, un congé ordinaire avait déjà été adressé à l'employé en date du 31 mai 2010, étant relevé que lorsqu'un congé ordinaire a déjà été signifié, on doit se montrer encore plus réservé quant à l'admission de justes motifs fondant un congé avec effet immédiat donné ultérieurement.

Sur le vu de ce qui précède, on doit admettre que la résiliation était injustifiée au sens de l'art. 337c CO. Par ailleurs, au regard du contenu du certificat médical produit, l'intimé se trouvait bel et bien en incapacité de travail non fautive au sens de l'art. 324a CO du 2 juin au 4 juillet 2010.

Invoquant une violation de l'art. 337c al. 2 CO, l'appelante conteste le montant alloué à l'intimé à titre de salaire pour les mois de juillet à septembre 2010. Elle soutient que l'employé a renoncé à des indemnités de chômage jusqu'au printemps 2011, ce qui signifie qu'il avait soit recouvré une activité professionnelle, soit renoncé à travailler malgré une pleine capacité de travail.

**4.1** L'art. 337c CO prévoit qu'en cas de licenciement immédiat injustifié, 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 ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (al. 1). 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. Pour déterminer si le travailleur a renoncé intentionnellement à un revenu, il faut tenir compte des circonstances du cas (Fritz, Les nouvelles dispositions sur le congé dans le droit du contrat de travail, Zurich 1988, art. 337c CO no 2). La charge de la preuve appartient en principe à l'employeur, étant précisé que le travailleur doit aussi, en vertu du principe de la bonne foi, collaborer à l'établissement des faits (cf. Adrian Staehelin, Commentaire zurichois, art. 337c CO no 25).

**4.2** A juste titre, l'appelante ne conteste pas l'application de l'art. 336c al. 2 et 3 CO, ni les calculs effectués par le Tribunal d'arrondissement et selon lesquels le délai de congé a été prolongé jusqu'au 30 septembre 2010. Le contrat de travail liant les parties a donc pris fin à cette dernière date.

En l'espèce, il ne ressort pas du dossier que l'intimé se serait vu offrir un emploi, ni qu'il aurait refusé un travail dès le 5 juillet 2010, soit dès la fin de sa maladie, et jusqu'à la fin du mois de septembre 2010. Au

contraire, il résulte du témoignage de son ami P. \_\_\_\_\_ qu'il n'aurait pu reprendre d'activité professionnelle en raison de documents manquants. De même, sa mère a déclaré, lors de son audition, que son fils n'avait pas retrouvé d'emploi, qu'il n'avait plus de "papiers" pour travailler, ni de salaire et que c'était elle qui subvenait à ses besoins. Par ailleurs, selon les faits retenus par les premiers juges et qui ne sont pas contestés, l'appelante n'a remis à l'intimé, qu'à l'audience de jugement du 26 janvier 2010, un certificat de travail ainsi que la feuille d'attestation des fins de rapports de travail à l'intention de la caisse de chômage.

Au regard de ces éléments, on ne saurait reprocher à l'intimé d'avoir intentionnellement renoncé à un revenu. Le fait que le travailleur se soit éventuellement inscrit tardivement au chômage n'est pas de nature à infirmer cette appréciation. Au demeurant, l'inscription tardive au chômage s'explique par la production tardive par l'appelante de certains documents à l'intimé ou à la caisse de chômage et non pas en raison du fait que ce dernier aurait retrouvé une activité ou renoncé à travailler. Le grief doit donc être rejeté.

## **5.**

L'appelante conteste l'octroi à l'intimé d'une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO. Elle relève notamment que l'intimé fournissait une prestation de travail tout à fait médiocre, qu'il a réagi par un arrêt de travail au congé-modification qui lui fixait de nouveaux objectifs et qu'il a refusé de se soumettre à un contrôle médical aux frais de son employeur.

**5.1.** L'art. 337c al. 3 CO prévoit que le juge peut en outre allouer au travailleur une indemnité dont il fixe librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances ; cette indemnité peut atteindre six mois de salaire au plus.

L'indemnité est due, en principe, dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié. Une éventuelle exception doit répondre à des circonstances particulières, qui ne dénotent aucune faute

de l'employeur et qui ne lui sont pas non plus imputables pour d'autres raisons (ATF 116 II 300 c. 5a p. 301 ; voir aussi ATF 121 III 64 c. 3c p. 68 ; 120 II 243 c. 3e p. 247). L'indemnité est évaluée d'après la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur ; d'autres critères tels la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante (ATF 121 III 64 c. 3c) et les effets économiques du licenciement (ATF 123 III 391 c. 3c p. 394) entrent aussi en considération.

Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à réduction, voire à une suppression de l'indemnité, lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisamment pour justifier le licenciement avec effet immédiat (Wylér, op. cit., p. 517).

**5.2** En l'espèce, l'intimé a travaillé un peu plus de deux ans pour l'appelante. Cette dernière lui a reproché de lui avoir fourni un certificat médical de complaisance pour justifier son absence et l'a accusé d'avoir abandonné son emploi. Par ailleurs, elle lui a annoncé qu'il était licencié immédiatement alors qu'elle avait déjà résilié les rapports de travail en lui adressant un congé-modification qu'il avait refusé. En outre, l'appelante n'a remis au travailleur, qu'à l'audience de jugement du 26 janvier 2010, un certificat médical ainsi que la feuille d'attestation des fins de rapports de travail à l'intention de la caisse de chômage. Ainsi, l'intimé a été entravé dans ses démarches pour obtenir le chômage puisqu'il ne possédait pas les documents requis. De plus, il lui était également difficile de trouver un emploi puisque l'appelante ne lui a remis que tardivement, soit après l'ouverture d'action, un certificat de travail.

Au regard de ces éléments, l'octroi à l'intimé d'une indemnité de 5'500 francs net, correspondant à un mois de salaire, n'est pas critiquable. L'appelante ne saurait invoquer d'éventuelles mauvaises prestations de travail de l'intimé, celles-ci n'étant pas concomitantes avec la résiliation injustifiée. Pour le reste, le fait que l'intimé ne se soit pas soumis au contrôle chez le médecin choisi par son employeur ne constitue pas une faute, dans la mesure où ce dernier n'avait aucun motif de douter

de la véracité du certificat produit. Au demeurant, ce manquement n'est pas suffisant, au regard de l'ensemble des éléments exposés ci-dessus, pour justifier une réduction de l'indemnité allouée.

**6.**

En conclusion, l'appel doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement attaqué confirmé.

S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires, (cf. art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens à l'intimé, celui-ci n'ayant pas été invité à se déterminer.

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,  
statuant à huis clos,  
en application de l'art. 312 al. 1 CPC,  
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais, ni dépens.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 28 novembre 2011

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Mirko Giorgini (pour B. \_\_\_\_\_ SA),
- Me Rémy Wyler (pour A.F. \_\_\_\_\_).

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :