

VD_FINDINFO HC / 2014 / 203 vom 11. März 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-03-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2014___203

FR: VD_FINDINFO HC / 2014 / 203 du 11 mars 2014

IT: VD_FINDINFO HC / 2014 / 203 del 11 marzo 2014

Regeste

EMPLOYÉ DE MAISON, CONTRAT DE TRAVAIL, CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL, SALAIRE MINIMUM, RÉSILIATION IMMÉDIATE, INDEMNITÉ DE VACANCES, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL}, RECTIFICATION DE LA DÉCISION | 337 CO, 337c CO, 359 al. 2 CO

Erwägungen

E. 1

a) L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse dépasse 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). b) En l'espèce, les deux appels, formés en temps utile (art. 311 al. 1 CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle les conclusions, dans leur dernier état devant le tribunal de première instance, portaient sur un montant largement supérieur à 10'000 fr., sont recevables.

E. 2

a) L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance. Le large pouvoir d'examen en fait et en droit ainsi défini s'applique même si la décision attaquée est de nature provisionnelle (JT 2011 III 43). Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge –, la Cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (Jeandin, CPC commenté, n. 3 ad art. 311 CPC et la jurisprudence constante de la CACI, notamment CACI 1 er février 2012/57 c. 2a).

E. 3

a) L'appelante X._____ reproche tout d'abord aux premiers juges d'avoir établi les faits de manière inexacte en constatant qu'elle travaillait six heures par jour au service de H._____, soutenant qu'elle travaillait dix heures par jour. b) L'appelante H._____ reproche quant à elle aux premiers juges d'avoir considéré que le salaire convenu était

anormalement bas et de l'avoir fixé ex aequo et bono à 15 fr. par heure. En outre, elle soutient que, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, X._____ aurait été engagée uniquement pour s'occuper des enfants – et non pas aussi pour aider aux tâches ménagères dans leur globalité – et n'aurait ainsi œuvré effectivement que trois ou quatre heures par jour, de sorte que la rémunération qui lui était versée était parfaitement adéquate même en admettant un salaire de 15 fr. par heure. c) En l'espèce, vu les griefs soulevés, il sied d'abord d'examiner la nature du travail effectué par la travailleuse ainsi que l'horaire de travail convenu. A l'instar du Tribunal d'arrondissement, la Cour de céans retient que X._____ n'a pas été engagée uniquement pour s'occuper de [...], occasionnellement de [...], mais également pour aider aux tâches ménagères dans leur globalité. La description de sa journée-type de travail par X._____, en tant qu'elle indique que sa journée de travail comprenait non seulement la garde d'enfant, mais aussi des tâches de ménage, de repassage et de préparation des repas de midi, est corroborée par le témoignage de [...], qui l'avait précédée dans cet emploi et a indiqué que sa tâche consistait à s'occuper des enfants de sa patronne, de son ménage et du repassage. Elle est également corroborée par les témoignages du mari de X._____, de la fille et de l'époux de celle-ci, qu'il n'y a pas de raisons d'écarter purement et simplement en raison des liens de parenté ou d'alliance avec X._____, d'autant moins que les témoins [...] et [...], amies de H._____, ont déclaré ignorer si X._____ faisait également le ménage chez cette dernière. Par ailleurs, si H._____ a prétendu que les tâches de son employée n'auraient compris qu'exceptionnellement la préparation du repas de midi lorsqu'elle-même ne l'avait pas fait, cette affirmation est en contradiction avec le fait qu'elle était elle-même absente au moment du repas de midi, où elle remplaçait l'employée du salon de coiffure. Au vu de ces éléments, il y a lieu de retenir que les tâches de X._____ ne se limitaient pas à la garde d'enfants, mais comprenaient également des tâches ménagères (nettoyage, repassage et préparation de repas), ce qui est conforme à l'expérience générale de la vie concernant ce genre d'activités, comme l'ont retenu les premiers juges. En ce qui concerne les horaires de travail de X._____, la Cour de céans, à l'instar des premiers juges, retiendra qu'elle travaillait en moyenne six heures par jour, quatre jours par semaine. En effet, l'employeuse a elle-même déclaré que X._____ arrivait vers 9 ou 10 heures et il est constant que cette dernière faisait prendre le goûter aux enfants. Par ailleurs, dans son courrier adressé à X._____ en août 2010, H._____ a reproché à son ancienne employée d'avoir manqué son travail à plusieurs reprises pour se rendre chez le médecin, alors qu'elle aurait pu profiter de ses deux jours de libre par semaine pour le faire, suggérant ainsi que les horaires de la travailleuse ne lui permettaient pas de prendre rendez-vous les jours où elle travaillait, à l'inverse d'une personne travaillant trois ou quatre heures par jour. Ainsi, ni les allégations de H._____, selon lesquelles son employée ne travaillait pour elle que trois ou quatre heures par jour, ni celles de X._____, selon lesquelles elle travaillait dix heures par jour, ne sont crédibles et ne peuvent être retenues.

E. 4

a) X._____ fait ensuite valoir que les premiers juges auraient dû appliquer l'arrêté du Conseil d'Etat du canton de Vaud du 18 janvier 2006 établissant un contrat-type de travail pour le personnel des ménages privés (ACTT) et en tirer les conséquences pour les prétentions émises en paiement du salaire, des vacances et des heures supplémentaires. b) Conformément à l'art. 359 al. 2 CO, les cantons sont tenus d'édicter des contrats-types pour le service de maison. Le canton de Vaud s'est conformé à cet impératif fédéral en adoptant, le 18 janvier 2006, un arrêté établissant un contrat-type de travail pour le personnel des

ménages privés (ACTT-mpr, RS 222.105.1), qui régit les rapports entre les employeurs privés et toutes les personnes, logées ou non par l'employeur, qui occupent un emploi à plein temps ou à temps partiel, notamment en qualité de gouvernante, cuisinière, femme de chambre, etc. (art. 1 al. 2 ACTT-mpr). Cet acte, entré en vigueur le 1^{er} mars 2006, a abrogé l'arrêté du 16 mars 1973, qui portait sur le même objet (aACTT-mpr). Il sied de relever qu'il n'est pas devenu caduc ensuite de l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2011, de l'Ordonnance du Conseil fédéral du 20 octobre 2010 sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT économie domestique, RS 221.215.329.4), dont l'art. 1 al. 1 prévoit qu'elle ne s'applique pas dans les cantons dans lesquels, lors de son entrée en vigueur, un contrat-type de travail cantonal selon l'art. 360 a CO était applicable dans l'économie domestique, aussi longtemps que le contrat-type de travail cantonal est en vigueur. Le contrat-type établi par l'ACTT-mpr s'applique sur tout le territoire du canton de Vaud (art. 1 al. 1 ACTT-mpr). Il régit les rapports de travail entre les employeurs privés et toutes les personnes (ci-après : le travailleur), logées ou non par l'employeur, qui occupent un emploi à plein temps ou à temps partiel, notamment en qualité de gouvernante, cuisinière, aide de cuisine, femme de chambre, aide de ménage, lingère, employé de maison, maître d'hôtel, cuisinier, valet de chambre, chauffeur (art. 1 al. 2 ACTT-mpr). Ce contrat-type est réputé exprimer la volonté des parties contractantes, à moins qu'elles n'y dérogent par une convention écrite dans la mesure permise par les art. 361 et 362 CO (art. 2 ACTT-mpr). c) En l'espèce, compte tenu des tâches qui étaient confiées à X._____ au sein du ménage privé de son employeuse, le contrat-type est à l'évidence applicable aux relations entre les parties, dans la mesure où aucune des exclusions prévue à l'art. 1 al. 3 ACTT-mpr – qui prévoit notamment que le contrat-type ne s'applique pas au personnel de maison s'occupant exclusivement de la garde d'enfant et aux jeunes gens au pair – n'est réalisée. Sont ainsi applicables en l'espèce notamment les dispositions de l'ACTT-mpr sur les salaires bruts minimaux (art. 20 ACTT-mpr), sur les vacances (art. 18 ACTT-mpr) et sur la résiliation immédiate du contrat de travail (art. 7 et 8 ACTT-mpr). C'est donc à la lumière de ces dispositions qu'il convient d'examiner les prétentions de X._____.

E. 5

a) L'appelante X._____ fait valoir qu'en application du contrat-type, H._____ reste lui devoir la somme de 47'590 fr. au titre de salaire impayé, 7'479 fr. 50 au titre de vacances, et 8'325 fr. 70 au titre des heures supplémentaires effectuées. A l'appui de ses conclusions, elle soutient qu'elle travaillait à 73% (soit 4 jours par semaine, contre 5 jours et demi pour un employé à plein temps), de sorte que pour les 41 mois qu'a duré son engagement (de janvier 2007 à juin 2010), elle aurait dû percevoir un salaire minimum de 89'790 fr. (3'000 x 73% x 41) au lieu des 42'200 fr. effectivement perçus (1'000 x 35 + 1'200 x 6), ainsi qu'un montant de 7'479 fr. 50 au titre de vacances (89'790 x 8.33 %), et 8'325 fr. 70 pour les heures supplémentaires effectuées en se basant sur un horaire de dix heures par jour. b) Selon le contrat-type, le salaire brut minimal d'une employée non qualifiée est de 3'000 fr. par mois (art. 20 al. 1 ACTT-mpr). Pour une employée à temps partiel effectuant un horaire hebdomadaire d'au moins 20 heures par semaine, en moyenne sur l'année civile, ce salaire mensualisé minimal est calculé prorata temporis (art. 20 al. 2 ACTT-mpr). En l'espèce, dans la mesure où X._____, travaillant 6 heures par jour 4 jours par semaine, effectuait un temps partiel à concurrence de 24 heures par semaine, et que pour le personnel à plein temps, la durée hebdomadaire du travail est de 48 heures en moyenne sur l'année (art. 12 ACTT-mpr), la demanderesse a droit à un salaire mensuel brut de 1'500 francs. X._____ a été engagée début février 2007 et licenciée fin juin 2010. De son propre aveu, son salaire

était de 1'000 fr. par mois de février 2007 à décembre 2009 puis de 1'200 fr. par mois de janvier 2010 à juin 2010. Toujours de son propre aveu, elle a effectivement perçu 42'200 fr. de salaire (11'000 fr. en 2007, 12'000 fr. en 2008, 12'000 fr. en 2009 et 7'200 fr. en 2010). Le salaire mensuel brut de 1'500 fr. auquel X. _____ a droit comprend le droit aux vacances et cette dernière ne saurait ainsi prétendre à une indemnité supplémentaire de ce chef, dès lors qu'il n'est pas contesté qu'elle a pu bénéficier de quatre semaines de vacances par année (cf. art. 18 al. 1 ACTT-mpr) au moment où son employeuse prenait elle-même ses vacances. X. _____ pas non plus établi avoir effectué des heures supplémentaires non compensées et ne saurait dès lors émettre de prétentions à ce titre.

E. 6

a) L'appelante X. _____ réclame enfin le paiement de son salaire jusqu'au terme ordinaire du délai de congé, d'une part, ainsi qu'une indemnité correspondant à un mois de salaire pour résiliation immédiate injustifiée des rapports de travail, d'autre part. A cet égard, elle soutient qu'il n'existait pas de motif justifiant la résiliation immédiate de son contrat, puisque les griefs formulés à son encontre (à savoir, en substance, la présence non autorisée et considérée comme inquiétante de son époux durant les heures de travail et l'épisode de la nudité), n'avaient pas donné lieu à la résiliation immédiate de son contrat, mais uniquement à une détérioration des relations entre les parties ainsi que H. _____ l'admettait elle-même, et tout au plus à un avertissement non assorti d'une menace de licenciement immédiat en cas de nouveau manquement. Par ailleurs, le comportement agressif qui justifiait, du point de vue des premiers juges, la résiliation immédiate de son contrat, était survenu après l'annonce de son licenciement, de sorte qu'il s'agissait d'un fait postérieur à la résiliation non pertinent pour juger de l'existence de justes motifs. b/aa) Selon l'art. 6 let. b ACTT-mpr, chaque partie peut résilier le contrat de travail, après l'expiration du temps d'essai, moyennant un congé donné un mois d'avance pour la fin d'un mois. Selon l'art. 7 ACTT-mpr, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1). Sont notamment considérées 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). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3). Le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation immédiate en tenant compte de toutes les circonstances (al. 5). Selon l'art. 8 ACTT-mpr, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (al. 1). Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (al. 3). Les art. 7 et 8 ACTT-mpr étant rédigés de la même manière que les art. 337 et 337c CO, il convient de se référer à la jurisprudence et à la doctrine relatives à ces dispositions. bb) Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une

résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en général la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (sur le tout : ATF 130 III 28 c. 4.1 et les arrêts cités). Des faits postérieurs au licenciement immédiat ne sauraient être pris en considération (ATF 127 III 310 c. 4a ; ATF 124 III 25 c. 3c; ATF 121 III 467 c. 5a et b). Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. La jurisprudence ne saurait donc poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur. Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 127 III 153 c. 1c ; TF 8C_369/2012 du 12 août 2012 c. 4.2). L'art. 337 CO ne fixe aucun délai pour communiquer une résiliation immédiate. Toutefois, pour que l'on puisse admettre que la continuation du rapport de travail était devenue insupportable, il faut non seulement que l'analyse objective des circonstances aboutisse à cette conclusion, mais encore que l'on puisse constater, d'un point de vue subjectif, que la situation était effectivement devenue insupportable (cf. TF 4A_569/2010 du 14 février 2010 c. 2.1). Or, si l'employeur tolère en connaissance de cause la présence de l'employé dans l'entreprise pendant un certain temps encore, on doit en déduire que la continuation du rapport de travail ne lui est pas devenue à ce point insupportable qu'il ne puisse pas attendre l'expiration ordinaire du contrat. Ainsi, la jurisprudence considère que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations ; un délai de deux à trois jours ouvrables de réflexion est présumé approprié ; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle (ATF 130 III 28 c. 4.4). C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007, c. 3.1; TF 4C.174/2003 du 27 octobre 2003, c. 3.2.3 et les références citées ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3 e éd., Lausanne 2004, n. 13 ad art. 337 CO). En cas de licenciement avec effet immédiat injustifié, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances du cas d'espèce (art. 337c al. 3 CO). L'indemnité ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Selon la jurisprudence, cette indemnité, qui revêt une fonction punitive et réparatrice (ATF 135 III 405 c. 3.1 ; ATF 123 III 391 c. 3c, JT 1998 I 126), est due dans tous les cas de licenciement immédiat injustifié, sauf cas exceptionnels. Une éventuelle exception doit répondre à des circonstances particulières, qui ne dénotent aucune faute de l'employeur et qui ne lui sont pas non plus imputables pour d'autres raisons (ATF 116 II 300 c. 5a ; ATF 121 III 64 c. 3c ; ATF 120 II 243 c. 3). L'indemnité doit être proportionnée à l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur par le licenciement injustifié (ATF 121 III 64 c. 3c). La situation sociale et économique des deux parties, l'éventuelle faute concomitante du travailleur, son âge, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé constituent quelques-uns des nombreux critères – dont aucun n'est déterminant en soi – qui doivent être pris en compte lors de la fixation de l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO (TF 4C.244/2001 du 9 janvier 2002 c. 4a ; ATF 121 III 64 c. 3c ; Wyler,

Le droit du travail, 2 e éd., 2008, pp. 517-518 ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations, Zurich 2009, n. 3 ad art. 337c CO, pp. 573-574). c) En l'espèce, comme l'expose à raison X. _____ dans son appel, H. _____ n'a pas démontré que les conditions d'un licenciement immédiat seraient réalisées. En effet, les faits invoqués par l'employeuse dans sa réponse, à savoir les visites non autorisées de l'époux de X. _____ et l'épisode de la nudité, sont largement antérieurs à la date du licenciement immédiat signifié le 29 juin 2010, comme l'ont rappelé les premiers juges. Par ailleurs, il est constant que H. _____ a licencié la travailleuse avec effet immédiat lorsque celle-ci lui a demandé son salaire, tout en réclamant le paiement de vacances qui n'auraient pas été rémunérées. Contrairement à l'avis des premiers juges, l'attitude de l'employée lorsque l'employeuse lui a signifié son licenciement immédiat – à savoir que, selon ce que l'époux de H. _____ a dit avoir vu, X. _____ aurait lancé à la figure de sa patronne les billets que celle-ci lui proposait pour mettre un terme aux rapports de travail, l'aurait menacée et serait partie juste après – ne saurait constituer un juste motif de licenciement immédiat dès lors qu'il s'agit de faits consécutifs au licenciement immédiat. d) H. _____ ayant résilié immédiatement le contrat de travail sans justes motifs, X. _____ a droit à son salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé, soit jusqu'à fin juillet 2010. L'employée a ainsi droit à 42 mois (de février 2007 à juillet 2010) de salaire à 1'500 fr. brut par mois, soit à 63'000 fr., dont il convient de déduire le montant de 42'200 fr. net déjà payé. C'est donc un montant brut de 20'800 fr., sous déduction des charges sociales, qui est dû à titre de salaire, et ce avec intérêt à 5% l'an dès le 29 juin 2010. En effet, lorsque le contrat de travail a pris fin en raison d'un licenciement, la mise en demeure de l'employeur (art. 102 al. 2 CO) n'est pas nécessaire : l'intérêt moratoire à 5 % l'an (art. 104 al. 1 CO) est dû dès l'échéance du délai de congé (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, 2 e éd., Lausanne 2010, n. 1.1 ad art. 339 CO et la jurisprudence citée). e) En outre, la demanderesse a droit à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié qu'il convient de fixer, au vu de l'ensemble des circonstances, à savoir notamment la durée de la relation de travail, la situation économique des parties et la faute prépondérante de H. _____, qui a licencié X. _____ avec effet immédiat alors que celle-ci faisait valoir ses droits, l'attitude reprochée à l'employée à réception du congé pouvant s'expliquer par la colère due au fait que celui-ci était injustifié, à deux mois de salaire, soit à 3'000 fr. – montant dont il n'y a pas lieu de déduire les charges sociales (ATF 123 V 5 c. 2b et les références citées) – plus intérêt à 5% l'an dès le 29 juin 2010.

E. 7

a) Il résulte de ce qui précède que l'appel de X. _____ doit être partiellement admis et le jugement attaqué réformé dans le sens indiqué ci-dessus, tandis que l'appel de H. _____ doit être rejeté. b) Vu l'issue du litige, les frais judiciaires de première instance doivent être répartis par moitié entre les parties (art. 106 al. 1 et 2 CPC) et les dépens de première instance doivent être compensés. c) Les frais judiciaires afférents à l'appel de H. _____ doivent être fixés à 384 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC) et mis à la charge de cette dernière, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). d) Les frais judiciaires afférents à l'appel de X. _____ doivent être fixés à 808 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC). Compte tenu de l'issue de l'appel de X. _____, qui obtient gain de cause sur plusieurs points de principe mais dont les conclusions chiffrées ne sont que partiellement admises, ils doivent être répartis par moitié entre X. _____, à la charge de l'Etat (art. 122 al. 1 let. b CPC), et H. _____, à la charge de cette dernière. Celle-ci versera en outre à X. _____ une indemnité de 1'500 fr.

à titre de dépens (art. 122 al. 1 let. d CPC) réduits de moitié (art. 95 al. 3 et 106 al. 1 et 2 CPC). e) Sur le vu de la liste des opérations et débours produite, Me Serge Vittoz, conseil d'office de l'appelante X. _____, a droit à une indemnité de 2'775 fr. 60, comprenant un défraiement de 2'520 fr. plus 201 fr. 60 de TVA et le remboursement de ses débours par 50 fr. plus 4 fr. de TVA (art. 2 et 3 RAJ [Règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile ; RSV 211.02.3]), sous déduction des dépens fixés ci-dessus dans la mesure où ceux-ci peuvent être recouvrés. La bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenue au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité à son conseil d'office mis à la charge de l'Etat.

E. 8

Selon l'art. 334 al. 1 CPC, si le dispositif de la décision est peu clair, contradictoire ou incomplet ou qu'il ne correspond pas à la motivation, le tribunal procède, sur requête ou d'office, à l'interprétation ou à la rectification de la décision. Il y a lieu à rectification lorsqu'une erreur patente est manifestement due à une inadvertance (Schweizer, Code de procédure civile commenté, 2011, n. 11 ad art. 334 CPC). En l'espèce, le dispositif tel que notifié aux parties le 18 mars 2014 est incomplet en ce sens qu'il ne comprend pas l'indemnité de 3'000 fr. pour licenciement immédiat injustifié (cf. considérant 6 let. e ci-dessus) décidée par la Cour de céans. Il convient donc de le rectifier d'office en application de l'art. 334 al. 1 CPC.

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