

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 25 octobre 2011

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : Mmes Charif Feller et Bendani
Greffier : Mme Logoz

Art. 308 al. 1 let. a CPC; 335, 336 al. 1 let. a, 336b CO; 8 CC

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **N.**_____, à Morges, demandeur, contre le jugement rendu le 14 juin 2011 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Côte dans la cause divisant l'appelant d'avec **O.**_____**SA**, à Dietikon, défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement rendu le 14 juin 2011, notifié le 21 juin 2011, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Côte a rejeté les conclusions du demandeur N. _____ (I), sans allocation de dépens (II) ni de frais (III).

En droit, les premiers juges ont considéré que le refus du demandeur de participer au cours de formation continue organisé par son employeur, s'il ne constituait pas un juste motif de licenciement immédiat - malgré l'avertissement préalable dont la défenderesse ne s'est pas prévalu dans sa lettre de congé -, constituait en tout cas un motif justifié et non abusif de licenciement ordinaire. S'agissant de la manière dont le licenciement est intervenu, les premiers juges ont retenu que la défenderesse avait agi de manière usuelle, la libération immédiate du demandeur de son obligation de travailler étant un procédé habituel qui lui était favorable et qui ne saurait en lui-même être considéré comme abusif, même si le demandeur a pu assimiler un tel licenciement à un congé immédiat. Le tribunal a encore précisé qu'il doutait fortement de la validité de l'opposition du demandeur au licenciement pendant le délai de congé et donc de la recevabilité de son action au fond, au vu de son courrier du 15 mars 2010. Pour les premiers juges, les conclusions du demandeur confinaient à la témérité.

B. Par acte du 22 juillet 2011, N. _____ a interjeté appel contre le jugement du 14 juin 2011, concluant préalablement à l'admission de l'appel (I) et principalement à la réforme du jugement attaqué en ce sens que la résiliation du contrat de travail notifiée par O. _____ SA le 3 mai 2010 est déclarée abusive au sens de l'art. 366 CO (II) et qu'O. _____ SA est reconnue comme sa débitrice de 26'675 fr., valeur échue, majorée d'un intérêt à 5 % l'an dès le 31 mai 2010, au titre d'indemnité pour licenciement abusif, au sens de l'art 366 CO (III).

Par courrier daté du même jour, N._____ a requis l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel.

L'intimée n'a pas été invitée à se déterminer.

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

1. Par contrat de travail du 1^{er} septembre 2002, N._____, né en 1964, a été engagé en qualité de magasinier par O._____SA. Son salaire mensuel brut, initialement de 3'700 fr., a été régulièrement augmenté jusqu'à atteindre 4'425 fr. en 2010. Son lieu de travail était à Morges, puis à Etoy dès le moment où la défenderesse y a déplacé sa succursale.

2. Les tâches d'N._____ comprenaient le déchargement des camions, la mise en place de la marchandise, la préparation des commandes, le montage des meubles et les renseignements à la clientèle.

Selon le témoin [...], responsable du stock meubles chez O._____SA et supérieur hiérarchique immédiat d'N._____, le prénommé était apprécié dans son travail qu'il exécutait fort bien, malgré quelques désaccords et manifestations d'autorité qui étaient mal ressenties par ses collègues. Ces manifestations d'humeur sont devenues plus fréquentes depuis l'arrivée d'un nouveau directeur de succursale, M. [...], au début de l'année 2008. Ce dernier lui a notamment demandé à une occasion de nettoyer les feuilles dans le parking. N._____ s'est acquitté de cette tâche tout en se plaignant que ce travail ne relevait pas de son cahier des charges et s'est senti humilié de l'avoir fait.

Le témoin [...], déléguée du personnel, a confirmé qu' N._____ s'emportait parfois dans ses rapports avec ses collègues, particulièrement depuis le moment où [...] avait été nommé directeur de la succursale.

3. Selon le témoin [...], conseillère en personnel pour le groupe [...] comprenant notamment O._____SA, trois employées se sont plaintes auprès d'elle d'avoir subi des propos à caractère sexiste de la part d'N._____. Elles n'ont cependant pas souhaité déposer plainte pénale. D'après le témoin [...], elles seraient ensuite partiellement revenues sur leurs accusations.

Par courrier du 21 mars 2009, O._____SA a adressé à N._____ un avertissement, lui enjoignant de cesser toute attitude associable à du harcèlement et précisant notamment ce qui suit:

"Nous vous adressons donc un premier et dernier avertissement. (...)

Au moindre écart de conduite de votre part, nous nous verrons dans l'obligation de mettre un terme à notre collaboration."

4. O._____SA organise régulièrement des cours de formation continue pour son personnel. Elle a en particulier mis sur pied un cours "vendre avec enthousiasme" dont la première partie a consisté en un cours d'un jour donné en 2007 pendant les heures de travail sur les lieux de son ancienne succursale à Morges. La seconde partie du cours, qui durait également une journée, a eu lieu le mardi 2 mars 2010 à Etoy dès 9 h. 00 du matin. Le cours était destiné à tout le personnel susceptible d'être en contact avec la clientèle, en fonction des tâches décrites dans son cahier des charges, et avait été annoncé à l'avance et planifié dans l'horaire de travail. Il s'agissait lors de cette seconde partie de mettre sur pied des jeux de rôle permettant de reproduire des exemples de relations commerciales entre les collaborateurs d'O._____SA et des clients potentiels. Les scènes étaient filmées à des fins didactiques et les bandes vidéo effacées à la fin du cours.

5. N._____ s'est présenté en retard au cours du 2 mars 2010. Selon le témoin [...], formatrice chez O._____SA, il était énervé et lui a

déclaré de manière peu respectueuse qu'il ne voulait pas y participer du fait que le cours ne lui apporterait rien et qu'il n'y apprendrait rien. Elle a tenté sans succès de le convaincre de rester, a constaté qu'il était bloqué dans son refus et lui a finalement dit qu'il était libre de partir mais qu'elle devrait le signaler à son supérieur M. [...].N._____ est parti sans lui avoir parlé d'un quelconque problème lié au fait qu'il ne souhaitait pas être filmé. S'il avait exprimé le désir de ne pas être filmé, elle aurait fait en sorte, comme elle l'avait déjà fait dans un cas précédent, d'organiser pour lui un exercice non filmé.

6. Le 4 mars 2010, N._____ a été convoqué par M. [...] et le témoin [...] précité, responsable du stock meubles, qui lui ont signifié son licenciement pour refus de formation et insubordination. Selon le témoin [...],N._____ s'est montré surpris par cette décision et n'a pas véritablement cherché à se défendre, si ce n'est en disant que sa religion lui interdisait d'être filmé. Son licenciement lui a été confirmé par lettre du 3 mars 2010 remise ce même jour, précisant que son contrat de travail prendrait fin le 31 mai 2010 et exemptant le prénommé, avec effet immédiat, de toute activité professionnelle au sein de l'entreprise.

7. Par lettre du 8 mars suivant, N._____ a porté à la connaissance de son employeur qu'il contestait les motifs de son licenciement et lui a fixé un délai de dix jours pour lui faire parvenir les véritables motifs de la résiliation de son contrat de travail.

Dans un courrier du 10 mars 2010, O._____SA s'est référée à la discussion du 3 mars et s'est déterminée comme suit :

"Votre refus de formation continue et votre insubordination envers vos supérieurs constituent une faute lourde qui dénote de votre part une compréhension incompatible avec la bonne marche du service de notre entreprise."

Par lettre du 15 mars suivant, N._____ a accusé réception de la lettre du 10 mars passé en ces termes :

"J'ai bien reçu votre lettre du 10 mars, concernant ma résiliation de contrat que je ne conteste pas.

Après sept ans à votre service, je n'attendais pas une résiliation avec effet immédiat, en refusant cette formation.

J'ai informé mon supérieur que cette formation ne me servait pas dans mon secteur.

J'ai toujours essayé de faire mon travail pour satisfaire les clients, mes collègues et supérieurs, je ne crois pas avoir commis une faute grave."

Il n'y a pas eu d'autre échange de correspondance entre les parties.

8. O. _____ SA a délivré à N. _____ un certificat de travail daté du 31 mai 2010. Ce certificat atteste notamment ce qui suit :

"Nous avons connu en Monsieur N. _____ un collaborateur ponctuel, précis et consciencieux, il a exécuté ses tâches de façon indépendante et à notre satisfaction".

9. Par demande du 8 novembre 2010, N. _____ a ouvert action devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Côte, concluant à la constatation du caractère abusif de la résiliation de son contrat de travail au sens de l'art. 336 al. 1 let. e CO (I) et à ce qu'ordre soit donné à O. _____ SA de lui payer la somme de 26'675 fr., plus intérêts à 5 % dès le 31 mai 2010, au titre de l'indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 336a al. 2 CO (II).

10. Dans son mémoire du 13 décembre 2010, O. _____ SA a conclu avec suite de frais et dépens au rejet des conclusions prises par N. _____. Elle a allégué qu'en date du 5 mars 2010, le prénommé s'était

posté avec son véhicule à la sortie du personnel du magasin O. _____SA à [...], qu'il avait pris en chasse le véhicule de M. [...] qui venait de quitter le magasin avec sa fille et qu'il avait intercepté le véhicule à la hauteur de la Migros d' [...]. Une violente altercation verbale a alors eu lieu, au cours de laquelle N. _____ a notamment proféré des menaces de mort à l'encontre de M. [...] ainsi qu'à l'encontre d'autres membres du personnel. Celui-ci a pris les menaces proférées par le prénommé au sérieux et a fait appel à l'entreprise de sécurité [...] pour qu'elle surveille pendant trois jours la sortie des employés. [...] a adressé pour ses services à O. _____SA une facture de 99 fr. 10.

11. Les parties se sont présentées aux audiences du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Côte des 14 décembre 2010, 8 mars et 14 juin 2011. Les témoins cités ci-dessus ont notamment été entendus.

En droit :

1. **a)** Le jugement attaqué a été rendu le 14 juin 2011 et notifié aux parties le 21 juin suivant, de sorte que les voies de droit sont régies par le CPC (Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008, RS 272), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011 (art. 405 al. 1 CPC).

b) L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC). Dans les causes patrimoniales, il est recevable pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, soit supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). En se référant au dernier état des conclusions, l'art. 308 al. 2 CPC vise les conclusions litigieuses devant l'instance précédente, non l'enjeu de l'appel (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 126).

 Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est formellement recevable.

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, op. cit., 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).

3. Dans un premier moyen, l'appelante soutient que c'est à tort que les premiers juges ont considéré que la résiliation des rapports de travail n'était pas constitutive d'un licenciement abusif au sens de l'art. 336 CO.

aa) Selon l'art. 335 al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220), le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO).

L'énumération prévue à l'art. 336 CO - qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail - n'est pas exhaustive. Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif. Le caractère abusif du licenciement peut aussi résulter de la disproportion évidente des intérêts en présence. Hormis ce cas, l'abus peut aussi tenir à l'exercice d'un droit contrairement à son but; sous cet angle également, l'intérêt légitime du salarié au maintien du contrat doit donc être pris en compte lors de l'examen du caractère abusif du congé donné par l'employeur. En raison de la finalité du droit de résiliation, d'une part, et de la disproportion des intérêts en présence, d'autre part, le licenciement peut également être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de simple convenance personnelle de l'employeur. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les

circonstances de l'espèce (cf. ATF 132 III 115 c. 2.1 à 2.5 ; 131 III 535 c. 4.2).

Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Pour que le congé puisse être qualifié d'abusif, deux conditions cumulatives doivent être réalisées : il faut d'une part qu'il ait été donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie et, d'autre part, que cette raison n'ait pas un lien avec le rapport de travail ou ne porte pas sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (ATF 127 III 86 c. 2a). Cette double exigence, imposée par le législateur, a pour résultat que le Tribunal fédéral n'a jamais eu à trancher la question controversée de savoir si les traits de caractère sont compris dans les raisons inhérentes à la personnalité, car il a toujours été établi que le caractère difficile de l'employé congédié avait un lien avec le rapport de travail ou portait sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (ATF 127 III 86 c. 2a; 125 III 70 c. 2c). La jurisprudence récente considère que, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à celui-ci n'est pas abusif (TF 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 c. 2b), à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 125 III 70 c. 2c, confirmé in TF 4C.274/2002 du 5 novembre 2002 c. 2.1; TF 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 c. 2c; TF 4C.121/2001 du 16 octobre 2001 c. 3d/bb). Cette exigence repose sur l'art. 328 al. 1 CO selon lequel l'employeur a le devoir de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs (Rehbinder, Commentaire bernois, art. 328 CO no 4; Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6e éd. Zurich 2006, art. 328 CO no 7; TF 4C.274/2002 du 5 novembre 2002 c. 2.1). L'abus réside dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels (ATF 125 III 70 c. 2a). En effet, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les

mesures adéquates pour l'atténuer, contrairement à l'art. 328 al. 1 CO, celui-ci se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise, pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère difficile, comme un fauteur de troubles (TF 4C.189/2003 du 23 septembre 2003 c. 5.1).

ab) En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210), c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. En ce domaine, la jurisprudence a cependant tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 c. 4.1 p. 703). En soi, le défaut de motivation ou la motivation inexacte ne constitue toutefois pas un motif de licenciement abusif. L'employeur conserve la possibilité de prouver le motif véritable du licenciement, lequel sera pris en considération pour juger du caractère abusif ou non de la résiliation. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif.

b) Les premiers juges ont estimé que si le refus de l'appelant de participer au cours "vendre avec enthousiasme" organisé par l'intimée ne constituait sans doute pas, malgré l'avertissement préalable dont l'intimée ne s'était d'ailleurs pas prévalu dans sa lettre de congé, un juste motif de licenciement immédiat, il constituait en tout cas un motif justifié, et donc non abusif, de licenciement ordinaire, dans la mesure où le cours était destiné à tous les employés de l'intimée en contact avec la clientèle,

ce qui était le cas de l'appelant. S'agissant de la manière dont le licenciement est intervenu, ils ont considéré que l'intimée avait agi de manière usuelle en organisant un entretien discret entre l'appelant et ses supérieurs hiérarchiques. Enfin le tribunal a retenu que le fait que l'appelant ait été immédiatement libéré de son obligation de travailler ne saurait en lui-même être considéré comme constitutif d'un congé abusif, même si l'appelant a assimilé à tort un tel licenciement à un congé immédiat.

c) En l'espèce, l'appelant fait valoir que l'employeur a motivé le congé par son refus de suivre la formation continue du 2 mars 2010, d'une part, et son insubordination, d'autre part. Se référant à l'arrêt TF 4C.189/2003 précité, il relève que des difficultés relationnelles, évoquées par plusieurs collaborateurs, auraient existé avec le directeur de succursale en place à l'époque des faits.

Dans sa résiliation du 3 mars 2010, l'employeur a indiqué qu'elle était due au refus de formation continue et à l'insubordination. Dans sa lettre du 10 mars 2010, il a précisé que le refus de formation continue et l'insubordination envers les supérieurs constituaient une faute lourde qui dénotait une compréhension incompatible de la part de l'appelant avec la bonne marche du service de l'entreprise. Ainsi, on ne se trouve pas dans la situation, décrite à l'arrêt TF 4C.189/2003 précité, où une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, l'employeur devant prendre toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit entre les employés. Le motif du licenciement- qui ne peut être considéré comme inexact - a trait à l'attitude de l'appelant en rapport avec son refus de suivre la deuxième partie de la formation continue, qualifiée d'insubordination. Les deux conditions cumulatives pour que le congé puisse être qualifié d'abusif ne sont donc pas réalisées (cf. c. 3a supra).

Par ailleurs, contrairement à ce que soutient l'appelant, le tribunal n'a fait qu'indiquer l'existence d'un avertissement préalable -

prononcé en raison de l'attitude «associable à du harcèlement» de l'appelant en 2009 - et a relevé que l'intimée ne s'en était pas prévalu dans sa lettre de congé (jugement p. 6 ad ch. 6). Le tribunal n'a nullement fondé son raisonnement sur cet avertissement. A cet égard, l'appelant ne peut donc rien déduire en sa faveur de la jurisprudence citée (TF 4C. 189/2003).

L'appelant est encore d'avis que durant les sept années de son engagement au service de son employeur, son travail n'aurait fait l'objet d'aucune critique. Il en veut pour preuve le témoignage de [...] ainsi que le certificat de travail duquel il ressort que l'appelant «est un collaborateur ponctuel, précis et consciencieux» et qu'il «a exécuté ses tâches de façon indépendante» et à la satisfaction de son employeur. L'appelant, qui relève avoir effectué même des tâches qui ne lui incombaient pas, tel le ramassage de feuilles, soutient qu'aucune faute ne pouvait lui être reprochée; cette déclaration doit toutefois être relativisée, dès lors qu'il ressort du témoignage précité que le recourant s'est senti humilié lorsqu'il a été appelé à effectuer cette tâche. Il estime que le tribunal aurait omis d'examiner si son refus de suivre la formation continue avait eu une incidence sur son travail, soit si le congé était digne de protection.

L'employeur a indiqué dans sa lettre du 10 mars 2011 que le refus de suivre la formation continue constituait une faute lourde qui dénotait de sa part une compréhension incompatible avec la bonne marche du service de l'entreprise. Ce faisant, l'employeur a exprimé l'importance qu'il accordait à la formation continue au sein de l'entreprise. Le fait qu'aux yeux de l'employé cet élément ne soit pas primordial au vu du nombre d'années passées au sein de l'entreprise et de la qualité du travail fourni ne permet pas pour autant de considérer le licenciement intervenu (ordinaire et non pas immédiat) comme abusif, dès lors qu'il revient à l'entreprise active dans le secteur de la vente de déterminer le poids qu'elle entend attribuer à la formation continue dans le domaine de la vente et que le motif de résiliation ne relève pas de la simple convenance personnelle de l'employeur. En effet, le cours proposé «vendre avec enthousiasme» était destiné à tous les employés de

l'intimée susceptible d'être en contact avec la clientèle, ce qui était le cas du recourant comme il ressort de son cahier des charges. Ce cours était réparti sur deux jours et se déroulait sur le lieu de travail et pendant les heures de travail. Par ailleurs, l'appelant avait participé au premier jour de cours en 2007. Pour le deuxième jour de cours, il s'est prévalu par la suite d'une gêne due au fait que ce cours impliquait qu'il soit filmé. A cet égard, on peut se référer à l'argumentation retenue par les premiers juges en ce sens que l'appelant aurait dû parler de ce problème à la formatrice qui aurait alors adapté son cours. Il y a lieu de relever que l'enregistrement était effacé à la fin de la journée. Au surplus, dans l'arrêt TF 4A. 325/2008 du 6 octobre 2008 c. 3, le Tribunal fédéral a posé qu'un licenciement ne saurait être jugé abusif pour le seul motif d'un conflit grave et persistant entre l'employé, même assumant des tâches d'encadrement du personnel d'une association, et une nouvelle hiérarchie mise en place, la subordination étant caractéristique du contrat de travail et l'employé n'étant pas en droit de faire prévaloir, en cas de divergences d'opinion, sa propre vision du but social et des mesures à adopter. Pour le Tribunal fédéral, l'employeur n'abuse pas de son droit de résiliation s'il licencie le travailleur au motif qu'il critique la stratégie ou l'organisation imposée par l'organe compétent. L'appréciation par les premiers juges du caractère non abusif de la résiliation des rapports de travail par l'intimée ne prête dès lors pas flanc à la critique. Au surplus, s'agissant de la manière dont l'intimée a mis fin aux rapports de travail, on retiendra, avec les premiers juges, qu'elle a exercé ce droit avec des égards, sans que l'on puisse lui reprocher des agissements constitutifs d'une atteinte à la personnalité. L'intimée a agi de manière usuelle en communiquant d'abord oralement à l'appelant son licenciement au cours d'un entretien privé; il apparaît en outre que l'intimée l'a libéré de son obligation de travailler avec effet immédiat, sans que celui-ci ait été expulsé de l'entreprise ou fait l'objet d'autres mesures vexatoires.

Partant, le premier moyen est mal fondé.

4. Dans un deuxième moyen, l'appelant fait valoir que son opposition au licenciement selon l'art 336b CO a été valablement formée. Il soutient que les premiers juges ont apprécié les faits de manière erronée en retenant, au vu du courrier du 15 mars 2010 de l'appelant, que ce dernier ne contestait plus la résiliation des rapports de travail et que l'intimée pouvait de bonne foi considérer qu'il renonçait à former opposition à son licenciement.

a) Il faut considérer comme opposition au congé toute manifestation de volonté par laquelle une partie fait connaître son désaccord avec le congé qui lui a été notifié (TF 4C.39/2004 du 8 avril 2004, JAR 2005 p. 177; cité in Favre/Tobler/Munoz, ch. 1.2 ad art. 336b al. 1 CO, p. 296). S'il ne faut pas se montrer trop exigeant quant à la formulation de l'opposition, l'employeur doit tout de même pouvoir comprendre à la lecture du document que le travailleur s'oppose au congé donné (ATF 123 III 246 c. 4c). L'expression d'un désaccord avec les motifs du licenciement ne vaut pas opposition (TF 4C.39/2004 précité). Il n'est pas nécessaire que l'opposition soit motivée (TF 4A_571/2008 du 5 mars 2009, DTA 2009 p. 129).

b) En l'espèce, s'il est vrai que dans son courrier du 8 mars 2011, le recourant s'est expressément opposé à la résiliation en requérant les véritables motifs de la résiliation, il n'en est pas de même de son deuxième courrier du 15 mars 2011, dans lequel il écrit «... ma résiliation de contrat *que je ne conteste pas*». Dans sa lettre du 15 mars 2011, le recourant expose son point de vue en expliquant les raisons pour lesquelles il considère ne pas avoir commis une faute grave en refusant de suivre le deuxième volet de la formation continue; il exprime donc son désaccord avec les motifs du licenciement (cf. TF 4C.39/2004 précité) après avoir laissé entendre qu'il ne le contestait plus. Dans ces conditions, on ne pouvait inférer dudit courrier que le travailleur entendait maintenir les rapports de travail, comme il l'admet du reste lui-même dans son appel (p. 8).

Mal fondé, le moyen doit être rejeté.

5. En conclusion, l'appel doit être rejeté dans la procédure de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé.

L'arrêt est rendu sans frais judiciaires (art. 95 al. 2 CPC), dans la mesure où la valeur litigieuse de la cause n'excède pas 30'000 francs (art. 114 let. c CPC).

L'assistance judiciaire pour la procédure d'appel est accordée à l'appelant dès lors qu'il ne dispose pas de ressources suffisantes et que sa cause ne paraît pas dépourvue de toute chance de succès (art. 117 CPC). Au vu de sa situation financière, l'appelant est exonéré de toute franchise mensuelle (art. 118 al. 2 CPC).

Me Christine Raptis, conseil d'office de l'appelant, a droit à une indemnité équitable pour ses opérations et débours dans la procédure d'appel (art. 122 al. 2 CPC). Selon le relevé des opérations produit par la prénommée en date du 18 octobre 2011, elle a consacré 4 h.61 à la procédure d'appel et annonce des débours par 22 francs. Ce décompte peut être admis. Le tarif horaire étant de 180 fr. (art. 2 RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010; RSV 211.02.3]), l'indemnité d'office de Me Christine Raptis est ainsi arrêtée à 918 fr. 40, soit 830 fr. (180 x 4, 61), plus 66 fr. 40 (8 %) de TVA, plus 22 fr. de débours.

L'appelant est tenu au remboursement de l'indemnité à son conseil d'office, mise à la charge de l'Etat, dans la mesure de l'art 123 CPC.

L'intimée n'a pas été invitée à déposer une réponse (art. 312 al. 1 CPC). Il n'y a dès lors pas lieu de lui allouer des dépens de deuxième instance.

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.** La requête d'assistance judiciaire de l'appelant est admise, Me Christine Raptis étant désignée conseil d'office dans la procédure d'appel.

- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.

- IV.** L'indemnité d'office de Me Christine Raptis, conseil de l'appelant, est fixée à 918 fr. 40 (neuf cent dix-huit francs et quarante centimes), TVA et débours compris.

- V.** Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art 123 CPC, tenu au remboursement de l'indemnité du conseil d'office, mise à la charge de l'Etat.

- VI.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 27 octobre 2011

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

Le greffier :

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 Christine Raptis (pour N. _____),
- Me Olivier Subilia (pour O. _____ SA).

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est de 26'675 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).

Le greffier :