

VD_FINDINFO HC / 2025 / 656 vom 26. September 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-09-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2025___656

FR: VD_FINDINFO HC / 2025 / 656 du 26 septembre 2025

IT: VD_FINDINFO HC / 2025 / 656 del 26 settembre 2025

Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE, REJET DE LA DEMANDE, JUSTE MOTIF | 337 CO, 337c al. 3 CO

Erwägungen

E. 1

let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (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).

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al.

E. 1.2

En l'espèce, l'appel, formé en temps utile contre une décision finale portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr. par une partie qui a un intérêt digne de protection à son exercice (art. 59 al. 2 let. a CPC), est recevable.

E. 2.1

L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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 contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel).

E. 2.2

En procédure simplifiée, le tribunal établit les faits d'office lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. dans les litiges portant sur un contrat de travail (art. 247 al. 2 let. b

ch. 2 CPC). L'art. 247 al. 2 CPC prévoit la maxime inquisitoire simple, qualifiée également de maxime inquisitoire sociale. Cette maxime a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir l'égalité entre les parties au procès et d'accélérer la procédure (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2). La maxime inquisitoire prévue par l'art. 247 al. 2 CPC implique la possibilité pour le juge de se fonder sur tous les faits pertinents et établis, même si les parties ne les ont pas invoqués (Tappy, Commentaire romand, CPC, Bâle 2019, 2 e éd. [ci-après : CR-CPC], n. 23 ad art. 247 CPC). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (TF 4A_702/2016 du 23 mars 2017 consid. 3.1 ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2 ; CACI 26 mars 2021/156 consid. 7.2.2). Le tribunal n'est pas non plus tenu de rechercher d'office dans le dossier ce qui pourrait en être déduit en faveur de la partie qui a présenté les éléments de preuve (TF 4A_19/2021 du 6 avril 2021 consid. 5.1 ; CACI 26 juin 2023/252 consid. 2.2).

E. 3

L'appelante invoque d'abord une constatation inexacte des faits. Elle revient sur les marchandises emportées par l'intimée le soir de son licenciement. Il ressort des faits retenus par les premiers juges que le soir du 30 août 2022, l'intimée avaient emporté des cadeaux destinés à l'équipe. L'appelante aimerait faire compléter l'état de fait en ce sens que l'intimée n'a jamais remis ces cadeaux à l'équipe, comme cela ressort de l'audition de Mme [...]. Dès lors que le jugement querellé n'indique nulle part que dite marchandise aurait été distribuée, mais, au contraire, que l'intimée avait rendu les produits à l'appelante le 2 septembre 2022, on ne voit pas en quoi les déclarations de la témoin précitée seraient pertinentes.

L'appelante revient par ailleurs sur le fait que lesdites marchandises avaient été confiées à l'intimée en sa qualité de responsable parfumerie, de sorte qu'en étant licenciée et libérée de l'obligation de travailler, il ne lui appartenait plus, le soir du 30 août 2022, de les distribuer à l'équipe. A nouveau, il ressort déjà du jugement de première instance que, dans le cadre de son activité, l'intimée était notamment en charge de la gestion et de la distribution aux employés concernés de cadeaux gagnés lors de concours ou de challenges internes, que l'intimée avait été libérée de son obligation de travailler avec effet immédiat le 30 août 2022 et que le soir de ce 30 août, l'intimée avait emporté des cadeaux destinés à l'équipe, qui ne lui appartenaient pas personnellement. L'appelante ne parvient pas à démontrer que l'intimée avait à dessein de s'approprier ces marchandises, aucun élément de preuve n'étant apporté à ce sujet. Au contraire, comme l'ont relevé les premiers juges, l'intimée a agi au vu et au su de la gérante et de son adjointe, qui n'ont rien dit à ce propos sur le moment, et était par ailleurs accompagnée de trois autres employés de l'appelante. Le lendemain, avertie par le responsable de la sécurité, l'intimée a tout de suite fait l'inventaire des produits emportés et a proposé de les restituer, ce qu'elle a fait le 2 septembre suivant. Au vu du nombre de personnes présentes le 30 août 2022 au moment d'emporter ses affaires et de la collaboration immédiate et complète de l'intimée lors de l'appel du responsable de sécurité, on ne saurait remettre en question l'appréciation des premiers juges selon laquelle l'intimée n'avait pas cherché à s'approprier les marchandises. L'appelante reproche encore aux premiers juges de ne pas avoir détaillé le contenu des documents emportés par l'intimée. Il ressort effectivement de l'audition de M. [...] que l'intimée avait emporté des fiches d'évaluation annuelles des membres du personnel, des bulletins de notes, des dossiers de candidature. S'agissant des documents informatiques, la pièce 64 renvoie à des certificats médicaux ou d'autres documents internes à l'appelante. L'état de fait a été complété en ce sens. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir passé sous silence le fait que

l'intimée était chargée de la formation des apprentis, s'occupait des plannings des employés de la parfumerie et était en charge, de manière générale du bon fonctionnement de la parfumerie. C'est dans le cadre de ce rapport de confiance particulier que l'intimée se serait vu confier les produits et la marchandise qu'elle était ensuite chargée de distribuer à l'interne. L'appelante se réfère à la pièce 16, à savoir le certificat de travail rédigé par ses soins le 5 janvier 2023, duquel il ressort effectivement que l'intimée formait les apprentis et planifiait les horaires et vacances de toute l'équipe parfumerie. Il ressort par ailleurs du témoignage de M. [...] qu'il appartenait au responsable de la succursale de distribuer les cadeaux à l'équipe, tâche qui pouvait être déléguée au responsable parfumerie. L'état de fait peut donc être complété en ce sens que l'intimée formait les apprentis et planifiait les horaires et vacances de toute l'équipe parfumerie. Le fait que l'intimée avait pour tâche de distribuer les cadeaux à l'équipe fait déjà partie de l'état de fait. Au sujet de la valeur des produits emportés, l'appelante prétend que ceux-ci avaient une valeur de revente de près de 3'000 fr. et se réfère au témoignage de M. [...] ainsi qu'aux pièces 59 à 61. Le témoin a indiqué qu'il avait établi la valeur de la marchandise sur la base des code-barres lorsqu'ils existaient et du service IT pour d'autres produits et que cette valeur était de « beaucoup plus que 1'000 fr. ». La pièce 61 indique un montant de 2'967 fr, 65. Il sied de relever toutefois que l'appelante a elle-même allégué (Réponse, all. 174 ss) que parmi les produits emportés se trouvaient des échantillons fournis par les marques ainsi que des testers, généralement destinés à être offerts aux clients de la parfumerie ou de la pharmacie, respectivement à être exposés dans les rayons et que ces échantillons et ces testers ne sont pas destinés à la vente, ou encore que lesdits produits étaient mis en jeu à l'occasion de challenges internes et remis aux employés ayant atteint les objectifs fixés, individuellement ou en équipe. Il convient donc de retenir en fait que la valeur des marchandises était certes de quelque 2'900 fr., mais qu'il ne s'agissait pas de marchandises destinées à être vendues, mais uniquement à être offertes à l'interne ou à la clientèle ou testées dans la parfumerie. L'appelante revient sur les circonstances du 30 août 2022 au soir, lorsque l'intimée est venue récupérer ses affaires. Elle reproche aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimée avait emporté des marchandises au vu et au su de l'appelante. Selon elle, la présence de trois autres employés avait eu pour effet d'intimider la gérante de la pharmacie et son adjointe, comme la première l'avait exposé aux premiers juges lors de son audition, expliquant qu'elle avait été tellement surprise, qu'elle ne s'attendait pas à cette situation et qu'elle était choquée. Il convient à cet égard de relever que les premiers juges ont rapporté les déclarations du témoin [...], à savoir qu'elle n'était sur le moment pas parvenue à réagir différemment en raison de son état de surprise ou de choc et du fait que tout était allé très vite. Il n'en demeure pas moins que le témoin n'a pas nié avoir vu l'intimée partir avec un caddie plein. En outre, le témoin avait la position de gérante, soit une position hiérarchiquement supérieure aux trois employés ayant accompagné l'intimée, de sorte qu'on ne discerne pas comment elle aurait pu se sentir intimidée, étant elle-même accompagnée de son adjointe. Il n'y a pas lieu de revenir sur l'état de fait tel que retenu par les premiers juges à cet égard. Enfin, l'appelante conteste l'état émotionnel de l'intimée le soir du 30 août 2022, arguant qu'elle avait pris soin de tout organiser en répartissant les tâches des trois autres employés, ce qui démontrait qu'elle n'avait pas agi sous un état de choc. Le fait que l'intimée ait prévu à l'avance qui prendrait quoi ne signifie pas qu'elle ne se trouvait plus dans un état émotionnel particulier, après avoir été licenciée le matin même. Il a été retenu en fait que non seulement l'intimée, mais tout le reste de l'équipe avait été surpris et attristé par l'annonce de ce licenciement auquel personne ne s'attendait. Ainsi, il apparaît cohérent que l'intimée n'ait pas souhaité s'éterniser

au moment de récupérer ses affaires et qu'elle ait demandé à certains collègues de l'aider en leur disant ce qu'il fallait récupérer. D'ailleurs, on peut se demander, si l'intimée avait mûrement réfléchi son acte, pourquoi celle-ci aurait entièrement et immédiatement collaboré lors de l'appel du responsable sécurité le lendemain. Il n'y a pas lieu de modifier l'état de fait sur ce point également.

E. 4.1

L'appelante prétend que le licenciement immédiat est intervenu pour de justes motifs, dès lors que l'intimée avait eu l'intention de s'approprier les marchandises et documents litigieux.

E. 4.2

L'art. 337 CO autorise l'employeur à résilier immédiatement le contrat pour de justes motifs (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). 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 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, 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 et les arrêts cités). Le juge apprécie librement s'il existe de « justes motifs » au sens de l'art. 337 al. 3 CO ; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et réf. cit.). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). À cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (TF 4A_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2 ; TF 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2). La position du travailleur, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté ; le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 86 consid. 2c ; TF 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1 et réf. cit.). L'employeur qui veut se prévaloir d'un fait justifiant la résiliation immédiate doit agir sans tarder, sous peine de forclusion (TF 4A_402/2021 consid. 6.4 ; Gloor, in : Dunand/Mahon (éd.), Commentaire du contrat de travail, art. 337 CO N 73). De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et les jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2). Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique ; on peut ainsi admettre une prolongation de quelques

jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant des travailleurs (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 ; ATF 130 III 28 consid. 4.4 ; consid. 4.1 non publié de l'ATF 143 III 290 et réf. cit.).

E. 4.3

En l'espèce, il convient d'abord de relever que l'appelante fonde son grief tiré de la violation de l'art. 337 CO uniquement sur la base d'une correction de l'état de fait au sujet de l'intention de l'intimée de s'emparer sans droit de marchandises, état de fait sur lequel il n'y a pas lieu de revenir comme il a été vu ci-avant. Cela étant, et comme l'ont retenu les premiers juges, l'intimée n'a pas cherché à dissimuler les marchandises qu'elle emportait le soir du 30 août 2022, opération qui a eu lieu en présence de la gérante et de son adjointe, qui ne sont pas intervenues, alors qu'elles étaient deux et dans une position hiérarchiquement supérieure aux employés présents ce soir-là. Les premiers juges ont relevé que l'intimée et la gérante avaient pris le temps de procéder à la restitution de la clé de la pharmacie et de remplir un formulaire de quittance à cette fin, de sorte qu'on ne pouvait pas retenir que la gérante n'avait pas pu réagir parce que tout était allé très vite. L'instruction a par ailleurs permis d'établir que le licenciement ordinaire de l'intimée avait surpris tout le monde et que l'ensemble des employés, la gérante y compris, s'étaient trouvés dans un état d'émotion particulier. Il convient d'en déduire que tant l'intimée que ses trois collègues ont emporté toutes les marchandises, ainsi que les documents informatiques, sur le coup de l'émotion, ce qui est corroboré par le fait que l'intimée a immédiatement collaboré lorsque le responsable sécurité l'a appelée, en lui listant les produits et documents concernés et en proposant de les restituer, ce qu'elle a fait deux jours plus tard. Les premiers juges ont également pris en compte le fait que l'intimée avait été, au moment du congé immédiat, déjà licenciée de manière ordinaire, avec la libération de l'obligation de travailler, de sorte qu'il était supportable pour l'employeur d'attendre l'issue du délai ordinaire de congé. Le raisonnement des premiers juges ne prête pas le flanc à la critique et doit être entièrement confirmé. Dans sa réponse à l'appel, l'intimée se prévaut par ailleurs de la tardiveté de l'appelante à prononcer le licenciement immédiat. En l'espèce, les faits ayant mené au licenciement datent du 30 août 2022 au soir. Le congé immédiat est intervenu le 9 septembre suivant. Ces éléments ne sont pas contestés. En revanche, l'appelante explique, dans sa réplique à la réponse, n'avoir reçu les photos des produits emportés par l'intimée et ses brèves explications que le jeudi 1^{er} septembre 2022, puis le vendredi 2 septembre 2022 a été dressé l'inventaire détaillé, permettant d'évaluer la valeur des produits concernés. L'appelante a ensuite entendu les personnes présentes le 30 août 2022 en date du lundi 5 septembre 2022 seulement et avoir entendu l'intimée le mercredi 7 septembre 2022 suivant. Le licenciement, intervenu 2 jours plus tard, ne serait selon elle pas tardif. En réalité, l'intimée a admis le 31 août 2022 déjà avoir emporté les marchandises contestées et listé de manière détaillée de quoi il s'agissait, tout en les restituant le 2 septembre 2022 suivant. On ne comprend pas que l'employeur ait eu besoin d'une semaine supplémentaire pour éclaircir les faits qui étaient déjà établis au plus tard le 2 septembre 2022. D'ailleurs, l'appelante ne soutient pas avoir eu connaissance d'éléments supplémentaires lors des entretiens des 5 et 7 septembre 2022, la version de l'intimée selon laquelle elle entendait elle-même procéder à la distribution des marchandises ne l'ayant d'ailleurs pas convaincue. L'intimée ayant admis le 31 août 2022 déjà avoir emporté les marchandises litigieuses et les ayant restituées le 2 septembre 2022, les faits étaient avérés et il ne s'agissait pas de simples soupçons portés à l'encontre de l'employée. Il convient dès lors de retenir que l'appelante connaissait les éléments pertinents et suffisants le 2 septembre 2022 au plus tard, de sorte que le congé,

intervenu 5 jours plus tard si l'on ne tient pas compte du week-end des 3 et 4 septembre 2022, est tardif. Pour ce motif supplémentaire, il convient de retenir que le congé immédiat a été donné sans juste motif.

E. 5.1

L'appelante critique encore le montant de l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié alloué par les premiers juges à hauteur de 9'633 fr. 20.

E. 5.2

Selon 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 dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. En principe, une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO est due dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié (ATF 116 II 300 consid. 5a ; TF 4A_234/2024 du 31 octobre 2024 consid. 5.1). L'indemnité est évaluée selon les règles du droit et de l'équité. Le droit impose de tenir compte de toutes les circonstances. Ainsi la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est déterminante, mais d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (ATF 123 III 391 consid. 3c). Le juge dispose au demeurant d'un large pouvoir d'appréciation des circonstances particulières à prendre en considération (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb).

E. 5.3

En l'espèce, les premiers juges ont accordé une indemnité de 9'633 fr. 20, correspondant à un peu plus de deux mois de salaire. Ils ont pris en compte la longue durée des rapports de travail, l'atteinte à la personnalité résultant dudit congé et les conséquences financières supportées par l'intimée par suite de son licenciement immédiat. L'appelante prétend que l'intimée n'a subi aucune atteinte à la personnalité ni de conséquences financières des suites du congé immédiat, en particulier en raison de son incapacité de travail ayant mené à la perception d'indemnités journalières pour perte de gain. Au contraire, la faute de l'intimée justifierait de lui ôter toute indemnité. Comme le retient la jurisprudence, un licenciement immédiat injustifié donne en principe droit à une indemnité, qui doit être calculée selon les circonstances. En l'occurrence, on ne saurait nier l'existence d'une atteinte à la personnalité de l'intimée : l'annonce de son licenciement ordinaire ayant déjà provoqué une grande surprise pour elle-même et ses collègues, même la gérante, à plus forte raison un congé immédiat était-il susceptible de porter atteinte à sa personnalité. S'agissant des conséquences financières, l'appelante prétend que les premiers juges se sont fondés sur un seul allégué de l'intimée. Or, l'intimée a allégué, pièce à l'appui, avoir eu des difficultés financières, la caisse de chômage ne voulant pas l'indemniser en raison du licenciement immédiat (all. 104 et pièce 15). Son incapacité de travail n'est intervenue que le 18 octobre 2022, soit plus d'un mois après le licenciement immédiat. Prétendre que l'intimée n'a pas subi de conséquences financières du fait de son congé immédiat est dès lors erroné. La longue durée des rapports de travail, à savoir plus de 9 ans, n'est en revanche pas contestée. Quant à la faute concomitante de l'intimée, il faut considérer qu'elle a déjà été prise en compte dans l'appréciation de la quotité de l'indemnité, dans la mesure où les premiers juges ont évalué celle-ci à un peu plus de deux mois de salaire, sur les six mois au maximum qui peuvent être attribués, à savoir moins de la moitié du maximum légal. En d'autres termes, il n'y a rien à redire sur la quotité de l'indemnité allouée par les premiers juges.

E. 6.1

Au vu de ce qui précède, l'appel doit être entièrement rejeté et le jugement confirmé.

E. 6.2

L'arrêt peut être rendu sans frais judiciaires au vu de la valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC), l'avance de frais effectuée par l'appelante (720 fr.) devant lui être restituée. L'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), versera au conseil de l'intimée (cf. TF 4A_106/2021 du 8 août 2022 consid. 3.4) la somme de 3'000 fr. à titre de dépens de deuxième instance (art. 3 al. 2, 7 et 19 al. 2 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens à la B. _____, celle-ci n'ayant pas procédé par le biais d'un mandataire professionnel et se limitant dans sa réponse à conclure au rejet de l'appel en renvoyant au contenu du jugement de première instance.

E. 6.3.1

Le conseil d'office a droit au remboursement de ses débours et à un défraiement équitable, qui est fixé en considération de l'importance de la cause, de ses difficultés, de l'ampleur du travail et du temps qu'il y a consacré ; le juge apprécie l'étendue des opérations nécessaires pour la conduite du procès et applique un tarif horaire de 180 fr. s'agissant d'un avocat (art. 2 al. 1 let. a RAJ [règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile ; BLV 211.02.3]) et de 110 fr. pour un avocat stagiaire (art. 2 al. 1 let. b RAJ).

E. 6.3.2

Me Martin Brechbühl a indiqué dans sa liste des opérations avoir consacré 12 heures et 54 minutes de travail au dossier, dont 9 heures et 13 minutes par son avocate-stagiaire. Vu la nature du litige et les difficultés de la cause, il y a lieu d'admettre ce nombre d'heures. Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr. pour un avocat breveté et de 110 fr. pour un avocat-stagiaire, l'indemnité de Me Martin Brechbühl doit être fixée à 1'676 fr. 85 [(3 h 41 x 180 fr.) + (9 h 13 x 110 fr.)], montant auquel il convient d'ajouter des débours par 33 fr. 55 (2 % x 1'676 fr. 85 [art. 3bis al. 1 RAJ]) ainsi que la TVA à 8.1 % sur l'ensemble, soit 138 fr. 55 (8.1 % x 1'710 fr. 40), pour un total de 1'848 fr. 95.

E. 6.3.3

La bénéficiaire de l'assistance judiciaire remboursera l'indemnité allouée à son conseil d'office, provisoirement supportée par l'Etat, dès qu'elle sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). Il incombe à la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes de fixer le principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a CDPJ [Code du 12 janvier 2010 de droit privé judiciaire vaudois ; BLV 121.02]).

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