

NE_GERICHTE CDP.2011.174 vom 22. Juni 2012

NE Tribunal cantonal, 2012-06-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2011.174

FR: NE_GERICHTE CDP.2011.174 du 22 juin 2012

IT: NE_GERICHTE CDP.2011.174 del 22 giugno 2012

Erwägungen

E. 1

a) Selon la convention du 25 août 2008, la filière de la formation professionnelle de l'Ecole C. a été transférée à l'Ecole G. dès le 1er janvier 2008. Le personnel de l'unité neuchâteloise est engagé par cet établissement par contrat de droit public sur la base d'un règlement spécifique du Conseil d'Etat de Genève (art. 13 de la convention), dès le 1er septembre 2009, et est ainsi employé de l'Etat de Genève dès cette date (art. 31 de la convention). Il convient donc en premier lieu de déterminer si le droit neuchâtelois est applicable en l'occurrence et si la Cour de droit public du Tribunal cantonal est compétente pour connaître de la présente action. b) Le demandeur a enseigné jusqu'en septembre 2010. Il est toutefois constant qu'il n'a pas intégré l'Ecole G. et n'est pas devenu employé de l'Etat de Genève lors du transfert du personnel. Il ressort en effet de plusieurs pièces au dossier que son poste de professeur de [...] était supprimé dès la rentrée 2008 et que le demandeur ne serait pas repris par la l'Ecole G. Pendant une période transitoire, qui s'est achevée en septembre 2010, il a toutefois maintenu un enseignement professionnel à l'Ecole C., afin de permettre aux étudiants qui avaient débuté leur cursus sous l'ancien système de terminer leurs études. Le demandeur a par conséquent travaillé en qualité d'enseignant pour l'Ecole C. jusqu'à son départ, en septembre 2010. L'Ecole C. est un établissement cantonal non doté de la personnalité juridique et, à ce titre, assimilé à un service de l'Etat (art. 1^{er} LCMN). Les professeurs sont nommés par le Conseil d'Etat, sur préavis de la direction et de la commission. Leur statut est déterminé par la LSt (art. 9 LCMN;

E. 3

al. 1 let. c LSt). LaLPJA est par ailleurs applicable (art. 15 LCMN; 83 LSt).

Il s'ensuit que l'Etat de Neuchâtel est resté l'employeur du demandeur, y compris après le transfert du personnel à l'Ecole G. Le Conseil d'Etat en avait d'ailleurs parfaitement conscience, à mesure que c'est lui qui a résilié les rapports de travail suite à la suppression de poste, en sa qualité d'autorité compétente selon le droit neuchâtelois (art. 82 al. 3 LSt).

2. Selon l'article 58LPJA, la Cour de droit public connaît en instance unique des actions fondées sur le droit administratif et portant sur certaines contestations d'ordre pécuniaire, en particulier sur des prestations pécuniaires découlant des rapports de service des agents de l'Etat et des communes (let. a). Il faut comprendre par prestations pécuniaires au sens de cette disposition des prestations appréciables en argent réclamées à la collectivité publique par un de ses agents ou inversement (RJN 1994, p. 259). L'article 3 al. 3LPJA prévoit que lorsqu'une autorité rejette ou invoque des prétentions à faire valoir par voie d'action, sa déclaration n'est pas considérée comme une décision. Le législateur a en effet estimé que, dans les domaines visés par l'article 58LPJA, la collectivité publique concernée et l'administré se trouvaient sur un pied d'égalité et que, dès lors, l'avis de ladite collectivité

n'avait pas plus de valeur que la détermination d'une partie en litige. C'est pourquoi, au lieu d'attribuer à la Cour de droit public le rôle d'une autorité de recours qui revoit une décision rendue préalablement, le législateur l'a placé dans la situation d'un juge ordinaire qui se prononce sur une contestation entre les parties (RJN 1994, p. 256 cons. 3a et les références).

L'action de droit administratif est subsidiaire. Elle n'est pas recevable lorsque le demandeur peut faire valoir ses droits par la voie du recours (art. 59 LPJA). Dès lors, si dans un domaine ressortissant en principe à l'action de droit administratif au sens de l'article 58LPJA, l'autorité dispose néanmoins, en vertu de la réglementation légale topique applicable au litige, de la compétence de statuer par un acte fondé sur son pouvoir souverain et contraignant, la contestation peut faire l'objet d'une décision sujette à recours, excluant l'action de droit administratif (RJN 1994, p. 261 cons. 2b et les références).

3.a) La recevabilité de l'action est remise en cause par le défendeur, au motif que l'action de droit administratif a un caractère subsidiaire et que les modalités de l'indemnisation ont été définitivement réglées dans la décision de suppression de poste, laquelle décision, faute d'avoir été contestée, est entrée en force de chose décidée.

En l'occurrence, le litige porte sans nul doute sur une prestation pécuniaire découlant des rapports de service et ressortit en principe à l'action de droit administratif au sens de l'article 58 let. aLPJA. Compte tenu des principes dégagés ci-dessus, il convient néanmoins de déterminer au préalable si l'autorité dispose, en vertu de la réglementation légale topique applicable au litige (soit ici laLStet ses règlements d'application), de la compétence de statuer sur cette question par un acte fondé sur son pouvoir souverain et contraignant, avec pour conséquence que la contestation devrait faire l'objet d'une décision sujette à recours, excluant l'action de droit administratif.

b) Aux termes de l'article 44LSt, la décision par laquelle l'autorité de nomination supprime un poste n'est pas susceptible de recours (al. 1). Lorsqu'un poste est supprimé, l'autorité de nomination met fin aux rapports de service moyennant un avertissement écrit donné six mois à l'avance: (al. 1bis let. a) pour la fin d'un semestre scolaire s'agissant des membres du personnel enseignant; (al. 1bis let. b) pour la fin d'un mois dans les autres cas. Le Conseil d'Etat prend toutes mesures utiles pour offrir à l'intéressé un emploi de nature équivalente au service de l'Etat, d'une commune, d'une institution paraétatique ou d'une entreprise privée (al. 2). Si la démarche entreprise par le Conseil d'Etat a pour effet de faire perdre à l'intéressé son statut de titulaire de fonction publique, une indemnité égale à trois mois de traitement lui est versée (al. 3). Si aucun poste ou fonction ne peut être proposé au titulaire de fonction publique, ou s'il a un motif fondé de refuser le poste ou la fonction qui lui est offert, une indemnité supplémentaire égale à un mois de traitement par tranche de cinq années de service ininterrompu lui est allouée en sus de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 (al. 4).

L'article 44 al. 3 et 4LStfixe les conditions mises à l'octroi d'une indemnité suite à une suppression de poste, ainsi qu'une règle pour en déterminer le montant (3 mois de salaire + 1 mois par tranche de 5 ans de service). LaLStet ses règlements d'application ne proposent en revanche aucune autre règle. Ils ne prévoient notamment pas la faculté pour l'administration de traiter cette question par la voie de la décision. Depuis le 1erjanvier 2009, l'article 82 al. 3LStprécise certes que la fin des rapports de service suite à une suppression de poste (art. 44 LSt) doit faire l'objet d'une décision susceptible de recours. Cette disposition a été introduite lors de l'élaboration de la loi portant adaptation de la

législation cantonale à la loi sur le Tribunal fédéral en matière de droit public (garantie de l'accès au juge en droit public) (FO 2008 no 52). Au vu des travaux préparatoires (Rapport 08.043, BGC 2008-2009, tome 5, p. 1391), il apparaît que le législateur cantonal a toutefois modifié cette disposition (ainsi que l'art. 44 al. 1 LSt et 28 al. 2 LPJA) uniquement dans le but de lever l'ambiguïté qui existait auparavant dans la LStet qui pouvait faussement donner à penser que la décision de suppression de poste en tant que telle pouvait faire l'objet d'un recours. Il n'a donc pas eu pour intention d'accorder la compétence à l'administration de statuer sur l'indemnisation due en application de l'article 44 al. 3 et 4LStpar la voie de la décision. La procédure de résiliation des rapports de travail pour suppression de poste et celle concernant l'indemnisation sont d'ailleurs initiées à des moments différents. Il est en effet en principe prématuré de trancher la question de l'indemnité lorsque l'autorité résilie les rapports de travail au sens de l'article 44 al. 1bisLSt, à mesure que celle-ci dispose encore de six mois pour proposer un poste équivalent à l'employé et que les conditions mises à l'octroi de l'indemnité ne sont plus nécessairement réunies à l'issue du délai de congé.

Cela n'empêche évidemment pas une autorité de trouver des solutions avec l'employé dont le poste est supprimé par la voie de la conciliation et du dialogue. Cependant, à défaut d'y parvenir par ce moyen-là, en l'absence de dispositions topiques en la matière qui octroie à l'autorité la compétence de statuer sur l'indemnité de l'article 44 al. 3 et 4LStpar un acte fondé sur son pouvoir souverain et contraignant, elle ne peut pas rendre une décision sur la question de l'indemnité. Lorsqu'elle rejette les prétentions du collaborateur concerné par la suppression de poste ou qu'elle fixe le montant qu'elle entend allouer, sa déclaration ne peut à cet égard pas être considérée comme une décision (cons. 2a ci-dessus). Il s'ensuit que seule la voie de l'action de droit administratif est ouverte en l'occurrence.

c) Au vu de ce qui précède, le fait que le défendeur ait traité des modalités du versement de l'indemnité dans sa décision non contestée du 29 mars 2010 n'a donc aucun effet sur la recevabilité de la présente action. En particulier, les questions relatives à l'indemnisation traitées dans la décision du 29 mars 2010 doivent être considérées comme de simples déclarations de l'autorité et n'emportent pas autorité de chose décidée.

L'action, introduite par ailleurs dans les formes légales (art. 60 al. 1 LPJA), est ainsi recevable.

4.a) Le défendeur conclut également à l'irrecevabilité de la demande au motif que l'action serait à tort dirigée contre lui, à mesure que la filière professionnelle de l'Ecole C. où le demandeur a travaillé a été transférée depuis le 1er octobre 2010 à l'Ecole G. et qu'il n'est ainsi plus l'employeur de X. Ce faisant, le défendeur soulève la question de sa qualité pour défendre (ou légitimation passive). La question de la qualité pour agir relève, dans une action de droit administratif comme dans un procès civil, du fondement matériel de l'action. L'absence de cette qualité, au demeurant, entraîne non pas l'irrecevabilité, mais le rejet de la demande (ATF111 V 342cons. 1c,108 II 216cons. 1 p. 217 et les références; SVR 1999 KV no 13, p. 29 cons. 2b). Le point de savoir si une partie a qualité pour agir ou pour défendre est donc une question de fond qui ne peut être tranchée que par le tribunal prévu par l'organisation judiciaire (arrêt du TF du30.12.2003 [B 59/03]cons. 3.1; cf. aussi arrêt du TF du26.08.2004 [B 49/04,B 50/04] cons. 5 et la référence).

b) Pour les motifs exposés ci-dessus (cons. 1), l'Etat de Neuchâtel était l'employeur du demandeur lorsqu'il a mis un terme aux rapports de travail, en mars 2010, suite à la

suppression du poste. Il lui appartient par conséquent de verser l'indemnité, selon les modalités de l'article 44 al. 3 et 4 LSt. Il a, partant, la qualité pour défendre dans la présente procédure.

5.a) Il reste donc à établir l'indemnité à laquelle le demandeur peut prétendre. Il n'est pas contesté que celui-ci a droit à une indemnité équivalente à 8 mois de salaire (3 mois en vertu de l'art. 44 al. 3 LSt + 5 mois pour 27 années de service en vertu de l'art. 44 al. 4 LSt). Le litige porte sur le salaire de référence à prendre en considération.

La LSt et ses dispositions d'application ne prévoient aucune règle en la matière. Pour les motifs exposés ci-dessus (cons. 3, en particulier 3c), la Cour de droit public n'est par ailleurs pas liée par le salaire de référence moyen indiqué par le défendeur dans la décision non contestée du 29 mars 2010. Ce salaire moyen apparaît au demeurant critiquable, pour les raisons qui suivent.

b) Certes, en principe, le revenu en question devrait être déterminé d'après le dernier salaire que l'employé a obtenu avant la résiliation des rapports de travail. Il devrait toutefois être possible de s'en écarter par exemple lorsque le revenu varie fortement selon les années et que ce dernier salaire n'est pas représentatif du revenu moyen de l'employé, que ce soit à l'avantage ou au détriment de celui-ci. Il conviendrait donc de se fonder sur le revenu moyen réalisé sur une période de plusieurs années de sorte que les variations de l'activité (augmentation ou diminution) se compensent. Dans ce contexte, il faudrait également prendre en compte l'ensemble des circonstances du cas d'espèce (nombre d'années de service, motifs des variations de l'activité, etc.).

c) En l'occurrence, compte tenu des variations régulières de la rémunération du demandeur entre 2001 et 2010, le salaire de référence doit être fixé sur une période de plusieurs années. La situation du demandeur a encore ceci de particulier qu'il a travaillé en qualité d'enseignant à l'Ecole C. depuis plus de 25 ans et que, suite au transfert de la filière de la formation professionnelle de l'Ecole C. et l'annonce de la suppression de son poste, il ne s'est plus vu attribuer de nouveaux étudiants dès la rentrée de 2008, avec pour conséquence que son taux d'activité pour le compte de l'Ecole C. et, partant, son salaire, ont considérablement diminué dès cette date. La récente variation (CHF 2'574.60 en 2007-2008, CHF 1'287.70 en 2008-2009 et en 2009-2010) est uniquement due aux changements imposés par l'employeur et ne reposait donc pas sur des motifs de convenances personnelles. Si l'on se réfère aux trois variantes de salaire de référence figurant au dossier (moyenne de 5 ans de 2006 à 2010 = CHF 1'931.15, moyenne de 5 ans de 2004 à 2008 = CHF 3'347.20, moyenne de 10 ans de 2001 à 2010 = CHF 3'227.10, D. 2, D. 5a), il appert que le salaire retenu par le défendeur s'écarte notablement des deux autres, ce qui laisse à penser qu'il n'est pas représentatif du revenu moyen du demandeur. Ce salaire déterminant se situe donc plutôt dans la tranche de la variante 2 (CHF 3'347.20) ou 3 (CHF 3'227.10). La Cour de céans considère à cet égard que la prise en compte des salaires réalisés de 2008 à 2010 reviendrait dans le cas particulier à pénaliser doublement le demandeur. Ce dernier doit en effet surmonter la suppression de son poste. Or, les effets de cette mesure se sont déjà fait ressentir dès 2008 sur son salaire, pour les raisons expliquées ci-dessus. Dans ces conditions, la variante 2, qui se réfère aux salaires réalisés les cinq années qui précèdent ce changement de circonstances (CHF 3'347.20), doit être retenue.

L'indemnité pour suppression de poste s'élève donc à 26'777.60 francs (CHF 3'347.20 x 8 mois). Compte tenu de la somme déjà versée (CHF 15'449.20), le demandeur peut encore

prétendre à un complément de 11'328.40 francs.

6. En droit public, il est admis que des intérêts moratoires sont dus par le débiteur en demeure (ATF119 V 131). La demeure survient par l'interpellation (art. 102 al. 1 CO), soit, dans le cadre des articles 62 ss CO, par la déclaration du créancier manifestant clairement sa volonté d'obtenir le versement de la prestation. La date de réception de cette déclaration de volonté est déterminante (Thévenozin: Thévenoz/Werro, Commentaire romand, Code des obligations I, n. 19 ad art. 102). Par ailleurs, à défaut de disposition réglementaire topique, le taux d'intérêt moratoire est de 5 % (art. 104 al. 1 CO; ATF119 V 135cons. 4d, ATF115 V 27p. 37 cons. 8c).

Dans son acte du 30 mars 2011, X. a demandé le versement d'un intérêt à 5 % dès le dépôt de la demande. Au vu du dossier, il s'agit de la première interpellation adressée à l'Etat de Neuchâtel. Le 30 mars 2011 correspond donc au point de départ du calcul de l'intérêt moratoire.

7. La demande doit dès lors être admise. C'est la somme de 11'328.40 francs que le défendeur doit être condamné à payer à X., avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 mars 2011.

8. Il est statué sans frais, les autorités cantonales n'en payant pas (art. 47 LPJA). Le demandeur a droit à des dépens, qui doivent être fixés en application de l'arrêté temporaire fixant les tarifs des frais, des émoluments de chancellerie et des dépens en matière civile, pénale et administrative, du 22 décembre 2010 (RSN 164.11, ci-après : l'arrêté).

Les dispositions de l'arrêté relatives aux dépens en matière civile sont applicables (art. 58). Les honoraires sont en principe proportionnés à la valeur litigieuse, dans les limites du tarif, mais fixés en fonction du temps nécessaire à la cause, de son importance, de sa difficulté, du résultat obtenu ainsi que de la responsabilité encourue par le représentant (art. 49, 50 de l'arrêté). D'après l'article 50 de l'arrêté, les honoraires, taxe sur la valeur ajoutée (TVA) non comprise, sont fixés, lorsque la valeur litigieuse varie entre 8'001 et 20'000 francs, jusqu'à 5'000 francs.

Le demandeur n'a pas produit de mémoire d'honoraires, de sorte que les dépens doivent être fixés sur la base du dossier (art. 55 al. 2 de l'arrêté). Ils seront fixés ex æquo et bono à 2'500 francs, auxquels s'ajoutent les frais, par 250 francs (10 % des honoraires, art. 54 de l'arrêté). A la somme ainsi obtenue (CHF 2'750.00) s'ajoute la TVA de 8 % (CHF 220.00), ce qui conduit au total de 2'970 francs.

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Condamne l'Etat de Neuchâtel à payer au demandeur une indemnité de 11'328.40 francs avec intérêts à 5 % dès le 30 mars 2011.

2. Alloue au demandeur une indemnité de dépens de 2'970 francs, à la charge du défendeur.

3. Statue sans frais.

Neuchâtel, le 22 juin 2012

E. 4

a) Le défendeur conclut également à l'irrecevabilité de la demande au motif que l'action serait à tort dirigée contre lui, à mesure que la filière professionnelle de l'Ecole C. où le demandeur a travaillé a été transférée depuis le 1er octobre 2010 à l'Ecole G. et qu'il n'est ainsi plus l'employeur de X. Ce faisant, le défendeur soulève la question de sa qualité pour

défendre (ou légitimation passive). La question de la qualité pour agir relève, dans une action de droit administratif comme dans un procès civil, du fondement matériel de l'action. L'absence de cette qualité, au demeurant, entraîne non pas l'irrecevabilité, mais le rejet de la demande (ATF 111 V 342 cons. 1c, 108 II 216 cons. 1 p. 217 et les références; SVR 1999 KV no 13, p. 29 cons. 2b). Le point de savoir si une partie a qualité pour agir ou pour défendre est donc une question de fond qui ne peut être tranchée que par le tribunal prévu par l'organisation judiciaire (arrêt du TF du 30.12.2003 [B 59/03] cons. 3.1; cf. aussi arrêt du TF du 26.08.2004 [B 49/04 , B 50/04] cons. 5 et la référence). b) Pour les motifs exposés ci-dessus (cons. 1), l'Etat de Neuchâtel était l'employeur du demandeur lorsqu'il a mis un terme aux rapports de travail, en mars 2010, suite à la suppression du poste. Il lui appartient par conséquent de verser l'indemnité, selon les modalités de l'article 44 al. 3 et 4 LSt . Il a, partant, la qualité pour défendre dans la présente procédure.

E. 5

a) Il reste donc à établir l'indemnité à laquelle le demandeur peut prétendre. Il n'est pas contesté que celui-ci a droit à une indemnité équivalente à 8 mois de salaire (3 mois en vertu de l'art. 44 al. 3 LSt + 5 mois pour 27 années de service en vertu de l'art. 44 al. 4 LSt). Le litige porte sur le salaire de référence à prendre en considération. La LSt et ses dispositions d'application ne prévoient aucune règle en la matière. Pour les motifs exposés ci-dessus (cons. 3, en particulier 3c), la Cour de droit public n'est par ailleurs pas liée par le salaire de référence moyen indiqué par le défendeur dans la décision non contestée du 29 mars 2010. Ce salaire moyen apparaît au demeurant critiquable, pour les raisons qui suivent. b) Certes, en principe, le revenu en question devrait être déterminé d'après le dernier salaire que l'employé a obtenu avant la résiliation des rapports de travail. Il devrait toutefois être possible de s'en écarter par exemple lorsque le revenu varie fortement selon les années et que ce dernier salaire n'est pas représentatif du revenu moyen de l'employé, que ce soit à l'avantage ou au détriment de celui-ci. Il conviendrait donc de se fonder sur le revenu moyen réalisé sur une période de plusieurs années de sorte que les variations de l'activité (augmentation ou diminution) se compensent. Dans ce contexte, il faudrait également prendre en compte l'ensemble des circonstances du cas d'espèce (nombre d'années de service, motifs des variations de l'activité, etc.). c) En l'occurrence, compte tenu des variations régulières de la rémunération du demandeur entre 2001 et 2010, le salaire de référence doit être fixé sur une période de plusieurs années. La situation du demandeur a encore ceci de particulier qu'il a travaillé en qualité d'enseignant à l'Ecole C. depuis plus de 25 ans et que, suite au transfert de la filière de la formation professionnelle de l'Ecole C. et l'annonce de la suppression de son poste, il ne s'est plus vu attribuer de nouveaux étudiants dès la rentrée de 2008, avec pour conséquence que son taux d'activité pour le compte de l'Ecole C. et, partant, son salaire, ont considérablement diminué dès cette date. La récente variation (CHF 2'574.60 en 2007-2008, CHF 1'287.70 en 2008-2009 et en 2009-2010) est uniquement due aux changements imposés par l'employeur et ne reposait donc pas sur des motifs de convenances personnelles. Si l'on se réfère aux trois variantes de salaire de référence figurant au dossier (moyenne de 5 ans de 2006 à 2010 = CHF 1'931.15, moyenne de 5 ans de 2004 à 2008 = CHF 3'347.20, moyenne de 10 ans de 2001 à 2010 = CHF 3'227.10, D. 2, D. 5a), il appert que le salaire retenu par le défendeur s'écarte notablement des deux autres, ce qui laisse à penser qu'il n'est pas représentatif du revenu moyen du demandeur. Ce salaire déterminant se situe donc plutôt dans la tranche de la variante 2 (CHF 3'347.20) ou 3 (CHF 3'227.10). La Cour de céans considère à cet égard que la prise en compte des salaires réalisés de 2008 à 2010 reviendrait dans le cas particulier à

pénaliser doublement le demandeur. Ce dernier doit en effet surmonter la suppression de son poste. Or, les effets de cette mesure se sont déjà fait ressentir dès 2008 sur son salaire, pour les raisons expliquées ci-dessus. Dans ces conditions, la variante 2, qui se réfère aux salaires réalisés les cinq années qui précèdent ce changement de circonstances (CHF 3'347.20), doit être retenue. L'indemnité pour suppression de poste s'élève donc à 26'777.60 francs (CHF 3'347.20 x 8 mois). Compte tenu de la somme déjà versée (CHF 15'449.20), le demandeur peut encore prétendre à un complément de 11'328.40 francs.

E. 6

En droit public, il est admis que des intérêts moratoires sont dus par le débiteur en demeure (ATF 119 V 131). La demeure survient par l'interpellation (art. 102 al. 1 CO), soit, dans le cadre des articles 62 ss CO, par la déclaration du créancier manifestant clairement sa volonté d'obtenir le versement de la prestation. La date de réception de cette déclaration de volonté est déterminante (Thévenoz in: Thévenoz/Werro, Commentaire romand, Code des obligations I, n. 19 ad art. 102). Par ailleurs, à défaut de disposition réglementaire topique, le taux d'intérêt moratoire est de 5 % (art. 104 al. 1 CO; ATF 119 V 135 cons. 4d, ATF 115 V 27 p. 37 cons. 8c). Dans son acte du 30 mars 2011, X. a demandé le versement d'un intérêt à 5 % dès le dépôt de la demande. Au vu du dossier, il s'agit de la première interpellation adressée à l'Etat de Neuchâtel. Le 30 mars 2011 correspond donc au point de départ du calcul de l'intérêt moratoire.

E. 7

La demande doit dès lors être admise. C'est la somme de 11'328.40 francs que le défendeur doit être condamné à payer à X., avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 mars 2011.

E. 8

Il est statué sans frais, les autorités cantonales n'en payant pas (art. 47 LPJA). Le demandeur a droit à des dépens, qui doivent être fixés en application de l'arrêté temporaire fixant les tarifs des frais, des émoluments de chancellerie et des dépens en matière civile, pénale et administrative, du 22 décembre 2010 (RSN 164.11, ci-après : l'arrêté). Les dispositions de l'arrêté relatives aux dépens en matière civile sont applicables (art. 58). Les honoraires sont en principe proportionnés à la valeur litigieuse, dans les limites du tarif, mais fixés en fonction du temps nécessaire à la cause, de son importance, de sa difficulté, du résultat obtenu ainsi que de la responsabilité encourue par le représentant (art. 49, 50 de l'arrêté). D'après l'article 50 de l'arrêté, les honoraires, taxe sur la valeur ajoutée (TVA) non comprise, sont fixés, lorsque la valeur litigieuse varie entre 8'001 et 20'000 francs, jusqu'à 5'000 francs. Le demandeur n'a pas produit de mémoire d'honoraires, de sorte que les dépens doivent être fixés sur la base du dossier (art. 55 al. 2 de l'arrêté). Ils seront fixés ex æquo et bono à 2'500 francs, auxquels s'ajoutent les frais, par 250 francs (10 % des honoraires, art. 54 de l'arrêté). A la somme ainsi obtenue (CHF 2'750.00) s'ajoute la TVA de 8 % (CHF 220.00), ce qui conduit au total de 2'970 francs.

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