

# VD\_FINDINFO Jug / 2020 / 273 vom 27. November 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-11-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Jug\\_\\_\\_2020\\_\\_\\_273](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2020___273)

FR: VD\_FINDINFO Jug / 2020 / 273 du 27 novembre 2019

IT: VD\_FINDINFO Jug / 2020 / 273 del 27 novembre 2019

## Regeste

DÉCISION D'IRRECEVABILITÉ, RÉSILIATION IMMÉDIATE, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE | 61 LPers-VD, 59 CPC (CH), 60 CPC (CH), 66 CPC (CH)

## Erwägungen

### E. 2

CPC a été respecté et il convient dès lors d'entrer en matière sur la demande. d) Reste à trancher la question de la qualité de partie du défendeur. En effet, le demandeur, par la plume de son conseil, a ouvert action contre le Centre Hospitalier Universitaire Vaudois et non contre l'Etat de Vaud. Aux termes de l'art. 59 al. 1 CPC, le Tribunal n'entre en matière que sur les demandes et requêtes qui satisfont aux conditions de l'action. Ces conditions sont précisées à l'al. 2 de ce même article, et sont notamment la capacité d'être partie et la capacité d'ester en justice. Pour être partie au procès, il faut exister, la notion d'« existence » devant être prise dans un sens large (CR CPC N 71 ad. art. 59). Elle résulte ainsi non seulement de la jouissance des droits civils, dont elle est une des composantes (ATF 42 II 553, c. 1, JdT 1917 I 304), mais aussi de normes spécifiques qui accordent la capacité d'être partie à des communautés non personnalisées, de même qu'à des organes non personnalisés. Une demande déposée par – ou contre – une partie inexistante doit être déclarée irrecevable, faute d'instance valable (CR CPC N 71 ad. art. 59 et références citées). Une demande déposée par – ou contre – une partie inexistante doit être déclarée irrecevable, faute d'instance valable (CR CPC N 71 ad. art. 59 et référence citée). L'inexistence d'une partie doit être distinguée de sa désignation inexacte, qui se rattache au vice de forme (CR CPC N 74 ad. art. 59). Le principe veut qu'une rectification n'est admise qu'en cas d'erreur rédactionnelle (ATF 131 I 57 c. 2.2 ; TF, arrêt du 20 mai 2016, 4A\_560/2015, c. 4.2 ; TF, SJ 1987 22, c. 3c). Si l'erreur s'avère aisément décelable et rectifiable tant pour la partie adverse que pour le juge, le risque de confusion n'existe pas et la rectification est possible. En d'autres termes, la rectification peut avoir lieu uniquement lorsqu'il n'existe dans l'esprit du juge et des parties aucun doute raisonnable sur l'identité de cette partie (CR CPC N 71 ad. art. 59). Dans le cas inverse, il convient de ne pas entrer en matière (ATF 131 I 57, c. 2.2 ; TF, arrêt du 20 mai 2016, 4A\_560/2015, c. 4.2 ; voir également ATF 114 II 335, c. 3, JdT 1989 I 337). Aux termes de l'art. 60 CPC, le Tribunal examine d'office si les conditions de recevabilité sont remplies. Le Code ne précise toutefois pas à quel moment, et selon quelle procédure le juge doit examiner les conditions de recevabilités. Le principe veut que cet examen intervienne aussitôt que possible, avant même le traitement de la demande au fond (CR CPC N 3 ad art. 60 CPC et références citées). Il n'est toutefois pas interdit au Tribunal d'examiner sa compétence à un stade plus avancé de la procédure (ATF 140 III 355, arrêt 4A\_291/2015). Il peut dès lors le faire jusqu'à la décision finale. L'art. 66 CPC définit la capacité d'être partie, à savoir la faculté pour une entité juridique d'être

désignée comme demanderesse ou défenderesse au procès (CR CPC N 1 ad art. 66). Aux termes de cette disposition, la capacité d'être partie à une procédure est subordonnée soit à la jouissance des droits civils, soit à la qualité de partie en vertu du droit fédéral. S'agissant du Centre hospitalier universitaire vaudois, la seconde possibilité peut d'emblée être ignorée. Reste à savoir si ce dernier jouit des droits civils. La jouissance des droits civils découle, pour les personnes physiques de l'art. 11 CC, pour les personnes morales des art. 52 et 53 CC. Le statut du CHUV est réglé par la loi vaudoise sur les Hospices cantonaux (LHC ; RSV 810.11). Aux termes de l'art. 2 de cette dernière, le CHUV est un service de l'Etat de Vaud rattaché au Département de la santé et de l'action sociale (DSAS) ; il n'est pas une personne morale. Le Centre Hospitalier Universitaire vaudois n'a pas la jouissance des droits civils. Partant, il n'a pas la qualité de partie au sens de l'art. 66 CPC. Appelé à justifier la qualité de partie du CHUV, le conseil du demandeur a relevé en plaidoirie qu'il était notoire que la désignation « Centre Hospitalier Universitaire vaudois » visait clairement l'Etat de Vaud, aucun doute raisonnable sur l'identité de cette partie ne pouvant exister ni dans l'esprit du tribunal ni pour le défendeur, qui avait d'ailleurs conclu dans ses écritures au rejet des prétentions. On ne saurait partager cette manière de voir et la demande doit être déclarée irrecevable. II. a) Indépendamment de la question de la recevabilité, ou plutôt de l'irrecevabilité des conclusions, et pour éviter que le demandeur n'ouvre à nouveau action, ses prétentions n'étant à tout la moins pas toutes atteintes par la prescription ou la péremption, le Tribunal s'est tout de même penché sur les questions de fond. Comme on le verra ci-dessous, la demande aurait de toute manière dû être rejetée, indépendamment de la question de la qualité de personne morale du CHUV, les griefs n'étant pas fondés. Le demandeur se plaint tout d'abord des montants qu'il a perçus à titre de salaire. Le salaire est la contreprestation principale de l'employeur à la prestation de services de l'employé (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4<sup>ème</sup> éd., Berne 2019, p. 183). Aux termes de l'art. 23 de la LPers-VD, les collaborateurs ont droit à une rémunération sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité, ou d'une indemnité ou d'un émolument. b) En l'espèce, le contrat de travail du demandeur prévoit un salaire annuel de CHF 100'583.-, payés en 13 fois, à savoir un montant de 7'737.15.- par mois. En date du 16 décembre 2015, le demandeur s'est vu octroyer une indemnité pour travaux spéciaux mensuelle de CHF 211.- à partir du mois de septembre 2015, en raison de sa responsabilité nouvelle de responsable horaire. c) Le demandeur prétend à un salaire d'ICUS, en alléguant qu'il occupait un poste d'ICUS, à savoir d'infirmier chef d'unité de soins, ce que conteste vivement le défendeur. Le demandeur considère avoir droit à la différence entre le montant qu'il a effectivement perçu à titre de salaire, entre le mois de septembre 2015 et l'échéance du contrat de travail liant les parties, et la rémunération d'un ICUS. Conformément à l'art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC ; RS 210), il appartient à celui qui allègue un fait de le prouver pour en déduire son droit. Or, en l'espèce, le demandeur n'a nullement établi qu'il aurait effectivement exercé les tâches d'un ICUS. Le fait que ce terme figure dans la lettre de griefs du 29 juin 2017, comme dans la décision d'octroi d'une indemnité pour travaux spéciaux du 28 juin 2016 n'est pas déterminant et ne saurait créer une situation qui n'a jamais existé, ce d'autant qu'en juin 2016, Q.\_\_\_\_\_ était toujours l'ICS du service de médecine [...]. Comme cela ressort des propres déclarations du demandeur, il n'était pas ICUS et s'est d'ailleurs défendu à répétitions de devoir assumer les tâches dévolues à un collaborateur ayant cette fonction. Il résulte enfin des pièces produites et des témoignages que le demandeur a été engagé en tant qu'infirmier à la médecine [...], puis

s'est vu attribuer des tâches de responsable horaire depuis l'automne 2015, ce qui lui a valu une indemnité pour travaux spéciaux, en sus de son salaire de base. Il résulte d'ailleurs du courrier du 29 juillet 2015 que le demandeur a accepté la responsabilité de certaines activités d'ICUS, mais non qu'il aurait été responsable d'exécuter toutes les tâches dévolues à un ICUS. Le demandeur a ainsi échoué à prouver qu'il aurait été promu en qualité d'infirmier chef d'unité de soins : les témoins sont d'ailleurs unanimes à ce sujet, le demandeur n'était pas ICUS. Au surplus, même la signature électronique du demandeur fait uniquement état de sa qualité d'infirmier responsable horaire, tout comme celle du courrier qu'il a adressé au CHUV le 6 juin 2017. d) Partant, la conclusion du demandeur tendant au paiement de la différence de salaire entre ce qu'il a effectivement perçu et le salaire d'un ICUS doit être rejetée. III. a) Le demandeur se plaint ensuite d'un licenciement avec effet immédiat injustifié. En effet, le défendeur a résilié le contrat de travail les liant par courrier du 30 octobre 2017, avec effet au 31 octobre 2017. Une lettre d'intention de résiliation des rapports de travail lui a préalablement été adressée. On lui reproche des « manquements graves dans l'exercice de [son] activité professionnelle ». En substance, on lui reproche la falsification du document Excel. Auparavant, soit le 29 juin 2017, le demandeur avait reçu une mise en garde de la part de son employeur, lui faisant grief de manquement dans le cadre de la procédure d'accident d'exposition au sang. b) L'art. 61 al. 1 LPers-VD prévoit que l'autorité d'engagement peut résilier immédiatement le contrat le liant à l'un de ses collaborateurs en tout temps, pour de justes motifs. Ces derniers sont notamment 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. L'al. 2 du même article prévoit que les articles 337b et 337c de la loi fédérale complétant le Code civil suisse (CO ; RS 220) s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif. c) Au vu de la formulation similaire des articles 61 LPers-VD et 337 CO, la jurisprudence fédérale relative à la seconde trouve application dans le cadre de l'interprétation relative à la première, comme l'a relevé la jurisprudence cantonale (réf in TRIPAC TR10.025954 du 10. 2. 2012 , c. III.a ; TF 18.005799 du 29. 1. 2019 c. II.b). A ce titre, le Tribunal fédéral estime que la résiliation immédiate pour de justes motifs est une mesure exceptionnelle et doit être admise de manière restrictive (ATF 127 III 351, c. 4a). Selon la jurisprudence, les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou des employés de l'Etat peuvent procéder de toutes circonstances, qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute (TF, 20.12.2010, 8C\_70/2010, c. 2.2 ; TF, 6.3.2020, 8C\_879/2018, c. 3.2). d) En l'espèce, les actes reprochés au demandeur sont graves. En effet, en modifiant les dates du tableau Excel, le demandeur a non seulement falsifié un document appartenant à son employeur, mais il a également mis en danger l'intégrité physique, voire la vie, de ses collègues. De plus, son attitude face à ces faits est pour le moins déconcertante. Il paraît en effet ne pas s'apercevoir de la gravité de ses actes, minimisant leurs conséquences potentielles, faisant plaider qu'il s'agissait d'une simple « erreur de dates ». Or, le demandeur a lui-même admis dans ses déclarations à sa hiérarchie avoir falsifié les dates pour se donner du temps ; on ne saurait parler d'erreur excusable. Le fait que le demandeur voie dans les observations de ses collègues de la jalousie et une envie de lui nuire n'influe en rien sur le caractère volontaire des agissements du demandeur et la gravité des faits, propres à détruire la confiance de l'employeur. Même les témoins entendus ont relevé qu'il s'agit de faits graves, compte tenu des conséquences potentielles de mise en danger des tiers. Le demandeur avait pourtant déjà fait l'objet de remontrances en juin 2017, à la suite de l'indication d'une fausse date sur un AES. On lui reprochait en

effet d'avoir tardé à agir dans le traitement d'un cas d'exposition au sang, et d'avoir falsifié la date de traitement. Là encore le demandeur a minimisé la gravité de ses actes, invoquant que dans tous les cas il n'y « avait rien à faire », alors même qu'il ne lui appartenait pas de prendre la décision. Cela étant, la mise en garde du 29 juin 2017 ne saurait être considérée comme une « amnistie » au demandeur pour tout ce qui s'était passé jusque-là. En effet, ce courrier ne se réfère qu'à la problématique de l'AES, sans entrer en matière sur quoi que ce soit d'autre. Il ne fait aucun doute que les agissements du demandeur sont d'une gravité considérable, et sont susceptibles de briser la confiance que le défendeur portait en lui. Partant, l'autorité d'engagement était fondée à résilier le contrat le liant au demandeur avec effet immédiat. e) Le demandeur veut tirer argument du délai, jugé par lui trop long, entre la survenance des faits et la décision de licenciement avec effet immédiat. S'il est exact qu'en droit privé, l'employeur doit notifier le licenciement avec effet immédiat sans tarder, la doctrine préconisant un délai de deux ou trois jours ouvrables, qui ne commence à courir qu'au moment de la connaissance des faits par l'employeur (Wyler/Heinzer, p. 745 s.), en droit de la fonction publique, il convient de prendre en considération les particularités du système (Wyler Rémy/Briguet Matthieu, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, IDAT 2017, p. 46). Or, si les faits litigieux (à savoir le cas d'AES et la falsification du tableau Excel) se sont déroulés à l'été 2017, ce n'est que plus tard que les supérieurs directs ont été mis au courant, la direction générale des ressources humaines du CHUV n'en étant informée qu'en date du 2 octobre 2017. Ce sont en effet des collègues du demandeur qui se sont aperçus des discordances de dates dans le fichier Excel. Ces derniers ont en informé la hiérarchie directe, à savoir la Dresse P. \_\_\_\_\_, qui a elle-même réalisé des contrôles aléatoires, puis chargé une infirmière de procéder à d'autres vérifications, avant d'informer la direction générale des ressources humaines. Ce faisant, l'employeur a procédé conformément à ce qu'il devait faire puisqu'en présence d'un soupçon de commission d'un acte répréhensible susceptible de constituer un juste motif, il lui appartient d'effectuer des vérifications afin de déterminer si les faits sont avérés ou non (Wyler/Heinzer, p. 718 ss). En outre, pour déterminer le délai raisonnable, il convient de faire une distinction entre le cas où l'état de fait est clair, et celui où il nécessite des éclaircissements (TF 4A\_251/2015, du 6 janvier 2016). En l'espèce, il a été nécessaire de contrôler l'ensemble des dossiers traités par le demandeur, de surcroît durant la période de vacances estivale. Finalement, il convient également de relever que le demandeur étant en arrêt-maladie à ce moment-là ; du fait de son absence, la situation ne pouvait être aggravée par un report du délai le temps nécessaire aux contrôles, le collaborateur ne pouvant inférer de l'écoulement du temps que le lien de confiance n'était pas gravement atteint. Enfin, en présence d'un soupçon pouvant mener au licenciement avec effet immédiat pour de justes motifs, l'employé dispose d'un droit d'être entendu, afin de donner sa version des faits (Wyler/Heinzer, p. 718 ss), a fortiori en droit public. En l'espèce, le demandeur était en arrêt-maladie, si bien qu'il ne pouvait pas être entendu pendant l'été. Lorsqu'il a été possible de l'entendre, à savoir dès le 2 octobre – selon certificat médical – il a été convoqué par l'employeur pour s'expliquer. On rappelle à toutes fins utiles que les juges fédéraux ont admis l'admissibilité d'un délai social pour éviter de pénaliser l'employeur qui adopte un comportement social vis-à-vis de son collaborateur (TF, 15.10.2014, 8C\_340/2014.). f) Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans considère que le défendeur était fondé à prononcer le licenciement avec effet immédiat pour de justes motifs par courrier du lundi 30 octobre 2017, après avoir donné au demandeur un délai pour se prononcer sur l'intention de résilier les rapports de travail qui lui avait été communiquée le

5 octobre 2017 et l'avoir entendu en présence de représentants de la commission du personnel le vendredi 27 octobre 2017. Il n'y a dès lors lieu d'allouer ni salaire pour le délai de congé ni une quelconque indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO, dite indemnité n'étant due qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée. IV. a) Le demandeur estime par ailleurs avoir été victime de mobbing, et avoir droit à une indemnité en compensation de la souffrance vécue. Selon le Tribunal fédéral, le harcèlement psychologique ou mobbing est défini comme « un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail » (TF, 22 mai 2015, 4A\_714/2014). S'agissant de la preuve du mobbing, le Tribunal fédéral requiert un faisceau d'indices convergents et probants (TF, 22 mai 2015, 4A\_714/2014). L'appréciation de l'existence d'une situation de harcèlement psychologique présuppose une appréciation globale des circonstances ; à cet égard, une expertise médicale fondée sur les seules déclarations du patient est insuffisante à prouver une situation de mobbing (Wyler/Heinzer, p. 448 s.). Ces mêmes auteurs estiment que les accusations de mobbing sont devenues fréquentes, le concept était trop souvent utilisé en présence d'une situation de conflit ou d'insatisfaction au travail (Wyler/Heinzer, p. 448). b) Dans le cas d'espèce, le demandeur se plaint de harcèlement de la part de ses collègues et supérieurs. Il explique notamment que ses collègues tentaient de le marginaliser et ne lui faisaient pas confiance ; quant à sa supérieure, la Dresse P. \_\_\_\_\_, elle l'infantilisait et adoptait une attitude hostile envers lui. Afin de prouver ses allégations, le demandeur produit un rapport de son médecin généraliste, la Dresse D. \_\_\_\_\_, ainsi que des passages de son journal personnel. Certes, le médecin du demandeur a attesté en date du 6 octobre 2017 que le demandeur souffrait « d'un trouble dépressif initialement sévère relationnel consécutif à un contexte difficile au travail », mais ce jugement médical ne se base que sur les déclarations du patient. Quant à la Dresse J. \_\_\_\_\_, psychologue-psychothérapeute, elle relève un état de déprime et d'anxiété, mais sans faire aucun lien avec le cadre professionnel du demandeur. Sur question du conseil du demandeur, elle a répondu qu'elle ne pouvait qu'émettre des hypothèses sur les causes de la dépression, dont l'une était la pression et le stress que son patient pouvait ressentir. En procédure, le demandeur ne s'est plaint de mobbing que dans sa réplique au tribunal de céans, offrant uniquement son audition et son journal au soutien de ses dires. Les anciens collègues du demandeur entendus par le tribunal, certains à suite à ses réquisitions, n'ont pas été témoins de harcèlement psychologique à son encontre. Certes, L. \_\_\_\_\_ a affirmé que la Dresse P. \_\_\_\_\_ avait parfois un comportement injuste envers le demandeur, comme un ton sec, ou des propos vindicatifs. Mais aucun témoin ne fait état de gestes ou propos pouvant faire croire à un réel harcèlement psychologique envers le demandeur. L'ambiance était toutefois clairement mauvaise entre le demandeur et ses collègues, puisque G. \_\_\_\_\_ a indiqué que certains collaborateurs récoltaient des preuves de mobbing contre le demandeur. Comme infirmier de santé au travail, le demandeur savait que des procédures existent à mettre en œuvre dans des situations de harcèlement psychologique, et qu'il faut commencer par demander de l'aide. Or, la première manifestation par le demandeur d'une recherche de soutien semble être le courrier qu'il adresse à Mme [...] et R. \_\_\_\_\_ le 6 juin 2017, sous l'intitulé « Analyse systémique de l'événement du 2 juin 2017 », document qui apparaît surtout, dans sa présentation, comme un plaidoyer en faveur du demandeur et qui ne fait aucunement état des modifications de fichiers Excel. Quoi qu'il en soit, le demandeur n'a pratiquement plus travaillé depuis cette date, et tout ce dont il se plaint en procédure est

antérieur au 6 juin 2017. En outre, comme le relève W. \_\_\_\_\_, le demandeur n'a jamais informé la direction générale des ressources humaines du mobbing dont il aurait souffert. Il n'a pas non plus alerté les ressources humaines d'unité ou son supérieur direct avant le 6 juin et notamment pas lorsqu'il s'est trouvé en arrêt maladie pour une bronchite en mars 2017; s'il l'avait fait, une médiation aurait été mise en place puisqu'il s'agit d'une ressource qui est activée très régulièrement; deux médiateurs professionnels se chargent de ce genre de cas. Cette information est transmise aux collaborateurs du CHUV lors de la journée d'accueil et l'intranet du CHUV le précise également: le demandeur ne pouvait l'ignorer. Par ailleurs, les déclarations véhémentes du demandeur lors de son audition n'ont pas convaincu le tribunal de céans de la réalité de ses plaintes, ni les passages produits de son journal, qui ne reflètent que sa perception de la réalité. c) Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans constate que le demandeur n'est pas parvenu à apporter un faisceau d'indices convergeant démontrant qu'il aurait été victime de harcèlement psychologique. Au contraire, des témoins ont même relevé le fait que certains collègues se sentaient l'objet de mobbing de la part du demandeur. En outre, le demandeur ne s'est pas plaint auprès de ses supérieurs d'une situation qu'il estimait comme relevant du harcèlement psychologique; ce n'est que lorsqu'on lui a reproché des erreurs qu'il a invoqué le fait de ne pas se sentir bien au titre d'excuse ou d'explication. Partant, il n'y a pas lieu d'allouer une quelconque indemnité au demandeur s'agissant de ce grief. V. Le demandeur fait en outre valoir qu'il aurait droit au remboursement des frais médicaux déboursés par lui-même. Comme énoncé ci-dessus, aucun lien de causalité ne peut être retenu entre la situation professionnelle du demandeur et la dépression sévère dont il a souffert. Il n'y a dès lors pas lieu d'allouer une quelconque indemnité en ce sens. VI. Finalement, il n'y a pas lieu de se pencher sur la question du certificat de travail, le demandeur ayant renoncé à sa conclusion en plaidoirie. Force est de constater, au vu de ce qui précède, que les prétentions du demandeur sont privées de tout fondement juridique. Partant, ses conclusions doivent donc être rejetées dans leur intégralité. V. a) Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 3'850 fr. (art. 16 al.

## **E. 7**

LPers-VD, art. 23 du Tarif des frais judiciaires civils (TFJC; RSV 270.11.5)). Compte tenu de ses ressources, le demandeur a été mis au bénéfice de l'assistance judiciaire par décision du 16 janvier 2018. Ces frais sont dès lors laissés à la charge de l'Etat. Le demandeur est rendu attentif au fait qu'il est tenu de rembourser les montants ainsi avancés, dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). b) L'avocat qui procède au bénéfice de l'assistance judiciaire dans le canton de Vaud peut prétendre à un tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a du règlement vaudois du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile [RAJ; RSV 211.02.3]), 110 fr. s'agissant d'un avocat-stagiaire (ibid., let. b), et à 5% du défraiment hors taxe à titre de débours (art. 3bis al. 1 RAJ). En l'occurrence, Me Monica MITREA a été désignée conseil d'office du demandeur avec effet au 29 décembre 2017. Compte tenu de la liste des opérations produites, l'indemnité de Me MITREA peut être arrêtée, à compter de cette dernière date, à CHF 25'410.20.-, à savoir CHF 21'750.- d'honoraires (120,83 x 180), CHF 720.- de vacations (6 x 120), des débours à hauteur de CHF 1'123,50.- et CHF 1'816.70.- de TVA (7.7%). Il convient de préciser qu'ont été déduites certaines opérations comptabilisées dans la liste fournie par Me Monica MITREA. Le Tribunal de céans a en particulier été étonné par certains éléments, dont le nombre de courriers aux témoins, ainsi que par le fait qu'il est malaisé de faire la correspondance entre la liste des opérations et les dates des courriers produits en procédure. Il est d'ailleurs

difficile de savoir exactement ce qu'il en est, dans la mesure où le temps indiqué comprend souvent plusieurs opérations. De plus, figurent dans la liste de nombreuses opérations dont la longueur déconcerte. Le Tribunal s'est également étonné du nombre d'analyses juridiques du dossier, ainsi que de la rédaction de courriers au TRIPAC qui ne lui sont manifestement jamais parvenus. De plus, l'avocat qui prépare une audience d'audition de témoins et fait valoir ce temps dans sa liste des opérations ne saurait solliciter une nouvelle indemnisation pour la préparation des auditions de témoins, dans la mesure où les deux opérations sont redondantes. Finalement, lors de l'audience du 1<sup>er</sup> avril 2019, le demandeur et son conseil sont arrivés avec une demi-heure de retard, si bien que ce temps a été retranché. Les indemnités de conseil d'office sont supportées provisoirement par le canton (cf. art. 122 al. 1 let. a CPC), le demandeur étant rendu attentif au fait qu'il est tenu de rembourser les montants ainsi avancés, dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 al. 1 CPC). Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale : I. REJETTE intégralement, dans la mesure de leur recevabilité, les conclusions prises par V. \_\_\_\_\_ dans sa demande du 4 juin 2018 et à l'audience du 6 novembre 2019. II. ARRÊTE les frais judiciaires à CHF 3'850.- (trois mille huit cent cinquante francs) pour la demanderesse et les laisse à la charge de l'Etat. Si la motivation n'est pas demandée, les frais judiciaires seront réduits à CHF 3'150.- (trois mille cent cinquante francs). III . FIXE l'indemnité d'office de M<sup>e</sup> Monica MITREA, avocate, à CHF 25'410.20 (vingt-cinq mille quatre cent dix francs et vingt centimes), TVA par 1'816.70 (mille huit cent seize francs et septante centimes) incluse, dont CHF 720.- de vacation. IV . DIT que le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité du conseil d'office mis à la charge de l'Etat. V. REJETTE toutes autres et plus amples conclusions. VI. REND le présent jugement sans dépens. La Présidente : La greffière : Christine SATTIVA SPRING, v.-p. Mégane BERDOZ, a.h. Du 18 mai 2020 Les motifs du jugement rendu sont notifiés aux parties. Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de 30 jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet du recours de l'appel doit être jointe. La greffière :

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