

# VD\_FINDINFO HC / 2020 / 910 vom 11. Dezember 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-12-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2020\\_\\_\\_910](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2020___910)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2020 / 910 du 11 décembre 2020

IT: VD\_FINDINFO HC / 2020 / 910 del 11 dicembre 2020

## Regeste

ABANDON D'EMPLOI, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, FARDEAU DE LA PREUVE | 337c CO, 337d CO, 157 CPC (CH)

## Erwägungen

### E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. b CPC) dans les causes dont la valeur litigieuse est d'au moins 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC) par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

### E. 2.1

L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, *Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile*, JdT 2010 III 115, p. 134). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, *op. cit.*, p. 135).

### E. 2.2.1

Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC; Jeandin, in Bohnet et al. [éd.], *Commentaire romand, Code de procédure civile*, 2<sup>ème</sup> éd., n. 6 ad art. 317 CPC). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JdT 2011 III 43 et les réf. citées). A cet égard, on distingue vrais et faux novas. Les vrais novas sont des faits ou moyens de preuve qui ne sont nés qu'après la fin de l'audience de débats principaux de première instance. Ils sont recevables en appel lorsqu'ils sont invoqués sans retard après leur découverte. Les faux novas sont des faits ou moyens de preuve nouveaux qui existaient déjà lors de l'audience de débats principaux. Leur recevabilité en appel est exclue s'ils avaient pu être invoqués en première instance en faisant preuve de la diligence requise (Colombini, *Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise relative à l'appel et au recours en matière civile*, in JdT 2013 III 131 ss, n. 40 p.

150 et les réf. citées). La diligence requise suppose donc qu'à ce stade, chaque partie expose l'état de fait de manière soigneuse et complète et qu'elle amène tous les éléments propres à établir les faits jugés importants (TF 4A\_334/2012 du 16 octobre 2012 consid. 3.1 et les réf. citées, in SJ 2013 I 311).

#### **E. 2.2.2**

En appel, l'appelant a produit un contrat de travail conclu le 3 avril 2019 (pièce 23). Cette pièce aurait pu être produite en première instance puisque la dernière audience avait eu lieu le 3 octobre 2019 et l'appelant n'indique pas la raison pour laquelle il n'aurait pas pu la produire. La pièce est dès lors irrecevable, de sorte que les faits qu'elle contient ne peuvent pas être retenus.

#### **E. 3**

Outre les faits ressortant de la pièce 23, l'appelant demande un complément de l'état de fait sur deux points.

##### **E. 3.1**

L'appelant allègue qu'il ne maîtrise pas le français de manière à comprendre et à se faire comprendre de manière satisfaisante. Cette allégation doit être tenue pour établie. Il ressort de la procédure que l'appelant a été interrogé avec l'aide d'un interprète. Cela n'aurait pas pu se faire s'il comprenait parfaitement le français et était apte à se faire comprendre aisément dans cette langue. Le fait qu'il a écrit deux courriers (pièces 6 et 11) à la Caisse cantonale de chômage n'y change rien. Rien n'exclut qu'il ait demandé l'aide d'un tiers. D'ailleurs, de son côté, l'intimée allègue qu'il a fait traduire à l'appelant (cf. réponse, p. 2 3è tiret in fine ) la lettre du 23 avril 2018, admettant ainsi implicitement – même si la remise et la traduction de cette lettre ne sont pas établies – qu'elle savait que l'appelant ne maîtrise pas la langue française.

##### **E. 3.2**

L'appelant allègue que l'avertissement daté du 23 avril 2018 aurait été posté le 10 mai 2018 seulement au vu de l'échéance du délai de garde au 18 mai 2018, mentionnée sur l'enveloppe contenant cet avertissement. L'intimée soutient que la seule réception de ce courrier par l'appelant le 14 mai 2018 ainsi que la date d'expiration du délai de garde ne suffisent pas à établir que la lettre d'avertissement a été envoyée le 10 mai 2018. Elle ajoute que l'envoi et l'acheminement du courrier peuvent être soumis à des aléas (perte, retard ou erreur dans l'acheminement), de sorte qu'il n'y aurait pas de fait notoire en la matière. Pour l'intimée, le courrier a été envoyé par La Poste avant le 8 mai 2018. La cour de céans retient qu'en l'absence d'un extrait du suivi des envois recommandés (Track-and-Trace), la date d'envoi de l'avertissement litigieux n'est pas établie.

##### **E. 4.1**

Comme en première instance, les parties divergent sur les circonstances qui ont conduit à la fin des rapports de travail. L'appelant soutient avoir été licencié avec effet immédiat sans qu'un juste motif ne soit réalisé. Il réclame le salaire qu'il aurait dû percevoir si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire, ainsi qu'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. L'intimée s'y oppose, faisant valoir que l'appelant a abandonné son poste. Elle expose que l'appelant – qui aurait le fardeau de la preuve – n'aurait pas apporté la preuve d'avoir été licencié avec effet immédiat, après avoir renoncé à l'audition d'un témoin capital (J. \_\_\_\_\_) sur ses allégués. En revanche, l'intimée, sur la

base des témoignages concordants, aurait prouvé la version contraire à celle de l'appelant. Par ailleurs, l'intimée se réfère en substance aux considérations des premiers juges. 4.2.1 Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1, 1<sup>re</sup> phrase). 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). 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 justifie le licenciement immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement ( ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; TF 4D\_12/2019 du 12 juin 2019 consid. 4.2.2) . Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat, mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 II 128 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Il ne suffit pas que la relation de confiance entre les parties soit détruite sur le plan subjectif. Encore faut-il que, objectivement, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du contrat ne puisse pas être attendue de la partie qui donne le congé (ATF 129 III 380 consid. 2.2). Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, dans le cas où 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. On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2). L'imputation prévue à l'art. 337c al. 2 CO est une expression du principe général selon lequel celui qui subit un dommage doit faire tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour le réduire (art. 44 al. 1 CO; TF 4A\_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 7.1). A teneur de l'art. 337c al. 3 CO, 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 pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l'art. 337c CO, dont l'indemnité de l'alinéa 3, laquelle peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Cette indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 consid. 3.b.cc; ATF 121 III 64 consid. 3c; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, 2009, p. 574; Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 4<sup>ème</sup> éd., 2019, p. 765 ss). Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du

cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, et la nature et l'importance des manquements ( ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354). Le travailleur supporte le fardeau de la preuve relative à l'existence d'une résiliation immédiate. En revanche, le fardeau de la preuve relatif à l'existence de justes motifs est à la charge de l'employeur (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 768 s.). 4.2.2 Il y a abandon d'emploi selon l'art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. L'abandon d'emploi est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 770). Le fardeau de la preuve que l'employé a entendu mettre fin avec effet immédiat aux relations de travail incombe à l'employeur (Duc/Subilia, Droit du travail, n. 4 ad art. 337d CO). 4.2.3 Le juge apprécie librement la force probante des preuves en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis (art. 157 CPC ; ATF 133 I 33 consid. 2.1 ; TF 5A\_250/2012 du 18 mai 2012 consid. 7.4.1). Il lui appartient d'apprécier dans leur ensemble tous les moyens de preuve apportés, en évaluant la crédibilité de chacun d'eux (Colombini, Code de procédure civile, op. cit., n. 1.1 à 1.4 ad art. 157 CPC).

#### **E. 4.3.1**

Il ressort de l'état de fait que le 14 mai 2018, soit 6 jours seulement après la date litigieuse du 8 mai 2018, l'appelant s'est annoncé au chômage en déclarant avoir été licencié avec effet immédiat. Le 14 mai 2018, la caisse cantonale de chômage a interpellé l'intimée, par un formulaire que celle-ci a rempli le 26 mai 2018. La première question de ce document était celle de savoir « quels [étaient] concrètement les motifs qui [avaient] amené [l'intimée] à résilier le contrat de travail ». Elle a répondu que « le travail demandé à M. R.\_\_\_\_\_ n'était plus fait correctement [et qu'elle avait] dû à plusieurs reprises tout démonté (sic) et recommencé (sic) car la pose n'était pas acceptable ». Elle s'est également prononcée sur la quatrième question, libellée comme il suit « Sans le motif invoqué, l'auriez-vous licenciée de toute façon ? Si oui pour quelle date et pour quel motif ? ». Elle a répondu que « Non, lors de son engagement, son travail était satisfaisant et nous apprécions son investissement ». Répondant à la deuxième et troisième questions, l'intimée a réitéré que la qualité et l'attitude de l'appelant n'étaient pas satisfaisantes et que l'employé en avait été informé à plusieurs reprises, aussi bien par oral que par écrit. A l'appui de cette affirmation, l'intimée a annexé la lettre d'avertissement datée du 23 avril 2018. On déduit des réponses apportées à la Caisse cantonale de chômage, deux semaines environ après le départ de l'employé, que l'employé a été licencié. La thèse d'abandon d'emploi est d'autant moins convaincante que l'intimée a pris un certain temps (deux semaines environ) avant de remplir et d'envoyer le questionnaire, qu'elle avait reçu le 14 mai 2018. Il importe peu que la personne qui a rempli le formulaire soit ou non juriste. Un collaborateur de l'employeuse, même non juriste, n'aurait pas manqué de mentionner et – d'insister d'ailleurs – en des termes simples sur le fait que l'employé ne s'était plus présenté, sans raison, sur le lieu de travail depuis le 8 mai 2018. Au lieu de cela, l'employeuse a indiqué les motifs – liés à la qualité du travail et au comportement de l'employé – pour lesquels l'employé avait été licencié. Le Tribunal s'est par ailleurs fondé sur les témoignages de A.G.\_\_\_\_\_ et H.\_\_\_\_\_, qui sont respectivement le père et l'ami de l'administrateur de l'intimée. Ce dernier témoin a même admis avoir discuté de la présente affaire avec l'administrateur de l'intimée, ce qu'il a affirmé en ces termes « Cela nous est arrivé de parler travail,

notamment de la situation du demandeur, en dehors de la journée de travail ». Au vu de ces liens, ces témoignages devaient être appréciés avec circonspection, ainsi que le tribunal l'avait relevé mais sans en tirer des conséquences. Ils ne devaient pas être considérés comme probants à eux seuls. Or, le Tribunal n'indique pas quel autre élément est venu corroborer la version de ces témoins. La version de ces témoins était également insatisfaisante pour d'autres raisons. En effet, une partie du témoignage du père de l'administrateur de l'intimée sur l'attitude et les propos de l'appelant se base sur des ouï-dire « d'après ce que j'ai entendu ». D'autre part, les deux témoins ont déclaré que le 8 mai 2018, l'administrateur de l'intimée était venu sur le lieu de travail, qu'il avait constaté une altercation entre son père et l'appelant et que l'administrateur « n'avait rien dit du tout ». Cette dernière assertion contredit l'allégation de l'intimée (allégué 13), selon laquelle « C'est donc tout naturellement que M. B.G. \_\_\_\_\_ lui a répondu : « Alors prends ton matériel et va-t-en ». Contrairement à ce qu'ont rapporté les témoins, le représentant de l'intimée semble admettre avoir eu un échange verbal avec l'appelant. Pour ces motifs, les déclarations de ces témoins n'étaient pas suffisantes pour corroborer les dires de l'intimée. Enfin, le Tribunal retient que l'employé n'a pas demandé d'explications à son employeuse et en déduit que l'appelant ne s'est pas comporté comme un employé qui aurait été licencié avec effet immédiat sans aucun motif. Si l'appelant n'a pas demandé les motifs de congé à son employeuse, il ressort du dossier qu'il a déclaré le 14 mai 2018 à la Caisse cantonale de chômage qu'il venait d'être licencié. Deux semaines plus tard, l'employeuse – comme déjà vu – n'a pas non plus dit que l'employé avait abandonné son emploi, mais a confirmé la résiliation et a fourni les motifs de ce licenciement à la Caisse de chômage. Ces éléments suffisent à tenir pour établi que l'appelant a été licencié le 8 mai 2018. Il est sans incidence que l'employé n'ait pas déclaré immédiatement contester son congé. Au demeurant, le moyen de l'intimée peut lui être également opposé, puisqu'elle n'a pas cherché à savoir si le refus de travailler, que le travailleur aurait manifesté par les termes « Si tu n'es pas content, je peux me casser » et par son départ abrupt, était ferme et définitif. En définitive, l'intimée – qui supporte le fardeau de la preuve (art. 8 CC) – de l'abandon d'emploi n'a pas réussi à l'établir.

#### **E. 4.3.2**

A titre subsidiaire, l'intimée plaide que le licenciement immédiat de l'appelant serait justifié, vu l'avertissement préalable adressé à celui-ci, ses mensonges et son caractère ouvertement réfractaire à toute admonestation légitime. Dans l'avertissement du 23 avril 2018, il a été reproché à l'appelant des propos qui instauraient une mauvaise ambiance sur le lieu de travail, un manque de conscience professionnelle car l'appelant n'aurait pas respecté les délais impartis et aurait encouragé ses collègues à agir de la sorte. L'appelant a contesté le bien-fondé de ces reproches et a allégué n'avoir jamais reçu d'avertissement avant le 14 mai 2018, soit avant la fin des rapports de travail. Comme précédemment relevé, les témoignages de H. \_\_\_\_\_ et A.G. \_\_\_\_\_ ne permettent pas de retenir les allégations de l'intimée. De toute manière, à supposer que la réalité des griefs contenus dans l'avertissement soit avérée et que celui-ci ait été reçu d'une manière ou d'une autre avant le 8 mai 2018, cela ne suffirait pas à considérer que les justes motifs étaient donnés. En effet, ce courrier indique qu'il s'agissait d'un premier avertissement et que l'employeuse avait l'espoir que l'employé se reprenne en mains. Il n'y a pas eu d'autres avertissements. Comme l'admet l'intimée elle-même (réponse, p. 5), il s'agit du seul avertissement qui aurait été adressé à l'appelant – une fois en mains propres le 23 avril 2018 et une fois par lettre recommandée – et produit en copie pour la caisse de chômage le 26 mai 2018. Ce

courrier n'établit donc pas une dégradation des relations de travail affectant la confiance au point que la continuité des rapports de travail pendant le délai de résiliation n'était plus raisonnablement possible. Cela d'autant moins que le délai de résiliation n'était pas long. Dans son interrogatoire, le représentant de l'intimée a indiqué qu'après l'avertissement daté du 23 avril 2018, le travail ou l'attitude de l'appelant ne se serait pas amélioré. Le dossier ne contient toutefois pas d'élément permettant de le retenir, puisque le seul document produit est l'avertissement daté du 23 avril 2018, qui ne saurait établir les faits postérieurs à cette date. En remplissant le formulaire de la caisse de chômage, l'intimée a ajouté que le travail confié à l'appelant aurait été mal exécuté à plusieurs reprises. Le bien-fondé de ce reproche n'est pas non plus établi pas plus qu'il aurait fait l'objet d'un avertissement. En définitive, le licenciement avec effet immédiat apparaît injustifié.

#### **E. 4.3.3.1**

Sur le principe, le travailleur a droit à son salaire pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 juin 2018, sous déduction des indemnités de chômage qu'il a perçues et du salaire versé pour la période du 1<sup>er</sup> au 8 mai 2018. Il ressort du dossier que le salaire mensuel net s'élevait à 5'343 fr. 09, de sorte que pour les mois de mai et juin 2018, l'employeuse aurait dû verser 10'686 fr. 18. Il y a lieu d'en soustraire 1'987 fr. 60, montant versé par l'employeuse le 31 mai 2018, et les indemnités de chômage, par 7'256 fr. 80. L'appelant a ainsi droit à 1'441 fr. 78 (arrondi à 1'441 fr. 80) au titre de salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé. La créance en dommages-intérêt résultant d'un licenciement immédiat injustifié porte intérêt dès la fin des rapports de travail, sans qu'il soit nécessaire d'interpeller le débiteur (art. 339 al. 1 CO et TF 4C.414/2005 du 29 mars 2006 consid. 6). Le montant de 1'441 fr. 80 porte dès lors un intérêt moratoire à 5 % (art. 104 al. 1 CO) l'an dès le 9 mai 2018.

#### **E. 4.3.3.2**

Sur le principe, une indemnité résultant à l'atteinte aux droits de la personnalité du travailleur est également due. S'agissant de sa quotité, on prendra en considération que les rapports de travail ont duré une année environ et que la faute concomitante de l'employé n'est pas établie. Quant aux conséquences économiques de ce licenciement, l'employé a reçu des indemnités de chômage et admet avoir trouvé du travail rapidement, de sorte que le congé n'a pas beaucoup affecté sa situation économique. Au vu de ces éléments, une indemnité correspondant à la moitié d'un mois de salaire paraît suffisante (ex aequo et bono), soit par 2'671 fr. 50 (5'343 fr. 09/2). Ce montant porte un intérêt compensatoire à 5 % l'an dès le 9 mai 2018, lendemain du jour pour lequel le congé a été donné (cf. notamment TF 4A\_257/2008 du 23 juillet 2008 consid. 5.2).

#### **E. 5**

En définitive, l'appel doit être partiellement admis, en ce sens que l'intimée est la débitrice de l'appelant de la somme de 4'113 fr. 30 (1'441 fr. 80 + 2'671 fr. 50), montant net, avec intérêt à 5 % l'an dès le 9 mai 2018. L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de première et deuxième instances, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). Vu le sort de l'appel, l'appelant a droit à des dépens réduits de première et deuxième instances, qui peuvent être arrêtés à 1'000 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]) pour chacune de ces procédures. Le ch. III du jugement attaqué relatif aux dépens sera réformé en ce sens. Me Guillaume Grisel, conseil d'office de l'appelant, a produit une liste détaillée de ses opérations annonçant un travail de 30.12 heures, TVA et

débours non compris, dont 28 heures environ consacrées aux opérations de recherches juridiques, analyses du dossier et projet de mémoire d'appel. Cette durée apparaît excessive. On tient compte du fait qu'il avait assisté l'appelant en première instance et que, par conséquent, il avait une connaissance préalable du dossier. Cela est d'autant plus valable que l'état de fait, ainsi que les principes juridiques plaidés en première et deuxième instances sont quasiment les mêmes, de sorte qu'une recherche juridique de plusieurs heures n'était pas nécessaire. En outre, la liste d'opérations contient des opérations qui relèvent du travail de secrétariat (« chargé de pièces, « préparation d'envoi » ou encore des opérations liées à la décision d'assistance judiciaire). Pour ces raisons et au vu du dossier et de la nature de l'affaire, une durée de travail de 20 heures était suffisante. Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 ; BLV 211.02.3]), l'indemnité de Me Guillaume Grisel peut être arrêtée pour la procédure d'appel à 3'954 fr. 75, soit 3'600 fr. au titre d'honoraires ([180 fr. x 20 heures), montant auquel il faut ajouter 72 fr. (3'600 fr. x 2 %) à titre de débours forfaitaires (art. 3bis al. 1 RAJ) et la TVA de 7,7 % sur le tout, par 282 fr. 74. Dans la mesure de l'art. 123 CPC, le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenu au remboursement de l'indemnité à son conseil d'office, mise provisoirement à la charge de l'Etat.

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