

C1 18 73

JUGEMENT DU 7 SEPTEMBRE 2020

**Tribunal cantonal du Valais
Cour civile II**

Bertrand Dayer, juge ; Ludovic Rossier, greffier

en la cause

X_____, appelante et défenderesse, représentée par Maître M_____, avocat,

contre

Y_____, appelé et demandeur, représenté par Maître N_____, avocat.

(contrat de travail ; licenciement avec effet immédiat)

appel contre le jugement du Tribunal du travail du 21 novembre 2017

Procédure

A. La tentative préalable de conciliation menée le 16 juin 2016 ayant échoué, Y_____ (ci-après : Y_____) a, le 20 septembre 2016, assigné X_____ (ci-après : X_____), site de A_____, en paiement de la somme de 30'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2016, sous suite de frais et dépens.

Au terme de sa détermination écrite du 10 novembre 2016 (p. 62 ss), X_____ a conclu au rejet de la demande, sous suite de frais et dépens.

B. Les 18 janvier 2017 (p. 195 ss), respectivement 30 janvier 2017 (p. 205 ss), la présidente du Tribunal du travail a rendu son ordonnance de preuves, dans le cadre de laquelle elle a notamment réservé l'audition des médecins traitants de Y_____ (ch. IV) et la mise en œuvre d'une expertise tendant à établir la capacité de travail du prénommé (ch. V). L'instruction de la cause a comporté, outre les titres déjà déposés avec les écritures, la production du dossier médical constitué par le D^r B_____ (p. 256 ss), l'audition de témoins ainsi que l'interrogatoire du demandeur (p. 318 ss), respectivement d'un organe de la défenderesse (p. 322 ss). A l'issue de la séance aménagée le 21 novembre 2017 (p. 342 s.), le Tribunal du travail a constaté que le D^r B_____ et sa remplaçante, la D^{resse} C_____, n'avaient pas comparu, que les parties renonçaient à leur audition et ne sollicitaient pas l'administration d'autres moyens de preuve, de sorte que la clôture de l'instruction a été prononcée.

C. Statuant le même jour, le Tribunal du travail a rendu le dispositif suivant, expédié aux parties le 18 décembre 2017 (p. 364 s.) :

1. La demande de Y_____ est admise partiellement.
2. X_____ versera à Y_____ le montant de Fr. 13'555.-- correspondant à l'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié, avec intérêts à 5% l'an dès le 5 janvier 2016.
3. X_____ versera à Y_____ un montant net de Fr. 2'400.-- à titre de dépens.
4. Y_____ versera à X_____ un montant net de Fr. 2'900.-- à titre de dépens.
5. Il n'est pas perçu de frais.

Sur requête de X_____ du 20 décembre 2017 (p. 368), respectivement de Y_____ du jour suivant (p. 370), le Tribunal du travail a expédié son jugement motivé le 19 février 2018 (p. 414 ss, spéc. p. 424).

D. Contre ce jugement, X_____ a, le 22 mars 2018, interjeté appel, tendant à ce qu'il plaise au Tribunal cantonal :

A titre principal :

1. Annuler le jugement du Tribunal du travail du 21 novembre 2017 (J.16.0272) ;
2. Rejeter la demande de M. Y_____ du 20 septembre 2016.

A titre subsidiaire :

3. Annuler le jugement du Tribunal du travail du 21 novembre 2017 (J.16.0272) ;
4. Renvoyer la cause au Tribunal du travail pour complément d'instruction et nouvelle décision dans le sens des considérants.

Le 26 avril 2018, Y_____ a déposé sa réponse à l'appel, concluant à son renvoi pour prolixité (61 pages de recours contre un jugement de onze pages), subsidiairement à son rejet sous suite de frais et dépens. Répliquant le 8 mai 2018, X_____ a conclu à l'irrecevabilité de l'écriture de son adverse partie et persisté pour le surplus dans ses propres conclusions libératoires.

SUR QUOI LE JUGE CANTONAL

I. Préliminairement

1.

1.1 Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, sur le vu des dernières conclusions formulées en première instance par le demandeur, la valeur litigieuse déterminant la recevabilité du recours se monte à 30'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

1.2

1.2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Le juge d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit ; il peut, en outre, substituer ses propres motifs à ceux de la décision attaquée (Hohl, Procédure civile, Tome II, 2^e éd. 2010, n^o 2396, p. 435, et n^o 2416, p. 439 ; RVJ 2013 p. 136 consid. 2.1). Toutefois, le juge d'appel ne réexamine d'office les faits non attaqués que lorsque la maxime inquisitoire pure est applicable et uniquement s'il a des motifs sérieux de douter de leur véracité lorsque c'est la maxime inquisitoire sociale qui est applicable (art. 153 al. 2 CPC applicable par analogie ; sur ces notions, cf. Dietschy, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse Neuchâtel 2011, n^{os} 836 ss, p. 406 ss).

Il incombe au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; arrêt 4A_38/2013 du 12 avril 2013 consid. 3.2, non publié à l'ATF 139 III 249). Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée, ou si elle ne contient

que des critiques toutes générales de la décision attaquée, ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC (arrêts 4A_290/2014 du 1^{er} septembre 2014 consid. 3.1, in RSPC 2015, p. 52 ss ; 5A_488/2015 du 21 août 2015 consid. 3.2.1). Dans les causes soumises à la procédure simplifiée selon l'art. 243 CPC, la motivation de l'appel peut toutefois être brève et succincte (arrêt 4A_659/2011 du 7 décembre 2011 consid. 3, in SJ 2012 I p. 231 ss ; Reetz/Theiler, in Sutter-Somm et al. [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. Aufl. 2016, n. 38 ad art. 311 CPC).

1.2.2 Sous couvert d'un établissement incomplet de l'état de fait, l'appelante a, sous la rubrique "III. FAITS" de son écriture du 22 mars 2018, reproduit de la page 6 à 32 les assertions contenues dans sa réponse déposée le 10 novembre 2016 devant le Tribunal du travail, les allégués 112 ss de ce dernier document correspondant quasiment mot pour mot aux allégués 22 ss de l'appel, le terme "demandeur" ayant seulement été remplacé par celui d'"intimé" (*recte* : appelé), propre à la procédure de seconde instance. Ce procédé ne permettant pas de mettre en lumière en quoi la version des événements retenue par la juridiction inférieure serait inexacte ou incomplète, il ne sera pas tenu compte de cet exposé, en tant qu'il devrait diverger de l'état de fait circonscrit dans le premier jugement.

On comprend en revanche à la lecture du chapitre "V. Griefs" de l'écriture du 22 mars 2018 (cf. p. 41 ss) que l'appelante se plaint, tour-à-tour, du motif réel du départ du demandeur retenu par le Tribunal du travail – à savoir le licenciement par l'employeuse plutôt que l'abandon de poste du travailleur (cf. art. 337d CO) –, de l'établissement incomplet des faits au sujet de l'entretien téléphonique du 4 janvier 2016 et du courriel du même jour (p. 42 ss et 48), et inexact en ce qui concerne la prétendue persistance de l'incapacité de travail début janvier 2016 (p. 45 ss). Enfin, sous l'angle du droit, l'appelante reproche à la juridiction précédente d'avoir transgressé les art. 337 ss CO, en réfutant l'existence d'un juste motif de licenciement immédiat (p. 52 ss).

Dirigés, en partie à tout le moins, contre des passages du jugement de première instance, ces griefs répondent aux exigences minimales de motivation rappelées ci-dessus, si bien qu'il convient d'entrer en matière.

Pour le surplus, déposé le 22 mars 2018, l'appel a été formé dans le délai légal de 30 jours (art. 243 al. 1 et 311 al. 1 CPC), courant dès le jour suivant la réception par l'appelante, le 20 février 2018 (p. 426), du jugement motivé du Tribunal du travail.

Partant, dans la mesure qui précède, l'appel est recevable.

1.3

1.3.1 Dans son écriture du 22 mars 2018 (p. 33 ss, spéc. p. 37 ss), l'appelante réitère sa requête en rectification du procès-verbal de la séance du 21 novembre 2017, transmis le 23 du même mois aux parties (p. 350), dans la mesure où ce document indique selon elle de manière erronée que les parties auraient renoncé à l'audition en qualité de témoins du D^r B_____ et de la D^{resse} C_____, absents le jour de l'audience et n'auraient pas sollicité d'autre moyen de preuve (p. 343). Statuant le 30 novembre 2017

(p. 401 ss), la présidente du Tribunal du travail a écarté la requête de rectification présentée le 28 du même mois par X_____ (p. 352 s.), indiquant que les parties avaient admis que les deux praticiens E_____ défaillants le 21 novembre 2017 ne viendraient pas témoigner même en cas de nouvelle citation, en raison du secret médical invoqué, et que la demande (réservée) d'expertise (cf. *supra*, let. B) était inutile, les éléments figurant au dossier étant suffisants pour permettre à l'autorité de jugement de statuer en toute connaissance de cause. Puis, le recours déposé le 19 janvier 2018 auprès de la Chambre civile du Tribunal cantonal contre cette ordonnance a été déclaré irrecevable par décision du 16 mars 2018, faute d'existence d'un préjudice difficilement réparable (TCV C3 xxxx ; dos., p. 427 ss). Si la possibilité existe de revenir à la charge, dans le cadre de la procédure d'appel, sur l'exactitude d'un procès-verbal dressé par l'autorité attaquée (cf. Willisegger, in Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 3. Aufl. 2017, n. 49 ad art. 235 CPC), encore faut-il que l'appelant dispose d'un intérêt digne de protection à la modification sollicitée de ce titre (Willisegger, op. cit., n. 44 ad art. 235 CPC ; cf. ég. arrêt 4A_155/2015 du 24 août 2015 consid. 2.3). Or, un tel intérêt fait défaut *in casu*, puisqu'au final l'appelante ne sollicite formellement, au terme de son écriture, ni l'audition des deux témoins – qui, faute de comparution devant le Tribunal du travail, n'ont pu être entendus et dont l'un (D^{esse} C_____) avait préalablement invoqué, par courrier du 20 septembre 2017, son droit à ne pas témoigner (p. 307 ; cf. art. 166 al. 1 let. b CPC) –, ni la mise en œuvre de l'expertise médicale seulement réservée au stade de l'ordonnance de preuves des 18 et 30 janvier 2017 ; on relèvera à cet égard que l'appelante ne s'est pas opposée à la clôture de l'instruction prononcée à l'issue de la séance du 21 novembre 2017, signe s'il en est que les moyens probatoires recueillis jusque-là ont été considérés comme suffisants, de l'avis de l'ensemble des protagonistes, pour permettre au Tribunal du travail de se forger une conviction quant aux faits litigieux.

1.3.2 Par ailleurs, en vertu de l'art. 52 CPC, quiconque participe à la procédure doit se conformer aux règles de la bonne foi. Un des principaux devoirs imposés à une partie par la loyauté veut qu'elle se prévale de ses moyens au moment prévu par la loi et sans tarder, à défaut de quoi elle troublerait inutilement le cours du procès (arrêt 4C.347/2000 du 6 avril 2001 consid. 2b). D'après la jurisprudence, il est contraire au principe de la bonne foi d'invoquer après coup des moyens que l'on avait renoncé à faire valoir en temps utile en cours de procédure, parce que la décision intervenue a finalement été défavorable (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; dernièrement, cf. arrêt 4A_400/2019 du 17 mars 2020 consid. 5.5.3, destiné à publication aux ATF).

En l'espèce, à supposer même que le procès-verbal litigieux n'ait, comme elle le prétend (cf. appel, p. 36 *in fine*), été ni dicté en présence des parties, ni lu par celles-ci ni soumis lors de l'audience, l'appelante, assistée d'un mandataire professionnel, ne pouvait qu'être consciente, en étant d'emblée invitée à plaider sur le fond du dossier le jour-même (cf. ch. "V. Conclusions" du procès-verbal du 21 novembre 2017, p. 343), que le Tribunal du travail estimait l'administration d'autres moyens de preuve inutile, la cause étant en état d'être jugée. Aussi, l'on aurait pu attendre de l'homme de loi de la défenderesse et appelante qu'en cas de désaccord avec cette décision, il s'assure que soient dûment portés au procès-verbal son opposition à la clôture de l'instruction à l'issue de la séance du 21 novembre 2017 et son souhait que soient reconvoqués, en qualité

de témoins, les deux médecins établis dans D_____, respectivement que soit administrée l'expertise jusque-là réservée, démarche qu'il ne prétend pas avoir accomplie.

Sans consistance, le grief au sujet de la rectification du procès-verbal d'audience du Tribunal du travail du 21 novembre 2017 ne peut qu'être rejeté.

1.4 Sous l'angle de la compétence matérielle, dès lors que la procédure simplifiée trouvait application en première instance eu égard à la valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr. (cf. art. 243 al. 1 CPC), la présente cause peut ressortir en appel à un juge unique (art. 5 al. 2 let. c LACPC).

II. Statuant en fait

2. En tant qu'ils sont utiles pour la connaissance de la cause, les faits peuvent être présentés comme suit.

2.1

2.1.1 Du 31 janvier 2011 au 31 juillet suivant, Y_____, ressortissant E_____ né le 22 juillet 1962 (pièce 22, p. 105), a été placé comme employé intérimaire auprès de la société X_____, site de A_____, en qualité de "manutentionnaire bât. 379" (pièce 22, p. 103). Dès le 1^{er} août 2011, il a été engagé pour une durée indéterminée par X_____ en tant que "*production operator*" à 100% pour un salaire mensuel brut de 4500 fr., payable treize fois l'an (pièce 4, p. 30 s.). Son travail consistait à piloter les chaînes de production de l'usine chimique, donc à manier et conditionner des produits chimiques, à effectuer des surveillances sur les écrans de contrôle et à préparer des mélanges chimiques (cf. jugement déféré, consid. Aa, p. 2).

2.1.2 Durant ses années de service au sein de X_____, de 2011 à 2015, Y_____ a perçu une prime liée aux résultats de l'entreprise (cf. "plan d'*incentive*"), et non pas à la qualité de son propre travail en tant qu'employé (pièces 25 et 26, p. 116 s. ; jugement entrepris, consid. Ab, p. 2).

2.2

2.2.1 Du 25 juin 2012 au 16 septembre 2013, Y_____ s'est retrouvé en incapacité de travail à 100% (cf. jugement attaqué, consid. Ac, p. 2).

En complément de ce que retient le jugement de première instance, il convient d'observer que les certificats d'arrêts de travail ont, du 25 juin 2012 au 31 août 2013, été dressés par le D^r B_____, spécialiste en médecine générale et traumatologie du sport à la F_____, localité E_____ correspondant au lieu de domicile de Y_____. Ces différents documents signalent que "l'état de santé [du patient] nécessite un arrêt de travail", respectivement une "prolongation d[e l]arrêt de travail" d'un nombre déterminé de jours, sans plus ample précision (pièces 30.1 à 30.19, p. 123

à 141). Seul un certificat, celui du 29 mars 2013, a été établi sur papier à l'en-tête du D^r B _____, mais signé par sa remplaçante, la D^{resse} C _____ (pièce 30.14, p. 136).

Le 17 septembre 2013, le D^r G _____, spécialiste FMH en médecine du travail à A _____, a certifié que l'état de santé de Y _____ était "compatible avec une reprise du travail à 100% à compter [du même] jour", sous réserve d'une limitation des manutentions manuelles et du port de charges lourdes (> 20 kg) pendant sept jours (pièce 34, p. 145).

2.2.2 Du 19 mai au 27 juillet 2014, Y _____ s'est à nouveau retrouvé en incapacité de travail à 100% ; il a été autorisé à reprendre son activité le 30 juillet 2014 (cf. jugement de première instance, consid. Ad, p. 2).

Les certificats médicaux ont été dressés du 19 mai au 3 juillet 2014 par le D^r B _____, avec pour seule indication le fait que "l'état de santé [du patient] nécessitait un arrêt de travail", respectivement une prolongation de celui-ci (pièces 35.1 à 35.4, p. 146 à 149).

Le 25 juillet 2014, la D^{resse} H _____, praticienne hospitalière en médecine d'urgence pratiquant dans le même centre médical que le D^r G _____, a certifié que l'état de santé de Y _____ était compatible "avec une reprise du travail à 100% sans adaptation de poste à compter du 30 juillet 2014" (pièce 36, p. 150).

2.2.3 Depuis le 1^{er} janvier 2015, Y _____ est assuré, par l'entremise de X _____, auprès de I _____ (ci-après : I _____) dans le cadre d'une assurance indemnités journalières maladie. En vertu de ce contrat, le versement d'une indemnité journalière correspondant à 100% du salaire assuré est garanti à compter du premier jour de maladie (pièce 9, p. 44).

A compter du 5 août 2015, Y _____ s'est retrouvé, pour la troisième reprise, en arrêt de travail complet (cf. jugement déféré, consid. Af, p. 2).

Les certificats médicaux, établis du 5 août 2015 au 23 novembre 2015, ont tous été signés par le D^r B _____ et comportent la mention selon laquelle "l'état de santé [du patient] nécessite un arrêt de travail", respectivement une prolongation de celui-ci (pièces 37.1 à 37.5, p. 151 à 154).

2.2.3.1 Par décision du 27 novembre "2016" (*recte* : 2015), I _____ a considéré, sur la base du dossier médical en sa possession et notamment du deuxième avis médical rendu le 20 novembre 2015 par le D^r J _____ – médecin spécialiste en psychiatrie (pièce 38, p. 155) –, que Y _____, bénéficiaire d'indemnités journalières maladie depuis le 5 août 2015, était à nouveau apte à exercer à temps complet son métier d'opérateur en production dès le 1^{er} décembre 2015, et que le versement d'indemnités journalières cesserait dès cette date (pièce 9, p. 44).

Ne se sentant pas prêt à reprendre son poste en raison des effets secondaires liés au sevrage de son traitement à base d'antidépresseurs, Y _____ ne s'est toutefois pas présenté à son travail le 1^{er} décembre 2015 (cf. jugement attaqué, consid. Ag, p. 2).

2.2.3.2 Le 15 décembre 2015, sur papier à l'en-tête du D^r B_____, la D^{resse} C_____ a dressé le certificat suivant (pièce 12, p. 48) :

Je soussigné[e] certifie que Monsieur Y_____ est actuellement en cours de sevrage de son traitement antidépresseur avec différents symptômes de celui-ci (vertiges..). J'estime qu'il sera apte à reprendre son activité professionnelle au début du mois de février.

Le 23 décembre 2015, après réexamen de la situation par son médecin consultant, I_____ – qui a eu connaissance du certificat du 15 décembre 2015 (cf. all. 52 [admis] et dame K_____, R1-2, p. 340) – a concédé l'existence de nouveaux éléments et a modifié sa décision du 27 novembre 2015, en ce sens que l'incapacité de travail, et le droit au versement d'indemnités journalières, étaient reconnus jusqu'au 31 décembre 2015. Une reprise du poste d'opérateur de production, à 100%, dès le 1^{er} janvier 2016 était exigible de l'avis du médecin consultant (pièce 11, p. 47 ; jugement de première instance, consid. Ah, p. 3).

Au terme de cette nouvelle décision, I_____ a invité Y_____ à "prendre contact avec son employeur afin de préparer [son] retour à [son] poste de travail" ; une copie de cette missive a été adressée à X_____ (pièce 11, p. 47 ; jugement attaqué, consid. 1b, p. 8).

2.2.3.3 Le 28 décembre 2015, la D^{resse} C_____ a rédigé un nouveau certificat, ainsi libellé (pièce 13, p. 49 ; jugement déferé, consid. Ai, p. 3) :

Je soussignée certifie que l'état de santé de Monsieur Y_____ nécessite une prolongation d'arrêt de travail de 30 jours à compter du 24/12.2015.

Ledit certificat a été envoyé à X_____ qui l'a reçu le 31 décembre 2015 (all. 59-60 [admis] et pièce 14, p. 50).

Comme on le verra plus en détail ci-après, Y_____ n'a pas regagné son poste de travail le 2 janvier 2016, date à laquelle une reprise d'activité à temps complet avait été prévue par I_____ au terme de sa décision du 23 décembre 2015, après réexamen de la situation.

2.3.

2.3.1 X_____ fait valoir que le Tribunal du travail a constaté les faits de manière inexacte en se fiant au certificat médical du 28 décembre 2015 (cf. jugement, consid. 1b, p. 8 s., spéc. p. 9 *in medio*) et en tenant pour acquis que Y_____ se trouvait toujours en incapacité de reprendre le travail le 2 janvier 2016. Du point de vue de l'employeuse, la phase de sevrage du traitement à base d'antidépresseurs a débuté le 20 novembre 2015 et a duré un mois, si bien que Y_____ était à nouveau apte au travail à la fin décembre 2015. Le certificat médical ultérieur de son médecin traitant ne comprenait au demeurant aucune explication quant au bien-fondé de la prolongation de l'arrêt de travail au-delà du 1^{er} janvier 2016 (appel, p. 45 ss).

2.3.2

2.3.2.1 Dire si un employé est apte à travailler relève de l'établissement des faits. Il

incombe à celui-ci d'apporter la preuve (art. 8 CC) d'un empêchement de travailler (arrêts 4A_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 3.1 ; 4C.346/2004 du 15 février 2005 consid. 4.1 ; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail, Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations, Zurich/Bâle/Genève 2007, n. 6 ad art. 324a CO, p. 200 ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, n. 12 ad art. 324a/b CO, p. 419*). En cas de maladie ou d'accident, le travailleur aura le plus souvent recours à un certificat médical, qui se définit comme un document destiné à prouver l'incapacité de travailler d'un patient pour des raisons médicales. Dans les relations entre travailleur et employeur, le certificat médical constitue un moyen de preuve usuel (arrêt 4A_89/2019 du 12 août 2019 consid. 3 ; Geiser, in Geiser et al. [Hrsg.], *Arbeitsrecht in der Schweiz, 4. Aufl. 2019, n° 431 p. 194*). Il est généralement délivré par le médecin traitant ou d'autres médecins et professionnels de la santé autorisés (Novier, *Le certificat médical dans les relations de travail, in Dunand/Mahon [éd.], Les certificats dans les relations de travail, Genève/Zurich/Bâle 2018, p. 75 ss, spéc. p. 90*). Afin de respecter au mieux les exigences du droit helvétique et celles, déontologiques, posées par l'Association suisse des sciences médicales (ASSM) ou la Fédération des médecins suisses (FMH), le certificat médical d'arrêt de travail devrait contenir les éléments identifiant le patient, l'indication selon laquelle l'incapacité est causée par une maladie ou un accident (mais non pas le diagnostic, sauf autorisation du patient et pour autant qu'il existe un motif justifiant cette communication), le degré d'incapacité de travail et la date de début et de fin de celle-ci, enfin, la date d'établissement du certificat, la signature et le timbre du médecin (Novier, *op. cit.*, p. 97 ss et les réf. sous notes de pied 123 ss).

Le certificat médical ne constitue pas un moyen de preuve absolu (arrêts 4A_289/2010 précité consid. 3.1 ; 4A_227/2009 du 28 juillet 2009 consid. 3.1.3), mais s'apparente davantage à une simple allégation de partie (arrêt 8C_619/2014 du 13 avril 2015 consid. 3.2.1 ; Novier, *op. cit.*, p. 127 ; Müller, *Arztzeugnisse in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, in AJP 2010, p. 167 ss, spéc. p. 169 ; Kälin, Das Arztzeugnis als Beweismittel bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, in ZZZ 2006, p. 335 ss, spéc. p. 338*). S'agissant d'un simple titre sous seing privé, rien ne justifie en effet de doter le certificat médical d'une présomption d'exactitude, comme cela serait le cas pour un titre authentique (art. 179 CPC). De plus, l'approche particulière de l'auteur du certificat médical lors de son établissement, liée notamment à la compréhension qu'il a de son rôle, de sa position particulière vis-à-vis de son patient et de leurs liens de confiance (cf. ATF 125 V 351 consid. 3b/cc ; plus récemment, cf. arrêt 4A_424/2019 du 31 octobre 2019 consid. 3.1), justifie d'autant plus de refuser de doter le certificat médical d'une présomption d'exactitude (Novier, *op. cit.*, p. 125 ; dans le même sens, cf. ég. Dietschy, *op. cit.*, p. 310 s. ; Subilia, *Le juge civil face à l'incapacité de travail ou le pêcheur sans filet - Le certificat médical [de complaisance] à l'épreuve de la procédure civile, in RSPC 2007, p. 413 ss, spéc. p. 414 ; Schönenberger, Das Erschleichen der Lohnfortzahlung unter Berufung auf Krankheit, Diss. Bern 2001, p. 414*).

L'employeur peut mettre en cause la validité du certificat médical en invoquant d'autres moyens de preuve ; inversement, le salarié a la faculté d'apporter la démonstration de son incapacité par d'autres biais. Pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement du salarié (qui, par exemple, réparerait un toit

alors qu'il souffre d'une incapacité de travail totale en raison de douleurs à un genou) et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (empêchement consécutif à un congédiement ou au refus d'accorder des vacances au moment désiré par le salarié ; absences répétées ; production de certificats émanant de permanences ou de médecins reconnus pour leur complaisance ; présentation d'attestations contradictoires ; attestations faisant uniquement état des plaintes du travailleur ou établies plusieurs mois après le début des symptômes ; cf. arrêt 1C_64/2008 du 14 avril 2008 consid. 3.4, in JAR 2009, p. 228 ss ; pour la doctrine, parmi d'autres, cf. Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 12 ad art. 324a/b CO, p. 420 ; Rehbindler, Berner Kommentar, n. 18 et 19 ad art. 324a CO). Si la force probante d'un certificat médical n'est ainsi pas absolue, la mise en doute de sa véracité suppose néanmoins des raisons sérieuses (arrêt 1C_64/2008 précité consid. 3.4 ; Bruchez/Mangold/Schwaab, Commentaire du contrat de travail, 4^e éd. 2019, n. 3 ad art. 324a CO). Lorsque l'employeur éprouve des doutes fondés concernant l'exactitude du certificat médical ou lorsque le contrat de travail le prévoit, il est habilité à exiger, à ses propres frais, que le travailleur se soumette à un examen par un médecin-conseil (arrêt 8C_619/2014 précité consid. 3.2.1 *in fine* ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 12 ad art. 324a/b CO, p. 424 ; Pietruszak, in Honsell [Hrsg.], Kurzkomentar, Obligationenrecht, Basel 2014, n. 17 ad art. 324a CO ; pour une solution analogue en matière d'assurance chômage, cf. art. 15 al. 3 LACI ; arrêt C 178/00 du 8 mai 2002 consid. 2b, in ARV/DTA 2003, p. 56 ss).

2.3.2.2 A titre préalable, il convient d'observer qu'il n'existe pas de différence fondamentale entre les précédents certificats établis, depuis le 25 juin 2012, par le médecin traitant du travailleur (D^r B_____, ou sa remplaçante, la D^{resse} C_____), et le dernier, du 28 décembre 2015. A l'exception – notable – de celui du 15 décembre 2015 (cf. *infra*), tous sont fort succincts, puisqu'ils se contentent d'énoncer que l'état de santé du patient nécessite un arrêt de travail d'un certain nombre de jours, respectivement une prolongation de X jours. Le fait que ces documents, émanant de praticiens installés dans D_____, ne comportent pas toutes les indications recommandées par la réglementation helvétique (cf. *supra*, consid. 2.3.2.1) ne permet pas à lui-seul de douter de l'inaptitude au travail du patient pour cause de maladie. L'existence de cette inaptitude n'a du reste pas été remise en question par I_____, laquelle a versé à l'intéressé des indemnités journalières maladie depuis le 5 août 2015 jusqu'au 1^{er} décembre de la même année (cf. *supra*, consid. 2.2.3.1), puis jusqu'au 31 décembre 2015, selon décision du 23 décembre 2015, après réexamen du dossier par son médecin consultant et prise en compte de nouveaux éléments. Au rang de ceux-ci figure indéniablement le certificat médical de la D^{resse} C_____ du 15 décembre 2015, lequel précise – contrairement aux précédents – le motif de la prolongation de l'arrêt de travail jusqu'au début du mois de février 2016, à savoir le fait que le patient se trouve "en cours de sevrage de son traitement antidépresseur" et présente "différents symptômes" liés audit sevrage, tels des vertiges. Il est vrai que le dernier certificat du 28 décembre 2015 – établi donc postérieurement à la décision de I_____ du 23 décembre 2015 fixant au 1^{er} janvier 2016 la reprise exigible du travail à 100% – est laconique, puisqu'il se contente d'indiquer que l'état de santé du patient "nécessite une prolongation d'arrêt de travail de 30 jours à compter du 24/12/2015", mais tel était déjà

le cas de l'ensemble des certificats antérieurs, à l'exception de celui du 15 décembre 2015. Au final, le certificat du 28 décembre 2015 ne fait que confirmer celui rédigé deux semaines auparavant, à teneur duquel un retour au travail n'était pas envisageable avant le début du mois de février 2016, en raison des symptômes liés au sevrage médicamenteux.

Sur ce dernier point, il ressort du dossier médical tenu par le D^r B _____ (p. 256 ss) que Y _____, à la mi-novembre 2015, s'était vu prescrire depuis trois mois environ "en rapport avec un syndrome dépressif sous-jacent à ses diverses pathologies [...]" un traitement comprenant un antidépresseur (Effexor®) et un anxiolytique (Lexomil® - commercialisé en Suisse sous le nom de Lexotanil® [cf. www.compendium.ch]) (cf. "Consultation du 16.11.2015" ; dos., p. 260). Lors de la consultation du 20 novembre 2015, le médecin traitant a noté, au sujet du patient, "va mieux, début sevrage médicamenteux", tout en renouvelant l'ordonnance pour l'Effexor® et le Lexomil® (p. 260). Enfin, à l'occasion de la consultation du 15 décembre 2015 – ayant abouti à la délivrance du certificat médical du même jour faisant état du sevrage en cours et des vertiges encore ressentis par le patient –, le praticien n'a pas renouvelé l'ordonnance d'Effexor® et de Lexomil® (dos., p. 259 s.), ce qui paraît logique afin d'assurer la désaccoutumance à ces produits, mais a en revanche prescrit de l'Atarax® 25 mg Cpr pell séc B/30" (i.e. comprimé pelliculé sécable, boîte de trente), à raison d'"1 comprimé au coucher". A cet égard, il ressort (cf. ATF 143 IV 380 consid. 1.1.1 et 1.2) du site Internet du Compendium suisse des médicaments – lequel constitue un recueil officiel des informations relatives aux médicaments autorisés en Suisse – que l'Atarax® est un médicament destiné au traitement des troubles anxieux et du prurit, qui peut notamment entraîner comme effets secondaires de la fatigue, de la somnolence et des troubles de la coordination, et qui peut affecter les réactions, l'aptitude à la conduite et l'aptitude à utiliser des outils ou des machines (www.compendium.ch/fr/product/2556-atarax-cpr-pell-25-mg, rubrique "Info patients"). La posologie (un comprimé par jour, boîte de trente) de même que les effets secondaires du nouveau médicament prescrit le 15 décembre 2015 constituent autant d'indices du fait que Y _____ n'était ainsi pas apte, médicalement parlant, à reprendre le 2 janvier 2016 – soit moins d'un mois plus tard – son poste d'opérateur en production, impliquant la manipulation de produits chimiques (cf. *supra*, consid. 2.1.1).

En tout état de cause, comme l'a souligné à juste titre la juridiction inférieure (cf. jugement entrepris, consid. 1b, p. 9), X _____ n'a jamais – contrairement à ce qui avait prévalu au terme des deux précédents arrêts de travail en 2013 et 2014 (cf. *supra*, consid. 2.2.1 et 2.2.2 *in fine*) – invité Y _____ à passer un examen médical d'aptitude auprès de spécialistes suisses en médecine du travail, préalablement à la reprise de son activité, contrairement à ce qu'avait suggéré I _____ dans sa décision du 23 décembre 2015, communiquée en copie à l'employeuse (cf. *supra*, consid. 2.2.3.2 *in fine*).

2.4

2.4.1 Selon le jugement querellé (cf. consid. 1b, p. 8 ss, spéc. p. 9 *in medio*), au vu de la dernière décision I _____ du 23 décembre 2015, X _____ s'attendait à ce que Y _____ reprenne son poste le (samedi) 2 janvier 2016, ce qu'il n'a pas fait. Le

(lundi) 4 janvier 2016, le prénommé a indiqué par téléphone qu'il ne pouvait pas travailler et qu'il désirait suivre son traitement jusqu'au bout, ne l'ayant pas fait la première fois (cf. déposition de Y_____, R8-9, p. 319). Le travailleur n'avait dès lors "pas commis d'erreur en ne se présentant pas le 2 janvier", X_____ ne l'ayant pas fait suivre au préalable par le "service L_____" (i.e. les médecins du travail). Y_____ a alors envoyé un courriel le 4 janvier 2016 à son employeur "dans le but de trouver une solution à la situation et par lequel il a indiqué qu'il ne voulait plus travailler". X_____ n'y a pas donné suite, mais l'a licencié avec effet immédiat le 5 janvier 2016 (cf. jugement entrepris, consid. 1b, p. 9 *in fine* et s.).

2.4.2 La société X_____ conteste l'établissement des faits qui précèdent. Elle fait valoir que, lors de l'entretien téléphonique du 4 janvier 2016 avec sa responsable des ressources humaines L_____, Y_____ a demandé à être licencié pour raison médicale afin de pouvoir percevoir les indemnités chômage, que l'intéressée lui a répondu que cela n'était pas possible, que la seule possibilité s'il ne souhaitait plus travailler était de démissionner, et que vu l'insistance du travailleur à demander un licenciement "pour raison médicale", la conversation avait pris fin (cf. appel, p. 43 s.). Puis, une dizaine de minutes plus tard, Y_____ avait adressé un courriel à dame L_____, confirmant son intention de ne pas reprendre le travail (appel, p. 44 ss).

2.4.3

2.4.3.1 Auditionnée le 21 novembre 2017 en qualité de témoin, dame L_____ – toujours responsable à cette date des ressources humaines au sein de X_____ et ayant à ce titre reconnu avoir, avant la séance, "un peu travaillé le dossier avec M^e M_____" (R5, p. 331) – s'est exprimée en ces termes au sujet de l'entretien téléphonique du 4 janvier 2016 (R4, p. 331) :

Au début, il [*ndlr* : Y_____] était assez calme. Il a appelé nos bureaux et ma collègue me l'a passé. Il m'a demandé de nous voir en dehors de l'usine. J'ai refusé. Il était calme. Puis il m'a dit qu'il n'allait pas revenir au sein de X_____. D'abord il m'a dit qu'il ne voulait plus venir travailler pour nous et je lui ai dit qu'il pouvait résilier et qu'on le libérerait même de son préavis. Il voulait absolument que ce soit nous qui le licencions pour raisons médicales. Je lui ai dit qu'on ne licencie pas les gens pour maladie et là oui, il se tenait à ce qu'il voulait et je lui disais que non[,] donc on a élevé un peu la voix les deux. On s'est quittés sans trouver d'arrangement. On a mis fin à la conversation. Puis il m'a écrit un e-mail auquel je n'ai pas répondu. L'e-mail confirmait qu'il ne voulait plus venir travailler et qu'il voulait qu'on le licencie. Il voulait trouver un arrangement dans le sens où il serait licencié par nos soins. Je ne vois pas de quoi il pouvait s'agir d'autre. Au téléphone, je lui ai dit que je ne lui suggérerais rien. Je lui ai dit que s'il ne voulait plus travailler, il devait résilier et je ne voyais pas pourquoi ça devait venir de X_____. Après, c'est ce qu'on a fait. En discutant avec le responsable de chez nous, on a décidé que puisque M. Y_____ ne voulait plus revenir, on a cassé son contrat.

Les informations en question se recoupent, dans une large mesure, avec celles figurant dans le document dactylographié daté du 11 janvier 2016, déposé sous pièce 39 (p. 157) et supposé correspondre à un résumé du contenu de l'entretien téléphonique échangé le 4 janvier 2016 vers 15 heures entre Y_____ et dame L_____. La collègue de celle-ci, P_____, a simplement confirmé lors de son audition du 21 novembre 2017 en qualité de témoin que Y_____ avait pris l'initiative de l'appel téléphonique

le 4 janvier 2016, qu'il était calme à ce moment-là puis qu'elle avait transmis l'appel à dame L_____, dont elle ne partageait pas le bureau, si bien qu'elle n'avait pas pu entendre la conversation (R1 à 6, p. 335 s.).

De son côté, Y_____ a, lors de sa déposition du 21 novembre 2017 en qualité de partie, reconnu en préambule que, selon la dernière décision de I_____, il devait reprendre le travail le 1^{er} janvier 2016, mais que son médecin traitant lui avait dit qu'il ne pouvait pas le faire avant le mois de février ; comme, lors de son premier arrêt maladie, il n'avait pas suivi le traitement jusqu'au bout (et avait connu une rechute), il souhaitait cette fois-ci poursuivre sa médication jusqu'à son terme (R8, p. 319 et R12b, p. 320). A son souvenir, c'est dame L_____ qui l'avait appelé, voulant qu'il reprenne son travail ; il a concédé que des "noms d'oiseaux" avaient été échangés, qu'il s'était emballé et lui avait dit qu'il ne pouvait pas venir, ne voulant pas reproduire la même erreur qu'une année auparavant (R9, p. 319). Il a contesté avoir présenté sa démission, soulignant qu'il avait juste envoyé un courriel mentionnant qu'il ne reprendrait pas le travail à la date que voulait la responsable des ressources humaines, car il était encore sous traitement. Du reste, il n'avait jamais expédié une lettre recommandée de démission, "même si on [lui] a[vait] fortement conseillé de le faire" (R10, p. 320). Revenant sur le contenu de son courriel, il a indiqué qu'il voulait dire qu'il ne reviendrait pas "tant que le traitement n'était pas fini". Le but était de trouver une solution, sachant qu'il pensait que le préavis pour un congé ordinaire était de six mois. En guise de réponse, il a reçu le lendemain de X_____ une lettre de licenciement, inutile selon lui s'il avait présenté sa propre démission (R12a-c, p. 320).

2.4.3.2 S'agissant justement du courriel envoyé le 4 janvier 2016, à 15h15, par Y_____ (pièce 40, p. 158 s.), celui-ci – rédigé en anglais – fait suite à un échange de courriels, dans cette même langue, entre dame L_____ et Q_____, "R_____" (autrement dit, collaborateur spécialisé dans le traitement des salaires) concernant la question de savoir si le salaire du mois de décembre 2015 pouvait être versé au premier nommé.

Le courriel de Y_____ est rédigé en ces termes (pièce 40, p. 158) :

O_____,
We must find a solution..
I will not give you problems, but I do not want to have it too.
You understand my position and will not work back.
Now I am ready to talk to the extent you do not put barriers..
if my contract says that you must pay me..
I do not want to play with it but find a solution with you..
What do you suggest???
A read (sic)
Y_____

Par pli recommandé du 5 janvier 2016, X_____ a adressé à Y_____ un courrier intitulé "Résiliation des rapports de travail", dont les deux premiers paragraphes étaient rédigés ainsi (cf. pièce 15, p. 51) :

Monsieur,

Nous nous référons à vos discussions en novembre et décembre avec Mme K_____ de I_____ assurances (notre assurance perte de gains) et devons malheureusement constater que malgré la décision de reprise de travail à 100% dès janvier 2016 vous ne vous êtes pas présenté dans votre équipe le 2 janvier 2016, selon votre horaire de travail.

Constatant l'abandon de poste, nous prenons la décision de mettre un terme au contrat qui nous lie pour le **5 janvier 2016** (...).

2.4.3.3 Si les témoignages, concordants sur ce point, de dame L_____ et de dame P_____ permettent de tenir pour établi que Y_____ a pris l'initiative de contacter téléphoniquement les ressources humaines de X_____ le 4 janvier 2016, et non l'inverse, il existe en revanche des doutes irréductibles quant au contenu exact de cet entretien. Compte tenu de la fonction de dame L_____ au sein de X_____ – partie au litige ayant intérêt économique évident à voir accueillie sa thèse d'un abandon injustifié d'emploi (art. 337 d'CO) pour ne pas avoir à payer une quelconque indemnité à son ancien employé –, sa déclaration est sujette à caution en ce qui concerne la volonté soi-disant clairement manifestée, par Y_____, de ne jamais revenir travailler. Ces incertitudes ne sauraient par ailleurs être levées par la note d'entretien téléphonique produite sous pièce 39 (p. 157), dactylographiée et datée du 11 janvier 2016 – soit postérieurement à l'envoi de la lettre de licenciement –, et qui ne correspond ainsi pas indubitablement à des notes manuscrites prises par l'intéressée au cours de l'échange verbal. Sachant que l'entretien téléphonique du 4 janvier 2016 vers 15 heures a été suivi par l'envoi, le même jour à un quart d'heure près (15h15), d'un courriel de Y_____, il convient bien plus de s'appuyer sur le contenu de ce document pour déterminer si X_____ pouvait, de bonne foi, partir du principe que son employé n'entendait plus du tout reprendre son poste à A_____.

Outre le fait que l'intéressé n'est pas un spécialiste de la langue de Shakespeare, au vu de la syntaxe laissant quelque peu à désirer de son message et de l'absence de toute indication, dans son *curriculum vitae*, de maîtrise d'un autre idiome que le français (cf. pièce 22, p. 103 ss, spéc. p. 105), force est de constater que le travailleur a utilisé les mots "*will not work back*" (ne viendrai plus travailler), et non – autrement plus affirmatifs, même pour une personne bénéficiant de connaissances basiques en anglais – de "*will never work back*" (ne viendrai plus jamais travailler). Mise en relation avec les problèmes de santé à répétition de Y_____ depuis le second semestre 2012 – évoqués, de l'aveu même de dame L_____, au cours de l'entretien téléphonique –, la déclaration du travailleur ne pouvait être comprise, de bonne foi, par X_____ comme le reflet d'une volonté inconditionnelle et définitive de son travailleur d'abandonner immédiatement son poste ; il en va d'autant plus ainsi que le dernier nommé a, au terme de son message, interpellé son interlocutrice, soit la responsable des ressources humaines, afin de trouver une solution ("*What do you suggest ???*").

Cela étant, l'on ne discerne pas, dans le courriel envoyé le 4 janvier 2016 par le travailleur, une volonté clairement exprimée par celui-ci d'abandonner son poste. Du reste, si tel avait été le cas, la société X_____ – qui dispose d'un service des

ressources humaines et est donc supposée à ce titre connaître la terminologie juridique exacte prévalant en droit du travail – n'aurait pas résilié le contrat avec effet immédiat par lettre du 5 janvier 2016 (ou "cass[é le] contrat" pour reprendre l'expression de dame L_____ [cf. *supra*, consid. 2.4.3.1]) ; l'employeuse aurait au contraire simplement pris note du fait que l'intéressé avait abandonné son emploi de manière injustifiée, ce qui entraînait d'office la cessation des relations contractuelles (cf. *infra*, consid. 3.1.3).

2.5 Le salaire mensuel brut de Y_____, en automne 2015, s'élevait à 4638 fr., montant auquel s'ajoutaient 90 fr. de "prime d'inconvénient 2", 1423 fr. de "supplément 5 équipes", 382 fr.25 de part du treizième salaire et 295 fr.15 de prime annuelle ; ainsi, au total, le salaire mensuel brut, toutes primes et indemnités confondues, était de 6777 fr.40 fin 2015 (cf. décomptes de salaire des mois d'octobre et novembre 2015, sous pièce 6, p. 37 ss et jugement déféré, consid. 1b *in fine*, p. 10).

2.6 Par lettre envoyée le 24 mars 2016 à X_____, Y_____ a contesté avoir abandonné son poste au sens de l'art. 337d CO et réclamé, pour licenciement immédiat injustifié, une indemnité fondée sur l'art. 337c CO correspondant à six mois de salaire (pièce 16, p. 52 ss ; jugement entrepris, consid. Ak, p. 3).

2.7 En tant que de besoin, d'autres faits nécessaires à la résolution du litige seront repris dans la suite du présent jugement.

III. Considérant en droit

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).

3.1

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).

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 ; Rehbinder, 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

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 1^{er} 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).

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 (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 4^e 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).

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 1^{er} 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 concurremment 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).

3.2

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 l'_____ 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 l'_____ 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'l'_____ 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,

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 l'_____, de l'inaptitude au travail –, comme correspondant d'emblée à un abandon d'emploi.

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*).

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 (D^r B_____) ou sa remplaçante (D^{resse} 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,

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.

4.

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 6 juillet 2005 consid. 5.2.1). Parmi les circonstances à prendre en considération figurent, notamment, la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 121 III 64 consid. 3c ; plus récemment, cf. arrêts 4A_431/2017 du 2 mai 2018 consid. 6.1 ; 4A_215/2011 précité consid. 7.2). La protestation avec effet immédiat du travailleur licencié sans juste motif n'est plus exigée, depuis la révision législative entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1989 (cf. RO 1988 p. 1472) pour fonder ses droits découlant de l'art. 337c CO (Gloor, op. cit., n. 6 ad art. 337c CO). Les indemnités de l'art. 337c sont exigibles dès le licenciement immédiat et portent intérêts dès cette date (Bruchez/Mangold/Schwaab, op. cit., n. 11 ad art. 337c CO).

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

(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.

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

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.

6.2

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^{re} 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).

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.

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.

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,

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.