

VD_GERICHTE PT13.035137 vom 17. Januar 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-01-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT13.035137

FR: VD_GERICHTE PT13.035137 du 17 janvier 2017

IT: VD_GERICHTE PT13.035137 del 17 gennaio 2017

Erwägungen

E. 3.1

A titre de mesures d'instruction, l'appelant requiert l'audition de deux témoins, à savoir de R. _____ et de P. _____, déjà entendus en première instance.

E. 3.2

L'instance d'appel peut administrer les preuves (art. 316 al. 3 CPC), notamment lorsqu'elle estime opportun de renouveler l'administration d'une preuve ou d'administrer une preuve alors que l'instance inférieure s'y était refusée, de procéder à l'administration d'une preuve nouvelle ou d'instruire à raison de conclusions ou de faits nouveaux (Jeandin, op. cit., n. 5 ad art. 316 CPC). L'art. 316 al. 3 CPC ne confère pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure

- 21 - probatoire et à l'administration des preuves. L'instance d'appel peut rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration d'un moyen de preuve déterminé si l'appelant n'a pas suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue par la décision attaquée. Elle peut également refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le tribunal de première instance, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 374; ATF 131 III 222 consid. 4.3; ATF 129 III 18 consid. 2.6).

E. 3.3

En l'espèce, il n'y a pas lieu de donner suite, par appréciation anticipée des preuves, à la réquisition de l'appelant. En effet, comme on le verra (cf. consid. 8.3.2 infra), les précisions que celui-ci veut faire apporter par les témoins dont il requiert l'audition ne sont pas déterminantes pour l'issue du litige (notamment s'agissant de la question de savoir si pour l'évacuation du verre vide, seul un chauffeur était engagé).

E. 4

L'appelant requiert de l'autorité de céans qu'elle dénonce au juge pénal de prétendues infractions que l'intimée aurait commises. On relèvera à cet égard qu'il appartient à l'appelant de déposer plainte pénale directement auprès de l'autorité compétente (cf. art. 304 al. 1 CPP [Code de procédure pénale du 5 octobre 2007; RS 312.0]), s'il l'estime justifié, la Cour de céans n'ayant aucun motif, au vu des éléments soulevés, de le faire d'office.

E. 5.1

L'appelant requiert en outre la suspension de la procédure d'appel, au sens de l'art. 126 CPC. Selon l'al. 1 de cette disposition, le tribunal peut ordonner la suspension de la procédure si des motifs

- 22 - d'opportunité le commandent. La procédure peut notamment être suspendue lorsque la décision dépend du sort d'un autre procès.

E. 5.2

La suspension doit répondre à un besoin réel et être fondée sur des motifs objectifs. Elle ne saurait être ordonnée à la légère, les parties ayant un droit à ce que les causes pendantes soient traitées dans des délais raisonnables. Le juge bénéficie d'un large pouvoir d'appréciation en la matière. Une suspension dans l'attente de l'issue d'un autre procès peut se justifier en cas de procès connexes. Comme le juge civil n'est pas lié par le jugement pénal (art. 53 CO [Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220]), l'existence d'une procédure pénale ne justifiera toutefois qu'exceptionnellement la suspension de la procédure civile (TF 4A_683/2014 du 17 février 2015 consid. 2.1).

E. 5.3

En l'occurrence, il n'y pas lieu de donner suite à la requête de suspension de l'appelant. Les premiers juges avaient déjà eu à se prononcer au sujet d'une telle requête et l'ont rejetée aux motifs que le demandeur n'avait, d'une part, pas établi qu'une procédure pénale était alors pendante à l'encontre de la défenderesse pour les faits dénoncés et, d'autre part, que les moyens soulevés par le demandeur pour la première fois dans son mémoire responsif étaient tardifs. Ce raisonnement ne prête pas le flanc à la critique et peut être confirmé en appel. En particulier, l'appelant n'expose pas en quoi la pièce nouvelle dont il se prévaut, à savoir la copie du procès-verbal de la séance de la Municipalité d'T._____ du 19 décembre 2011, produite par la défenderesse, devait être prise en compte en application de l'art. 229 al. 1 CPC, relatif aux frais et moyens de preuve nouveaux, et dont les conditions n'étaient pas réunies. On peut ajouter que l'appelant n'explique pas en quoi la prétendue différence entre la pièce précitée et l'extrait de cette même séance produit par la défenderesse dans le cadre de la procédure l'opposant à V._____ serait déterminante pour l'issue de la présente procédure. La question n'est pas tant de savoir quel était le contenu des procès-verbaux de la Municipalité, mais si les faits reprochés à l'appelant étaient avérés. Or ce ne sont pas ces procès-verbaux qui permettent d'y répondre, mais bien l'instruction complète

- 23 - menée par les premiers juges, qui les a conduits à répondre par l'affirmative à cette question. Enfin, le moyen de l'appelant selon lequel la Municipalité aurait pris une décision différente si elle avait eu une autre version du procès-verbal n'est pas établi et doit être rejeté.

E. 6.1

Sur le fond, l'appelant fait tout d'abord valoir que d'un point de vue formel, son licenciement avec effet immédiat lui aurait été signifié tardivement. Il considère que le délai de réflexion ne doit pas se compter en jours ouvrables.

E. 6.2

De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral admet que l'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. La jurisprudence n'accorde qu'un court délai à

l'employeur parce que s'il attend trop, il donne à penser au salarié qu'il pardonne le comportement reproché ou que, même en l'absence de pardon, la continuation des rapports de travail est possible. La durée admissible de la période de réflexion dépend des circonstances d'espèce. En règle générale, un délai de deux à trois jours ouvrables – les week-ends et jours fériés n'étant pas pris en considération – de réflexion est présumé approprié; un tel laps de temps suffit en général à l'intéressé pour mûrir sa décision et réunir les renseignements juridiques utiles. Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle. Il en va ainsi, par exemple, lorsqu'au sein d'une personne morale la décision de licenciement relève de la compétence d'un organe constitué de plusieurs membres ; dans un tel cas de figure, un délai de réflexion de six jours est admissible (ATF 130 III 28 consid. 4.4 ; TF 4A_236/2012 du 2 août 2012, SJ 2013 I 65 ; TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1). Le délai court dès la connaissance certaine des faits fondant le juste motif. En présence d'un soupçon concret, l'employeur se doit de tirer

- 24 - les faits au clair avec diligence et rapidité. Ainsi, dans la pesée des intérêts, les mesures de vérification l'emportent sur la nécessité d'une réaction rapide. Il convient de reconnaître à l'employeur la possibilité d'entreprendre de manière diligente les démarches propres à fonder sa conviction sur la réalité des faits, démarches qui peuvent comporter l'audition de l'intéressé et/ou de collègues. Le délai est réputé respecté si la partie titulaire a communiqué sa décision à la partie adverse lors d'un entretien (en personne ou au téléphone), ou la lui a expédiée par écrit (courrier, e-mail) dans ce délai ; c'est elle qui assume le fardeau de la preuve (art. 8 CC). Si la partie qui entend se prévaloir d'un fait justifiant la résiliation immédiate tarde, elle est réputée avoir définitivement renoncé au licenciement immédiat (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., Berne 2014., p. 592 s. ; Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 69 ad art. 337 CO; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail annoté, Lausanne 2010, n. 1.47 ad art. 337 CO). S'agissant des rapports de travail soumis au droit public, comme c'est le cas en l'espèce, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de rappeler que la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, selon laquelle la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant des justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations de travail, n'était pas sans autre transposable. En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée et les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate, surtout lorsque la décision ne peut être prise par le supérieur hiérarchique direct mais qu'elle dépend d'une autorité de nomination qui se réunit périodiquement seulement et qui doit confier une instruction à l'un de ses membres ou à un enquêteur externe à l'administration. Le Tribunal fédéral a néanmoins précisé que si les spécificités de la procédure administrative qui s'imposaient à l'employeur de droit public pour mettre fin aux rapports de service permettaient de lui accorder un délai de réaction plus long qu'en droit privé, il ne devait pas pour autant laisser traîner les choses, ni tarder à informer l'employé qu'une résiliation immédiate des rapports de service était envisagée (ATF 138 I 113, JT 2012

- 25 - I 231; TF 8C_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.5 ; Wylter/Heinzer, op. cit., p. 593). Il a été jugé qu'il était excessif d'attendre trois mois pour informer l'intéressé d'une procédure de licenciement et encore quatre mois avant de le suspendre de ses fonctions (TF 8C_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.6). En revanche, un délai de trois semaines entre la

connaissance des faits et le licenciement immédiat a été jugé admissible, l'intéressé ayant fait l'objet d'un interrogatoire le surlendemain des faits, d'une convention de suspension quelques jours plus tard et ayant été informé 17 jours plus tard qu'un licenciement abrupt n'était pas exclu (ATF 138 I 113 consid. 7, JT 2012 I 231).

E. 6.3

Concernant en particulier la question de savoir si l'on doit parler de jours ouvrables ou non, le Tribunal fédéral y fait référence dans sa jurisprudence lorsqu'il parle de « deux à trois jours ouvrables » (cf. ATF 138 I 113 déjà cité, consid. 6.3.2). Pour des délais plus longs, notre Haute cour paraît moins précise. Ce point n'est toutefois pas déterminant en l'espèce. En effet, entre le 8 (date de la découverte des faits reprochés) et le 19 décembre 2011, 11 jours ont passé, entrecoupés de deux week-ends, ce qui conduit à un délai de 7 jours ouvrables. Durant toute cette période, l'intimée a été très proactive pour faire le jour sur les manquements de ses collaborateurs, parmi lesquels l'appelant. Ainsi, le vendredi 9 décembre 2011 déjà, elle a auditionné les trois personnes impliquées pour leur permettre d'être entendues au sujet des événements du 8 décembre 2011. Le lundi 12 décembre 2011, premier jour ouvrable suivant, les faits ont été portés à la connaissance de l'un des municipaux ; ces faits ont ensuite été évoqués lors de la séance de la Municipalité du même jour. Dans la foulée, la Municipalité a requis un rapport écrit du voyer communal. Ce rapport a été rédigé le mercredi 14 décembre 2011, pour être discuté lors de la séance suivante de la Municipalité, le lundi 19 décembre 2011 au matin. C'est finalement ce même jour que le licenciement a été signifié à l'appelant. Ces faits permettent de retenir que l'intimée a suivi cette affaire de près, sans désespérer. Il ne saurait ainsi lui être reproché d'avoir laissé traîner les choses. Cela d'autant moins que

- 26 - l'on se trouve en l'espèce en présence d'un employé et d'un employeur soumis au droit public, ce dernier pouvant, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral précitée, bénéficier selon les circonstances d'un délai de réaction plus long qu'en droit privé. S'agissant du moyen invoqué par l'appelant, toujours en lien avec l'aspect formel de son licenciement, relatif à l'assistance que l'intimée aurait dû lui apporter ainsi qu'à son collègue, on peine à le comprendre. Un prétendu manque d'assistance, non établi et qui ne fait pas l'objet de la présente procédure, n'aurait en aucun cas justifié les faits reprochés à l'appelant qui ont conduit à son licenciement immédiat.

E. 7

L'appelant évoque la question de son droit d'être entendu (appel, ch. 2, pp. 5-6). On ne voit cependant pas où il veut en venir. En particulier, l'appelant n'expose pas en quoi son droit d'être entendu n'aurait pas été respecté. Il a été entendu sur les faits reprochés le 9 décembre 2011. Il a alors eu la possibilité de s'exprimer à leur sujet. A cette occasion, il lui a aussi été expliqué que ses manquements étaient graves et que la Municipalité allait en être informée. Rien que ce dernier point ne pouvait que conduire l'appelant à envisager que les relations de travail pourraient ne pas se poursuivre. De plus, comme l'ont relevé les premiers juges, un délai de six jours ouvrables s'est écoulé entre l'entretien du demandeur avec le voyer communal et la résiliation des rapports de travail qui le liaient à la demanderesse, délai durant lequel le demandeur aurait pu réagir, ce qu'il n'a en l'occurrence pas fait. A cet égard, on relèvera que l'appelant ne conteste finalement pas les faits qui lui sont reprochés, mais la portée que l'intimée leur a donnée. L'appelant ayant eu l'occasion de s'exprimer, ne serait-ce qu'oralement, quant à son licenciement immédiat, on ne décèle aucune violation

de son droit d'être entendu de la part de la défenderesse, de sorte que ce moyen doit être rejeté.

E. 8

- 27 -

E. 8.1

L'appelant conteste ensuite que les conditions de l'art. 337 CO permettant de signifier un licenciement immédiat soient réunies en l'espèce.

E. 8.2

Aux termes de l'art. 337 CO, dont le contenu des al. 1 et 2 est de caractère absolument impératif (art. 361 CO), l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3). 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, voire l'avoir ébranlé à tel point qu'on ne saurait exiger de l'employeur la continuation de celui-ci. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Un tel manquement suppose que le travailleur a violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité ; mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate. 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 ; ATF 127 III 351 consid. 4a ; ATF 121 III 467 consid. 4d). Un événement ne peut être admis comme juste motif qu'à la double condition qu'il soit objectivement de nature à rompre ou à tout le moins à entamer sérieusement le rapport de confiance, d'une part, et qu'il ait effectivement brisé la confiance de la partie adverse, d'autre part (ATF 129 III 380 consid. 2.1 précité).

- 28 - Pour apprécier s'il existe de justes motifs, le juge applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil du 10 décembre 1907 ; RS 210]). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, son autonomie, l'importance de son salaire, le type et la durée des rapports contractuels ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a ; ATF 116 II 145 consid. 6a ; ATF 111 II 245 consid. 3). Plus, au moment des faits, la fin des rapports de travail était proche (écoulement de la durée déterminée ou du délai de congé d'un contrat déjà résilié respectivement inhérent à une résiliation ordinaire, imminence de l'âge de la retraite), plus le juge se montrera restrictif dans l'admission de justes motifs (Dunand/Mahon, op. cit., n. 25 ad art. 337 CO ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 573). Les circonstances doivent être appréciées selon les règles de la bonne foi (art. 2 CC ; Subilia/Duc, Droit du travail, éléments de droit suisse, 2e éd., Lausanne 2010, p. 614, n. 10). Conformément à l'art. 8 CC, il incombe à la partie qui se prévaut d'un fait pour en déduire un droit d'apporter la preuve de ce fait. Ainsi, il incombe à

la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues) ; il est loisible à la partie adverse d'en apporter la contre-preuve (Dunand/Mahon, op. cit., n. 71 ad art. 337). Dans le cadre de l'appréciation des motifs invoqués à l'appui du congé, il convient de prendre en compte l'importance que présente le respect des normes et instructions de sécurité, dont la violation est de nature à créer un dommage à l'employé, à ses collègues, ou à des tiers, de sorte que la responsabilité de l'employeur peut être engagée à raison de son obligation de veiller à la sécurité de ses propres employés ou à raison des actes de ses auxiliaires. De manière générale, le respect des règles de sécurité au travail est primordial, de sorte qu'il ne peut être attendu de l'employeur une tolérance à ce sujet (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 576).

- 29 - Les premiers juges ont cité un arrêt de la Chambre des recours du Tribunal cantonal du 5 juin 1990, concernant un travailleur qui avait établi une fiche journalière indiquant faussement quatre heures de travail pour un après-midi alors qu'il avait passé ce temps dans des établissements publics. La Chambre précitée avait estimé que la falsification d'une fiche de travail était un acte grave, frauduleux et de nature à détruire les rapports de confiance entre les parties, de sorte qu'elle devait être considérée comme propre à ruiner irrémédiablement la confiance de l'employeur, dont on ne saurait exiger qu'il poursuive les rapports contractuels. A l'appui de son raisonnement, la Chambre des recours avait exposé que le système de travail sur les chantiers, pour lequel un contrôle des heures effectuées s'avérait difficile, reposait sur un rapport de confiance de par sa nature et qu'il était dès lors inadmissible d'abuser doublement de la confiance de l'employeur (RSJ 87/1991 396).

E. 8.3.1

L'appelant soutient qu'il était un employé de très basse catégorie, dont la responsabilité était quasi inexistante, et que son autonomie était toute relative. Il fait valoir qu'il n'aurait pas compris les directives de sécurité qu'il avait signées et qu'un avertissement aurait suffi à le sanctionner pour n'avoir pas été présent lors de certaines tournées du camion. L'appelant critique à cet égard l'appréciation des preuves à laquelle ont procédé les premiers juges. Or c'est en vain que l'appelant soutient ne pas avoir compris les directives signées en 2007 relatives aux règles de sécurité à respecter lors des tournées. En effet, il résulte du jugement attaqué (pp. 27-28), sans que l'appelant le remette en cause, que les consignes de sécurité contenues dans ces documents avaient également été rappelées oralement aux chargeurs, parmi lesquels l'appelant. C'est dès lors à juste titre que les premiers juges ont écarté cet argument que l'appelant voulait tirer de son prétendu illettrisme.

- 30 -

E. 8.3.2

L'appelant remet aussi en cause les aspects sécuritaires rendant impérative la présence de deux chargeurs lors des tournées du camion-poubelle. A cet égard, il se lance dans des comparaisons notamment avec des tournées de collectes de verre, où semble-t-il la présence d'un seul chauffeur serait autorisée. Ce faisant, l'appelant ne discute absolument pas la motivation convaincante des premiers juges (jugement, p. 28), qui peut être confirmée en appel. Notamment, il ne remet pas en question les considérations de ceux-ci relatives aux particularités de la collecte de déchets. Ainsi, sur la base des témoignages recueillis, les premiers juges ont bien exposé en quoi les tournées du camion-poubelles pouvaient être dangereuses : nécessité de laisser le moteur du camion allumé lors des arrêts pour vider les

conteneurs et compacter les déchets, déplacement des conteneurs qui peuvent être particulièrement lourds, qui plus est sur du terrain pentu, arrêts fréquents bloquant parfois la circulation. De nombreux témoins ont ainsi confirmé que la présence de deux chargeurs aux côtés du chauffeur du camion était rendue nécessaire par des impératifs sécuritaires. La conclusion à laquelle sont parvenus les premiers juges, à savoir que « la consigne imposée aux chargeurs par la défenderesse, selon laquelle ces derniers [devaient] toujours être deux pour l'enlèvement des déchets, [constituait] bel et bien une règle élémentaire édictée par l'employeur en matière de sécurité au travail », ne prête par conséquent pas le flanc à la critique. Le fait – non établi – qu'il en irait différemment en matière de collecte de verre n'y change rien (d'où l'inutilité d'entendre des témoins sur ce point). L'appelant a ainsi bien commis des fautes graves à de réitérées reprises en violant la règle de sécurité précitée. On rappellera que les premiers juges ont laissé indécise la question de savoir si ces fautes étaient à elles seules suffisamment graves pour justifier un licenciement immédiat. En effet, c'est le cumul avec le comportement tendant à tromper l'employeur en indiquant faussement des heures travaillées qui a justifié le licenciement avec effet immédiat.

- 31 - S'agissant de ce dernier reproche, l'appelant remet en cause l'appréciation des premiers juges selon laquelle il aurait voulu dissimuler à son employeur ses absences. Pour ce faire, il s'attarde sur la problématique du contrôle des factures de l'entreprise chargée par la commune des transports des déchets. Certes, une bonne tenue des horaires de l'appelant se justifiait pour permettre à l'intimée de vérifier que l'entreprise mandatée lui facturait bien les heures effectivement accomplies. Cela étant, ce n'est pas ce point qui pose prioritairement problème dans la relation entre l'appelant et l'intimée. Les premiers juges ont en effet clairement expliqué (jugement, pp. 40-41) que l'activité de chargeur avait ceci de spécifique que le nombre d'heures travaillées variait selon les saisons et n'atteignait pas la durée hebdomadaire de 41 heures et 30 minutes prévue par le Statut. Ainsi, le décompte d'heures travaillées par l'appelant n'avait pas d'impact sur sa rémunération. Il n'en demeure pas moins que ce décompte était très important pour l'intimée, puisqu'il constituait l'unique moyen pour elle de s'assurer que le travail confié aux chargeurs était bel et bien effectué. En portant de fausses inscriptions aux décomptes d'heures effectivement travaillées, l'appelant a trompé son employeur, en dissimulant certaines absences. L'intimée ne pouvait dans ces conditions pas se faire une idée exacte de la situation au niveau de l'engagement de l'appelant. Ce faisant, l'appelant a clairement abusé du rapport de confiance accrue nécessité par les particularités de son poste. Au vu de l'ensemble de ces considérations, c'est à juste titre que le contrat de l'appelant a été résilié avec effet immédiat.

E. 9

Les considérations qui précèdent conduisent au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris. La requête d'assistance judiciaire de l'appelant doit être admise, l'appel n'apparaissant pas d'emblée dépourvu de toutes chances de succès (art. 117 CPC). Me Patrick Foetisch sera désigné en qualité de conseil d'office de D._____ pour la procédure d'appel, ce dernier étant

- 32 - astreint à payer une franchise mensuelle de 50 fr. dès et y compris le 1er mai 2017, à verser auprès du Service juridique et législatif. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 6'778 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010; RSV 270.11.5]) pour l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), seront provisoirement laissés à la charge de l'Etat. Le bénéfice de l'assistance judiciaire étant accordé à l'appelant, son conseil d'office a droit à une rémunération équitable (art. 122 al. 1 let. a CPC). Me

Foetisch a produit une liste d'opérations le 16 janvier 2017. Les opérations du 17 novembre 2016 au 16 janvier 2017, concernant la procédure d'appel, seront prises en compte hormis le poste « étude jugement » de 2 heures, qui fait doublon avec l'opération intitulée « Etude document ». De même, il ne sera pas tenu compte des frais de photocopies qui font partie des frais généraux (CREC 14 novembre 2013/377). 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 ; RSV 211.02.3]), l'indemnité d'office de Me Foetisch peut être arrêtée à 1'470 fr., montant auquel il convient d'ajouter la TVA par 117 fr. 60, soit à 1'587 fr. 60 au total. 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 de son conseil d'office mis à la charge de l'Etat. L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel, il n'y a pas matière à l'allocation de dépens de deuxième instance.

- 33 -

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