

# VD\_GERICHTE P322.000484 vom 7. Oktober 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-10-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P322.000484](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P322.000484)

FR: VD\_GERICHTE P322.000484 du 7 octobre 2024

IT: VD\_GERICHTE P322.000484 del 7 ottobre 2024

## Erwägungen

### E. 19

mai 2021, d'autant plus lue au regard des échanges de courriels postérieurs (cf. supra consid. 3.3.1), pour retenir qu'elle avait violé l'accord conclu avec la société appelante à ce sujet. Dès lors que l'intimée n'est pas parvenue à démontrer le contraire, on retiendra que ce congé n'était pas destiné à lui permettre de prolonger ses vacances, mais bien à limiter tant le risque de contamination à son retour au travail qu'à respecter les obligations Covid. Quant aux conséquences juridiques, elles seront examinées plus bas. 3.3.3 Troisièmement, la société appelante développe longuement la problématique de la sortie ou non de l'intimée de la zone de transit international de MexicoCity. Cette sortie aurait un intérêt de fait puisqu'il est retenu dans le jugement querellé que l'intimée n'avait pas violé la quarantaine imposée par l'Ordonnance Covid-19 mesures dans le transport international de voyageurs. En effet, à son retour de Saint-Domingue, pays qui n'était pas classé « à risque » à ce moment-là, contrairement au Mexique, elle n'aurait été considérée que comme passagère en transit à Mexico le 22 mai 2021 et n'aurait pas quitté la zone de transit (cf. pp. 22-23 du jugement), puis aurait pris le vol intérieur pour Cancun, puis aurait embarqué pour Lisbonne et, enfin, pour Genève. En d'autres termes, elle serait partie d'un pays non répertorié comme « à risque » et n'aurait que retransité par le Mexique, pays « à risque », bénéficiant ainsi de la disposition de l'art. 8 al. 1 let. e de l'Ordonnance Covid-19 précitée, traitant des passagers en transit, pouvant séjourner moins de 24 heures sur place. L'intimée aurait donc échappé à la quarantaine au retour d'un pays « à risque ».

- 24 - Les premiers juges ont fondé leur démonstration sur le site d'Aeromexico, en expliquant que la procédure d'enregistrement d'un vol intérieur à Mexico se faisait dans la zone internationale, faute de comptoir pour les vols intérieurs, que le passager devait passer par l'immigration pour une correspondance internationale avec transfert pour une autre destination au Mexique, et que les bagages devaient être retirés et réenregistrés (cf. p. 23 du jugement). Cependant, il ne semble guère utile de faire une analyse détaillée des règles de transit de l'aéroport de Mexico, si ce n'est pour constater que l'intimée a dû passer la douane, comme le démontre le tampon apposé dans son passeport à la date du 22 mai 2021 et qu'elle est effectivement sortie de la zone de transit parce que l'aéroport ne prévoyait pas d'autre possibilité. Savoir ensuite comment les autorités suisses auraient apprécié ce passage, formellement de transit, concrètement d'entrée et de sortie d'un pays « à risque », ne peut pas être tranché en l'état ; cette question aurait relevé de l'appréciation des autorités sanitaires. On ne peut dès lors pas affirmer, comme l'ont fait les premiers juges en se basant sur des éléments fournis par les compagnies aériennes, que l'intimée serait rentrée d'un pays censé être sûr et n'aurait ainsi pas dû effectuer une quarantaine. La réponse à cette question n'est pas limpide et le dossier ne contient aucun autre élément à ce sujet. On relèvera toutefois que, sous l'angle du licenciement litigieux, il n'est pas déterminant d'établir

l'obligation d'effectuer ou non une quarantaine (cf. infra consid. 4). Compte tenu de ce qui précède, les explications de l'intimée à ce propos ne sont pas déterminantes. 4. 4.1 Sous l'angle de la violation du droit, la société appelante invoque des manquements graves de l'intimée à l'origine de la rupture du lien de confiance devant exister entre elles. Elle relève de sa part la mauvaise foi, la violation des règles prévoyant la quarantaine en période

- 25 - de Covid, une atteinte à l'intégrité personnelle des autres collaborateurs et une éventuelle infraction pénale. Elle soulève aussi la problématique de la durée du délai de congé prévue contractuellement plus longue que celle prévue légalement. Quant à l'intimée, elle prétend n'avoir commis aucun manquement susceptible de justifier un congé immédiat. Elle aurait été harcelée par la société appelante, son propre comportement ne justifiant pas de congé. 4.2 4.2.1 Selon l'art. 337 CO, l'employeur comme le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1) ; constituent notamment 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. Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; TF 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1 ; TF 4A\_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). 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 (TF 4A\_620/2019 du 30 avril 2020 consid. 6 ; TF 4A\_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 4). 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 (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; TF 4A\_21/2020 du 24 août 2020 consid. 6.2 ; TF 4A\_89/2020 du 26 mai 2020 consid. 5). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation de loyauté ou de discrétion ou celle d'offrir sa prestation de travail. A raison de son obligation de diligence et de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son

- 26 - employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a ; ATF 117 II 560 consid. 3a ; TF 4A\_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1). La gravité de l'infraction ne saurait cependant entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO ; ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A\_319/2020 du 5 août 2020 consid. 5). En général, une manifestation de malhonnêteté caractérisée, comme les mensonges ou les détournements, suffit à rompre les rapports de confiance entre les parties (TF 4P.272/2005 du 5 décembre 2005 consid. 6.2 ; Aubert, in Thévenoz/Werro [édit.], Commentaire romand, Code des obligations I, 3e éd., Bâle 2021, nn. 6-7 ad art. 337 CO). Les infractions que le travailleur perpète à l'occasion de son travail, telles qu'un vol commis au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.2 et 4.3 ; cf. ég. Streiff et al., Arbeitsvertrag – Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7e éd., Zurich 2012, n. 5 ad art. 337 CO). Il a en outre été jugé que l'injure grave proférée par le travailleur à l'adresse de son employeur, en l'absence de collègues ou de clients, ne justifiait un congé

immédiat que si la situation de tension accrue qui s'est manifestée dans l'usage des gros mots en question ne relevait pas d'un comportement non-conforme au contrat ou à la loi de la part de l'employeur lui-même ; en d'autres termes, celui-ci ne doit rien avoir à se reprocher (TF 4C\_435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.1). Les autres manquements, comme les arrivées tardives, les courtes absences, les vacances prolongées unilatéralement, le refus d'exécuter une tâche assignée ou une exécution négligente ou insatisfaisante du travail, constituent en règle générale des manquements de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'ils ne justifient un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements (Aubert, op. cit., n. 7 ad art. 337). On peut encore relever dans ce contexte qu'il

- 27 - faut distinguer l'infraction due à un état d'énervement et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur (TF 4A\_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.2 ; TF 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.4 ; TF 4A\_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.3, non publié in ATF 136 III 94). L'existence (ou l'absence) d'un risque de récurrence de l'employé doit également être prise en considération (TF 8C\_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2 ; TF 4A\_333/2009, loc. cit.). Pour qu'il y ait de justes motifs permettant un licenciement immédiat, il n'est pas nécessaire que l'employeur ait subi effectivement un préjudice (ATF 124 III 25 consid. 3b ; TF 4A\_152/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.3.1). 4.2.2 Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque l'existence de justes motifs de prouver les faits qui les fondent (Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5e éd. 2024, p. 780 et réf. cit.). Cependant, le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs de licenciement immédiat (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 les références citées). 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, de même que de son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulées par l'employeur (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). A 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). 4.3 4.3.1 Tout d'abord, il s'impose de rappeler la situation sanitaire et la période litigieuse, faits notoires dont la description et l'établissement

- 28 - relèvent de la compétence de la Cour de céans. Au printemps 2021, à cause du variant Delta, le virus Covid préoccupait toujours la population et les employeurs, notamment en raison des quarantaines imposées par les autorités sanitaires. De plus, la première campagne de vaccination, ayant débuté par les personnes âgées et fragiles au début de l'année 2021, n'allait permettre à la population d'accéder au vaccin qu'au cours du printemps 2021. En d'autres termes, il est notoire que la situation sanitaire demeurait tendue. 4.3.2 Malgré ce climat, l'intimée avait souhaité, cela étant établi, se rendre dans un pays considéré comme « à risque » pour ses vacances, avec pour conséquence une quarantaine à son retour. Après avoir en vain tenté d'obtenir d'effectuer cette quarantaine en télétravail, elle avait obtenu de la société appelante de l'exécuter sous forme de congé non payé. A cet égard, les échanges au dossier, en particulier le courrier du 19 mai 2021 et les courriels qui s'ensuivent, permettent de retenir que la société appelante n'aurait pas accordé de congé non payé si cette quarantaine ne s'était imposée ; cela d'autant plus que l'intimée n'était à son service

que depuis le 1er novembre 2020, soit depuis près de six mois seulement, et avait déjà épuisé son droit aux vacances. Si la société appelante n'avait effectivement pas interdit à l'intimée de voyager dans un pays qualifié « à risque », elle avait néanmoins anticipé et réglé la problématique en convenant avec l'intimée que celle-ci prenne un congé non payé pour effectuer sa quarantaine à son retour, l'intimée n'ayant pas établi le contraire (cf. supra consid. 3.3.2). Le devoir de diligence et de fidélité de l'employé prévu à l'art. 321a CO ne permet certes pas à l'employeur de se mêler du choix des vacances de l'employé et de l'utilisation de son temps libre, comme l'ont rappelé les premiers juges et le plaide l'intimée dans sa réponse à l'appel. Il n'en reste pas moins que ce devoir imposait à l'intimée qui prenait un risque pour sa santé de prendre les précautions exigées par les autorités précisément pour éviter une contamination d'autres personnes, dont les collègues de travail. Or, en ne rentrant pas pour exécuter sa quarantaine, mais en prenant unilatéralement un supplément de

- 29 - vacances, alors même qu'elle avait épuisé son droit à celles-ci, l'intimée a délibérément contourné la précaution requise par la société appelante, soit celle d'effectuer une quarantaine pour laquelle il lui avait accordé expressément un congé non payé. Quant à la contamination de l'intimée par le Covid-19 durant ses vacances, elle n'est pas contestée. Il résulte de l'état de fait qu'un test positif du 27 mai 2021 l'a confirmée, alors qu'elle avait repris le travail deux jours plus tôt. Compte tenu de ce qui précède, l'intimée a non seulement détourné l'accord donné par la société appelante, mais aussi mis en danger ses collègues de travail. Elle a en effet caché son « détour » de voyage, tant à la première qu'aux seconds, qui pouvaient croire de bonne foi qu'elle avait exécuté sa quarantaine lorsqu'elle a repris le travail le 25 mai 2021. Par un tel comportement, l'intimée a manqué d'une manière particulièrement grave à son devoir de diligence et de fidélité à la société appelante. Déjà pour ce motif, le licenciement immédiat était justifié. 4.3.3 Il ressort en outre des courriels échangés entre les parties que l'intimée a invoqué le respect de sa vie privée pour ne pas renseigner la société appelante sur la réalité de son voyage. En refusant d'indiquer qu'elle avait prolongé ses vacances à l'étranger plutôt que d'exécuter une quarantaine en Suisse, comme convenu entre les parties, l'intimée a manqué de transparence et a violé la confiance que la société appelante devait avoir à son égard en sa qualité d'employeur. Ce refus de renseigner était d'autant plus dommageable qu'il ne permettait ni à la société appelante, ni même aux autorités de déterminer la raison de la contamination. Comme mentionné plus haut, il importe peu de savoir si l'intimée devait encore exécuter une quarantaine en ne faisant que transiter par le Mexique. En effet, non seulement elle n'avait aucun droit à bénéficier de vacances supplémentaires, ce qui lui avait été clairement signifié, mais aussi elle devait pendant cette semaine, ce qui était aussi convenu, effectuer une quarantaine en Suisse. A lui seul, le motif de

- 30 - prolonger unilatéralement les vacances n'est qu'un manquement moyennement grave selon la jurisprudence susmentionnée, mais pris dans son ensemble, en période de pandémie, l'attitude de l'intimée pouvait être qualifiée de manquement grave de nature à rompre la relation de confiance. Dès lors, ces motifs scellent le sort de l'appel sans qu'il ne soit nécessaire d'examiner les autres motifs invoqués par l'intimée, en particulier ceux liés à une éventuelle infraction pénale de l'intimée et à la durée contractuelle du délai de congé. 4.3.4 Enfin, ce n'est qu'après le dépôt de la demande du 15 décembre 2021 que la société appelante n'a eu confirmation de ses inquiétudes et doutes liés à l'inexécution par l'intimée de son obligation d'effectuer la quarantaine à son retour. En adoptant un tel comportement,

l'intimée a révélé sa mauvaise foi quant à son obligation d'effectuer cette quarantaine. Dès lors, le motif invoqué par la société appelante à l'appui de la résiliation immédiate du contrat de travail de l'intimée était bien exact et effectivement justifié. 4.4 En définitive, il est établi que le congé non payé octroyé à l'intimée était destiné à éviter un problème de quarantaine à son retour de vacances du Mexique, et que la société appelante en craignait les conséquences. Il ressort aussi du dossier, en particulier des courriels échangés en mai 2021, que l'intimée n'a rien dit à la société appelante sur le fait qu'au lieu de rentrer à la date prévue du 14 mai 2021 et rester dix jours en quarantaine à son domicile, elle avait profité de cette période pour se rendre dans un autre pays. Il en est résulté qu'après être rentrée en Suisse le 24 mai 2021 et avoir repris le travail le lendemain, elle a été testée positive au Covid le 27 mai 2021. Enfin, peu importe de savoir où l'intimée a contracté le Covid, il est établi qu'elle n'a pas effectué la quarantaine convenue entre les parties et qu'elle a manqué de transparence sur son congé non payé. L'intimée a ainsi manqué gravement à son devoir de fidélité et de diligence envers la société appelante, de manière à rompre le rapport de confiance existant entre

- 31 - elles. Etant établi qu'il existe un juste motif au sens de l'art. 337 CO, la résiliation immédiate du contrat de travail de l'intimée est donc justifiée. 5. 5.1 Dans son appel joint, l'intimée fait valoir que son arrêt de travail devait prolonger le délai de résiliation, de sorte qu'elle aurait droit à un salaire pour la période du 5 juin au 30 octobre 2021 d'un montant total de 23'656 fr. 90 au sens de l'art. 337c al. 1 CO, puis implicitement d'un montant de 6'343 fr. 10 à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO. En outre, les dépens de première instance alloués en sa faveur à hauteur de 3'000 fr. (soit moins de 8 heures de travail) ne tiendraient pas compte du temps que son conseil aurait effectivement consacré à sa cause, soit une durée équivalant à 14'000 fr. d'honoraires. Selon l'intimée, les premiers juges auraient dû se prononcer sur l'indemnité d'assistance judiciaire de son conseil d'office, dès lors qu'elle était au bénéfice de celle-ci. 5.2 Dès lors que la Cour de céans considère que la résiliation immédiate du contrat de travail de l'intimée est justifiée, cette dernière n'a pas droit à ce qu'elle aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé au sens de l'art. 337c al. 1 CO, ni à une éventuelle indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO. Par conséquent, les griefs soulevés dans l'appel joint deviennent sans objet. Quant aux dépens de première instance alloués à l'intimée, il n'y a pas lieu d'examiner si leur montant serait justifié. En effet, au vu de l'issue de l'appel et de l'appel joint, aucun dépens ne doit être alloué à l'intimée à ce titre (cf. infra consid. 6). 5.3 Pour ce qui concerne la fixation de l'indemnité d'assistance judiciaire du conseil d'office de l'intimée en première instance, le Tribunal des Prud'hommes peut rendre une décision séparée sur cet objet en application de l'art. 104 al. 1 CPC. La Cour de céans ne peut qu'inviter l'intimée à s'adresser à cette autorité. Au demeurant, l'intimée n'a pris

- 32 - aucune conclusion formelle tendant à ce qu'une telle indemnité soit fixée par la Cour de céans. 6. Au vu de ce qui précède, l'appel doit être admis et l'appel joint rejeté. Il sera à nouveau statué en ce sens que les conclusions de l'intimée sont rejetées, qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires de première instance et que l'intimée doit verser à la société appelante la somme de 3'000 fr. à titre de dépens de première instance (cf. infra consid. 7), toutes autres et plus amples conclusions étant rejetées. 7. 7.1 Aux termes de l'art. 95 al. 1 CPC, les frais comprennent les frais judiciaires (al. 2) et les dépens (al. 2), lesquels sont fixés par les cantons (art. 96 CPC). Conformément à l'art. 106 al. 1 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante. La notion de « partie succombante » signifie soit la

partie qui perd le procès au sens courant, soit le demandeur dont les prétentions sont rejetées ou écartées, ou le défendeur condamné dans le sens demandé par son adversaire (Tappy, in CR-CPC, n. 12 ad art. 106 CPC). 7.2 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais, judiciaires et dépens (art. 95 al. 1 CPC), de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). 7.2.1 Concernant la procédure de première instance, il n'est pas perçu de frais judiciaires en application de l'art. 114 let. c CPC, lequel prévoit la gratuité pour un litige portant sur un contrat de travail, lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. dès lors qu'aucun élément au dossier ne justifie d'obliger l'une des parties à supporter de tels frais au motif qu'elle aurait procédé de façon téméraire ou de mauvaise foi au sens de l'art. 115 CPC.

- 33 - Concernant les dépens de première instance, on constate qu'à l'issue du présent arrêt, la société appelante obtient gain de cause sur toutes ses conclusions et que l'intimée perd entièrement sur ses conclusions pécuniaires en paiement d'un salaire et d'une indemnité pour licenciement immédiat sans justes motifs. L'intimée étant la partie qui succombe, elle supportera la charge de dépens. Compte tenu de la nature et de la complexité de la cause, il se justifie d'arrêter de pleins dépens à 3'000 fr. pour chaque partie (art. 3 et 5 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]), de sorte que l'intimée versera la somme de 3'000 fr. à la société appelante à titre de dépens de première instance. 7.2.2 La société appelante obtient entièrement gain de cause sur ses conclusions prises en procédure d'appel. S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. et l'art. 115 CPC n'étant pas applicable, l'arrêt sera également rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC ; CACI 6 octobre 2023/403 consid. 6.3). Pour ce qui concerne les dépens de deuxième instance, de pleins dépens seront estimés à 2'000 fr. pour chacune des parties (art. 3 al. 2, 7 al. 1 et 20 al. 2 TDC), compte tenu de la nature et de la complexité de la cause. Au vu de l'issue de l'appel et de l'appel joint, l'intimée versera à la société appelante la somme de 2'000 fr. à titre de dépens de deuxième instance. 7.3 7.3.1 Le conseil d'office a droit à une rémunération équitable pour ses opérations et débours dans la procédure d'appel (art. 122 al. 1 let. a CPC). L'indemnité d'office est fixée en considération de l'importance de la cause, de ses difficultés, de l'ampleur du travail et du temps consacré par le conseil juridique ; le juge apprécie à cet égard l'étendue des opérations nécessaires à la conduite du procès et applique un tarif horaire de 180 fr.

- 34 - pour l'avocat (art. 2 al. 1 RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 ; BLV 211.02.3]). 7.3.2 Me Yannis Sakkas, conseil d'office de l'intimée, a agi en cette qualité devant le Tribunal des Prud'hommes du 12 octobre 2021 au 6 mars 2023. Dès lors qu'il a effectué ces opérations dans le cadre de la procédure de première instance, leur rémunération ne relève pas de la compétence de la Cour de céans. Dès lors, celle-ci n'en tiendra pas compte. L'intimée n'ayant bénéficié de l'assistance judiciaire en deuxième instance qu'à partir du 15 janvier 2024, seules les opérations effectuées par son conseil d'office dès cette date peuvent être rémunérées. Ainsi, les opérations indiquées aux mois d'avril et mai 2023 pour une durée globale de 149 minutes ne seront pas prises en considération (- 2h39), cela d'autant plus que le conseil d'office n'explique pas les motifs pour lesquels elles devraient l'être. Seront ainsi prises en considération les opérations indiquées dès le mois de janvier 2024, celles du 8 janvier 2024 également, dès lors qu'elles correspondent à la communication de l'acte d'appel à l'intimée, en sa qualité d'intimée invitée à déposer une réponse, voire un appel joint. Cependant, les

opérations mentionnées à hauteur de 10 minutes chacune, telles que le courriel du 8 janvier 2024 adressé à l'intimée le même jour que celui de réception du courrier du Tribunal cantonal par le conseil d'office l'invitant à déposer une réponse, un des deux courriels du 14 février 2024 adressés à l'intimée le même jour que celui auquel le conseil d'office a adressé les écritures de réponse et d'appel joint au Tribunal cantonal et le courriel du 22 février 2024 adressé à l'intimée au lendemain du jour auquel les pièces pour compléter la demande d'assistance judiciaire ont été adressées au Juge délégué de céans, ne seront pas retenues (-30min). En effet, ces courriels correspondent à des envois de transmission qui ne contenaient aucune indication particulière et s'apparentaient dès lors à de simples envois de transmission relevant d'un travail de secrétariat qui fait partie des frais généraux de l'avocat

- 35 - couverts par le tarif horaire applicable (CACI du 15 août 2024/367 consid. 8.4.2 ; CREC 15 août 2022/188 ; CACI 6 septembre 2021/430 consid. 5.4 et réf. cit.). Quant aux opérations indiquées comme courriels à l'intimée à hauteur de 10 minutes chacune également les 18 janvier 2024, 13, 15, 19,

## **E. 22**

et 28 février 2024, elles ne paraissent pas avoir toutes nécessité un travail de fond de la part de l'avocat nécessaire au suivi du dossier, dès lors que les écritures avaient été déposées le 14 février 2024. Dès lors, ces opérations totalisant une durée globale de 50 minutes ne seront pas retenues (-50min). En outre, il n'y a pas lieu de retenir le temps consacré pour le courrier adressé au Tribunal des Prud'hommes, dès lors que cette opération concerne l'autorité de première instance (-15min). Enfin, Me Sakkas a mentionné un montant d'honoraires de 2'000 fr. pour la rédaction de la réponse et appel joint, en précisant uniquement que ce montant avait été calculé au tarif horaire de 180 francs. Le temps qui résulte de sa base de calcul (2'000 fr. / 180 fr.), soit plus de 11 heures consacrées à la rédaction des écritures, paraît excessif. En effet, ayant déjà assisté l'intimée en première instance, Me Sakkas connaissait déjà bien le dossier, de sorte que quelque 9h30 destinées à cette fin paraissaient raisonnables. Aussi, afin de tenir compte de l'étude du dossier effectuée le 5 mars 2024, il se justifie, au vu de la nature du litige et de sa complexité, de retenir 10 heures consacrées à ce dossier. Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr., l'indemnité de Me Yannis Sakkas doit être arrêtée à 1'984 fr. 70, soit 1'800 fr. (10h x 180 fr.), 36 fr. de débours (2 % de 1'800 fr. ; art. 2bis al. 1 RAJ) et 148 fr. 70 de TVA (8,1 % de 1'836 fr.). 7.3.3 La bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenue au remboursement de l'indemnité due à son conseil d'office, mise provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'elle sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). Il incombe à la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes de fixer le

- 36 - principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a CDPJ [Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 121.02]).

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