

## **VD\_GERICHTE PT17.010901 vom 11. Juni 2021**

VD Tribunal cantonal, 2021-06-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_PT17.010901](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT17.010901)

FR: VD\_GERICHTE PT17.010901 du 11 juin 2021

IT: VD\_GERICHTE PT17.010901 del 11 giugno 2021

### **Erwägungen**

#### **E. 3**

- 22 -

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

L'appelant se plaint d'une constatation inexacte des faits à plusieurs égards. On précisera que la critique en lien avec la prise de connaissance de son activité d'élevage de chats par S.\_\_\_\_\_ sera examinée ci-après (cf. infra consid. 5.3).

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

L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu que son absence pour cause de maladie à compter du 21 mars 2016 était une absence « prolongée » (cf. supra let. C ch. 15). Il fait valoir qu'au moment où le Case Management a été initié à la fin du mois d'avril 2016, son absence n'aurait été que d'un mois et dix jours, ce qui ne constituerait pas une absence prolongée car il s'agirait d'une durée inférieure au délai de trente jours « pour initier les démarches concernant l'AI provisoire ». Il ne s'agirait pas non plus d'une absence prolongée au sens du descriptif du Case Management produit sous pièce 112. Il requiert également que l'état de fait soit complété par quelques extraits de ce titre, qui seraient selon lui « contraires au principe de la personnalité ». L'état de fait devrait ainsi retenir que son absence au moment de la mise en place du Case Management était de trente jours, qui ne serait donc pas une absence prolongée selon la pièce 112, et que le contenu de ce titre serait « effrayant » lorsqu'il serait soumis à un collaborateur ayant fait une grave dépression en raison de sa situation professionnelle. En l'espèce, l'intimée a allégué dans sa réponse qu'à la suite de « l'absence prolongée » de l'appelant pour cause de maladie et en vue de sa réintégration, un processus de Case Management avait été initié à la fin du mois d'avril 2016 (all. 153) ; elle a offert de prouver cet allégué par la pièce 112 et par l'audition de deux témoins. Le témoin M.\_\_\_\_\_ a confirmé l'exactitude de cet allégué et le témoin S.\_\_\_\_\_ a précisé que le Case Management se déclenchait « après plusieurs absences » et qu'il s'agissait d'un processus standard. La pièce 112, à savoir un document décrivant le Case Management de l'intimée, indique notamment qu'en cas « d'absence prolongée pour cause de maladie ou d'accident (env. 50 jours), le Case Management intervient et vérifie la capacité et la

- 23 - volonté de réintégration auprès du collaborateur malade et de son supérieur ». Compte tenu de ces éléments, on ne saurait reprocher aux premiers juges d'avoir retenu que l'absence pour cause de maladie de l'appelant ayant débuté le 21 mars 2016 était une « absence prolongée » et qu'elle avait entraîné la mise en place du Case Management à la fin du mois d'avril 2016, en reprenant le libellé de l'allégué 153. Le fait que la pièce 112 évoque une absence de cinquante jours environ n'y change rien dès lors qu'il s'agit manifestement d'une durée indicative. Par ailleurs, l'appelant n'explicite pas la

conséquence qu'il entend tirer de la modification de l'état de fait qu'il requiert à cet égard et on ne voit pas en quoi celle-ci serait décisive pour l'issue du litige. Quant aux éléments ressortant de la pièce 112 que l'appelant aimerait voir figurer dans l'état de fait, il ne les a pas allégués en première instance et il n'explique pas davantage pas la conséquence qu'il entend en tirer. Le moyen doit être rejeté.

### **E. 3.3**

L'appelant soutient que l'état de fait devrait être complété en ce sens que l'expert Y. \_\_\_\_\_ aurait précisé dans son rapport du 8 mai 2019 que l'appelant avait participé à des expositions félines, que cela lui faisait du bien et qu'il n'était absolument pas évident qu'il avait recouvré une capacité de travail partielle à ce moment dans son activité habituelle. L'appelant en conclut que la participation à ces expositions aurait été de nature à l'aider dans sa maladie, mais qu'il aurait de toute façon présenté une incapacité totale de travail. En l'occurrence, l'expert a indiqué, s'agissant de la capacité de travail de l'appelant (pp. 14-15 du rapport du 8 mai 2019), qu'il était vraisemblable que l'intéressé présentait une incapacité de travail totale en mars 2016, en relevant qu'il était néanmoins vraisemblable également que cette incapacité n'était pas totale. Il a ajouté que si l'appelant pouvait

- 24 - dire qu'il participait à des expositions félines et que cela lui faisait du bien, il avait donc certainement des ressources, en précisant qu'il n'était pas évident que l'appelant avait recouvré une capacité de travail partielle à ce moment dans son activité habituelle. Par souci d'exhaustivité, l'état de fait a été complété par ce passage du rapport d'expertise (cf. supra let. C ch. 31).

### **E. 4.1**

; ATF 127 III 351 consid. 4a). A raison de son obligation de fidélité, le travailleur doit sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et par conséquent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice économiquement (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1 ; ATF 117 II 560 consid. 3a). Il ne doit pas faire concurrence à l'employeur pendant la durée du contrat (art. 321a al. 3 CO). L'obligation de fidélité complète l'obligation de travailler en ce sens qu'elle confère au travail un but, des objectifs : la défense des intérêts de l'employeur (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1). Le devoir de fidélité, sous son aspect positif, comprend un devoir d'information et de renseignements à charge du travailleur, qui l'astreint notamment à avertir l'employeur d'éventuels dommages imminents, des perturbations dans l'exécution du travail et d'autres irrégularités ou abus (TF 4A\_297/2016 du 17 novembre 2016 consid. 4.3.1 et les références citées). Le fait d'exercer une activité accessoire – pendant une incapacité de travail de 100% déclarée à l'employeur – constitue une violation grave du devoir de fidélité, entraînant une rupture du lien de confiance et justifiant un licenciement avec effet immédiat (TF 8C\_885/2017 du 11 octobre 2018 consid. 7.4 et les références citées). Indépendamment du type d'activité que couvrait le certificat médical de l'employé, la gravité de sa faute réside dans le fait qu'il a consacré à son activité accessoire un temps où il était réputée incapable de travailler. Or, ceci n'est pas tolérable pour un employeur (TF 8C\_548/2012 du 18 juillet 2013 consid. 6.2). Dans cet arrêt, le Tribunal fédéral a admis une violation grave du devoir de fidélité justifiant un licenciement immédiat dans le cas d'une conseillère en personnel dans un Office régional de placement qui, durant une incapacité de travail partielle, avait travaillé à tout le moins à trois reprises les mercredis après-midi dans un magasin de vêtements, à l'insu de son employeur et alors

qu'elle se déclarait absente pour cause de maladie. La Haute cour a relevé que durant son engagement, en contrepartie du traitement qui lui était versé, le fonctionnaire était tenu de

- 26 - consacrer à sa fonction l'entier de son temps et force de travail, à moins qu'il ne soit empêché de travailler à cause d'une atteinte physique, mentale ou psychique. Ce temps dû à l'employeur – qu'il soit travaillé ou non travaillé en raison d'une incapacité de travail – ne constituait pas du temps libre dont le fonctionnaire pouvait disposer à sa guise comme d'un jour férié (TF 8C\_548/2012 précité ibidem). Effectuer un travail rémunéré non concurrent à l'activité de l'employeur constitue une violation du devoir de fidélité du travailleur.

L'employé viole gravement son obligation de fidélité s'il travaille pour un tiers ou pour son propre compte durant une prétendue période d'incapacité de travail (arrêt du 27 octobre 2017 (601 2016 167) de la Ire Cour administrative du canton de Fribourg, consid. 5c ; Wyler/Heinzer Droit du travail, 4e éd., Berne 2019, p. 114). Il le viole aussi en exerçant une activité rémunérée en faveur d'un tiers durant ses vacances, à tout le moins si cette activité l'empêche de profiter du but de ses vacances avec pour conséquence qu'il revient au travail en n'étant pas reposé (Wyler/Heinzer, op. cit., ibidem).

#### **E. 4.2**

L'art. 337 al. 1 CO consacre le droit de résilier sans délai pour de justes motifs. D'après l'art. 337 al. 2 CO, on considère notamment 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. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2 ; TF 4A\_89/2020 du 26 mai 2020 consid. 6). Le juge apprécie librement, au regard des principes du droit et de l'équité déterminants selon l'art. 4 CC, si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, et la nature et l'importance

- 25 - des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid.

#### **E. 4.3**

Les premiers juges ont tout d'abord relevé que l'activité accessoire d'élevage de chats de l'appelant ne pouvait pas être considérée comme un simple loisir, dès lors que l'intéressé avait acquis des chats de race dans le but de les reproduire et d'en tirer un revenu. Afin de pouvoir justifier d'un prix élevé pour les chatons, soit 1'670 fr. par animal, il a fait participer les parents à des concours qui se déroulaient principalement à l'étranger. Dès lors, l'organisation de ses voyages avec ses animaux induisait inmanquablement un certain stress et une fatigue lors d'une période pendant laquelle l'appelant devait se reposer puisqu'il n'était pas en état de travailler. De plus, les chatons bénéficiaient de soins dignes d'un élevage professionnel car avant la vente, ils étaient vaccinés, vermifugés, stérilisés, identifiés électroniquement, propres et sociabilisés et disposaient d'un pedigree, d'un carnet

de santé et d'un certificat de bonne santé établi par un vétérinaire. Un suivi après adoption était également proposé, ainsi qu'un transport sur demande des acheteurs. Le paiement pouvait se faire par chèques et en Euros pour les acheteurs

- 27 - français, ainsi que par virement bancaire, paypal et diverses cartes de crédit.

L'appelant a également créé un numéro de téléphone réservé aux entreprises, s'est fait répertorier dans divers annuaires professionnels et a demandé à être assujetti à la TVA. Par ailleurs, l'autorité précédente a également relevé qu'aucun certificat médical ne venait appuyer la thèse de l'appelant selon laquelle son élevage était un moyen de guérison. Il n'avait d'ailleurs pas du tout parlé de son élevage de chats au Dr [...], malgré les bienfaits qu'il prétendait en tirer pour son état de santé, notamment de ses déplacements à l'étranger, allant même jusqu'à les comparer à de la balnéothérapie. Les premiers juges ont également constaté que selon le ch. 2.10.2 CCT, les collaborateurs qui exerçaient une autre activité lucrative devaient en informer l'intimée. Si l'appelant avait certes indiqué à ses collègues et à sa supérieure qu'il lançait son élevage de chats par courriel du 7 février 2016, cette information n'avait pas été transmise aux responsables des ressources humaines, sa supérieure S.\_\_\_\_\_ ayant alors pensé qu'il s'agissait d'un hobby. En conséquence, l'appelant avait violé le ch. 2.10.2 CCT. De plus, cette activité accessoire avait empiété sur les relations de travail de l'appelant, dès lors que M.\_\_\_\_\_ avait proposé à l'intéressé de le rencontrer le 27 avril 2016 afin de discuter de sa réintégration, mais celui-ci avait répondu qu'il avait divers rendez-vous médicaux, alors qu'il s'était en réalité rendu en France pour une exposition de chats. Enfin, à partir du 10 mai 2016, l'appelant avait utilisé son numéro professionnel pour son activité d'élevage et avait effectué un changement de numéro professionnel pour que son numéro privé devienne son numéro professionnel. Il était établi qu'il avait utilisé son forfait professionnel pour passer des appels, effectuer des achats ou envoyer des messages dans un cadre commercial privé, ce qui était spécifiquement interdit par la directive de l'intimée intitulée « Achat et

- 28 - utilisation de raccordements et d'appareils de service, accessoires inclus ». Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, l'autorité précédente a considéré que le licenciement immédiat était justifié, l'appelant ayant exercé une activité accessoire durant une période d'incapacité de travail.

#### **E. 4.4**

L'appelant formule pêle-mêle différents reproches au jugement entrepris, sans vraiment formuler de griefs clairs sur l'analyse des premiers juges. Il relève tout d'abord qu'il n'y aurait jamais eu d'avertissement formulé par l'employeur. De plus, ni l'employeur ni le tribunal ne se seraient livrés à une instruction complète sur l'ampleur du soi-disant travail rémunéré qu'il aurait effectué en élevant des chats. Il relève que les séjours qu'il a passés à l'étranger seraient des week-ends, de sorte que ce serait « irrelevante dans la présente cause ». Il expose que le fait de se rendre à des foires ou expositions félines pendant une incapacité de travail ne constituerait pas une violation du devoir de fidélité, a fortiori si cela est fait pendant le temps libre. Il soutient encore qu'il n'aurait pas à supporter la faute de S.\_\_\_\_\_, laquelle aurait estimé, à la lecture de son courriel du 7 février 2016, qu'il se serait agi d'un hobby et n'aurait pas fait suivre ce message aux ressources humaines. En somme, l'appelant considère que l'ampleur économique de son activité d'élevage de chats n'aurait pas été prouvée, ni que cette activité aurait perturbé le déroulement des rapports de travail. Il estime avoir informé son employeur, avant qu'il ne soit en incapacité de travail, de son activité d'élevage et que l'ampleur de celle-ci aurait déjà été profusément décrite dans le

courriel précité.

#### **E. 4.5**

En l'espèce, l'appelant est de mauvaise foi ou ne veut pas comprendre ce qui lui est reproché. Comme retenu par le Tribunal fédéral (cf. supra consid. 4.2), la gravité de la faute de l'appelant réside dans le fait qu'il a consacré à son activité accessoire un temps où il était réputé incapable de travailler, ce qui altère gravement le lien de confiance entre les parties à la relation de travail. Peu importe à cet égard que des

- 29 - voyages à l'étranger aient eu lieu durant des week-ends, dès lors que l'on ne se trouve pas dans un cas de figure où l'appelant exerçait une activité accessoire admissible pendant son temps libre. L'analyse détaillée des premiers juges quant à l'ampleur de l'activité accessoire ne peut qu'être confirmée : il en fait aucun doute que l'appelant entendait exercer cette activité à titre professionnel, et non pas comme simple hobby, ce qu'il ne conteste d'ailleurs pas de manière claire et précise dans son appel. Le prix élevé auquel étaient mis en vente les chatons, ainsi que toutes les prestations fournies en sus (vaccinations, transport, etc.), les différents modes de paiement mis en place, la constitution de sa société et l'assujettissement à la TVA constituent des éléments particulièrement significatifs s'agissant de la nature professionnelle de l'activité de l'appelant. Par ailleurs, l'appelant passe entièrement sous silence le fait qu'à partir du 10 mai 2016, il a utilisé son numéro professionnel pour son activité d'élevage et qu'il a utilisé son forfait professionnel pour passer des appels, effectuer des achats ou envoyer des messages dans un cadre commercial privé, ce qui est spécifiquement interdit par la directive « Achat et utilisation de raccordements et d'appareils de service, accessoires inclus ». En définitive, il ne fait aucun doute que l'appelant a consacré à son activité accessoire un temps où il était réputé incapable de travailler, ce qui constitue une violation grave du devoir de fidélité justifiant un licenciement avec effet immédiat.

#### **E. 5.1**

L'appelant fait valoir que le juste motif de licenciement aurait de toute manière été invoqué tardivement par l'employeur. Il estime qu'il serait faux de retenir que ce n'était que le 23 mai 2016 que l'ampleur de son activité d'élevage avait été connue de l'intimée. Au contraire, il prétend que son activité aurait été connue depuis le 7 février 2016 déjà.

#### **E. 5.2**

Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a

- 30 - connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchu du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; ATF 127 III 310 consid. 4b ; TF 4A\_206/2019 du 29 août 2019 consid. 4.2.2 ; TF 4A\_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2, publié in SJ 2016 I p. 421). Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. 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 (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les références citées ; ATF 130 III 28 consid. 4.4), étant précisé que les week-ends et jours

fériés ne sont pas pris en considération (ATF 93 II 18 ; TF 4A\_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1). Il sied de surcroît de distinguer selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation (ATF 138 I 113 consid. 6.3.3 ; TF 4A\_206/2019 précité consid. 4.2.2 ; TF 4A\_251/2015 précité consid. 3.2.2). L'employeur entendra, en tout état de cause, le travailleur visé. L'employeur a le loisir et l'intérêt d'attendre la confirmation de ses soupçons, au besoin par les résultats d'une enquête pénale (Gloor, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 69 ad art. 337 CO et les références citées). Compte tenu des conséquences importantes de la résiliation immédiate, l'employeur doit pouvoir établir les faits avec soin, ou en tout cas d'une manière qui résiste à l'examen d'une procédure judiciaire, en veillant à ne pas attenter à la réputation du travailleur par une condamnation hâtive (ATF 138 I 113 consid. 6.2 ; TF

- 31 - 4A\_559/2016 précité consid. 4.1). Ainsi, un délai de six jours ouvrables a été admis dans le cas où la décision de licenciement immédiat devait être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2).

### **E. 5.3**

En l'espèce, il ressort de l'état de fait que par courriel du 7 février 2016, l'appelant a informé ses collègues et S. \_\_\_\_\_ qu'il démarrait un élevage de chat, en transmettant quelques lignes extraites de son site Internet. Il a parlé de sa passion à des collègues. S. \_\_\_\_\_ lui a indiqué qu'elle trouvait que ce hobby était bien pour lui. Elle a déclaré qu'elle n'était alors pas allée consulter ce site Internet, l'élevage de chats ne l'intéressant pas particulièrement. C'est le 23 mai 2016 que S. \_\_\_\_\_ a envoyé à M. \_\_\_\_\_, Case Manager aux ressources humaines, un extrait de ce site, après avoir été alertée par les remarques de collaborateurs qui avaient vu que l'appelant voyageait avec ses chats alors qu'ils devaient effectuer son travail. En consultant le site, S. \_\_\_\_\_ a découvert l'ampleur de l'activité exercée par l'appelant en lien avec son élevage de chats de race durant son incapacité de travail (figuraient notamment sur le site les concours à l'étranger auxquels l'intéressé avait participé). A cette occasion, elle a également constaté que l'appelant utilisait son téléphone mobile professionnel comme numéro de contact pour son activité d'élevage. Les premiers juges ont retenu qu'il était établi que S. \_\_\_\_\_ s'était rendue pour la première fois sur le site Internet de l'appelant le 23 mai 2016, après avoir entendu des plaintes de collaborateurs. Ils ont considéré que l'on ne pouvait pas retenir qu'elle aurait dû se douter de l'ampleur de l'activité de l'appelant à réception du courriel du 7 février 2016. En effet, ce message était adressé à tous les collaborateurs et indiquait que l'élevage se faisait en famille, sans faire état des nombreuses expositions à l'étranger, de sorte que l'on pouvait imaginer qu'il s'agissait d'une passion familiale. Or, lorsqu'elle a découvert l'ampleur de l'activité de l'employé le 23 mai 2016, S. \_\_\_\_\_ a transmis le même jour des captures d'écran du site Internet à M. \_\_\_\_\_. L'appelant a ensuite été convoqué par SMS du 25 mai 2016 et par courrier

- 32 - du 26 mai 2016 pour un entretien fixé le 1er juin suivant. Dès lors que le site Internet indiquait que l'appelant tenait l'élevage avec sa compagne de l'époque, l'intimée voulait tout d'abord savoir si l'appelant s'était personnellement rendu à l'étranger dans le cadre de son activité accessoire ou si c'était uniquement sa compagne qui s'était occupée de cela. Lors de

l'entretien, qui a finalement eu lieu le 7 juin 2016 après que celui du 1er juin a été décliné par l'appelant, ce dernier a admis s'occuper de l'élevage et s'être rendu personnellement à l'étranger. L'intimée l'a alors licencié avec effet immédiat à l'issue de cet entretien. L'appelant estime, si on le comprend bien, qu'il aurait satisfait à son devoir « d'annonce » par le courriel du 7 février 2016. Tout d'abord, force est de constater que cette argumentation est contradictoire avec les développements de l'intéressé selon lesquels son activité d'élevage ne serait pas une activité accessoire au sens de la CCT. Quoi qu'il en soit, il est clair que le ch. 2.10.2 CCT prévoit expressément que les collaborateurs exerçant d'autres activités lucratives doivent en informer l'employeur. Or, on ne peut en aucun cas retenir qu'un courriel envoyé à tous les collaborateurs d'une entreprise, faisant état du fait qu'il se lançait dans l'élevage de chats dans le cadre d'une activité familiale, pouvait être considéré comme une annonce d'activité accessoire lucrative à l'employeur. L'appelant n'ayant déjà pas eu conscience lui-même (de bonne ou de mauvaise foi) qu'il exerçait une activité accessoire, il ne pouvait a fortiori pas respecter les obligations qui lui incombent s'agissant du devoir d'information à l'employeur. C'est donc à juste titre que l'autorité précédente a retenu que S. \_\_\_\_\_, qui avait indiqué ne pas être particulièrement intéressée par les chats, n'était pas allée consulter le

#### **E. 7**

février 2016 le site Internet de l'appelant, ce d'autant qu'elle considérait à la lecture du courriel du jour en question qu'il s'agissait d'un hobby familial. L'analyse des premiers juges selon laquelle c'est le 23 mai 2016 seulement que l'ampleur de l'activité accessoire de l'appelant a été découverte doit ainsi être confirmée. Pour le surplus, l'appelant n'entreprend pas de démontrer que le délai écoulé entre le 23 mai 2016 et la résiliation immédiate du 7 juin 2016 serait trop long, ce qui serait de toute manière voué à l'échec au vu de la vérification qui devait être

- 33 - entreprise par l'intimée au préalable quant à l'implication personnelle de l'appelant dans cet élevage et le manque de collaboration de l'appelant quant aux rendez-vous qui lui étaient fixés, justifiant leur report sans que l'on puisse reprocher quoi que ce soit à l'intimée, en particulier aucun retard. Le moyen doit être rejeté. 6. 6.1 En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté et le jugement confirmé. 6.2 Vu l'issue de l'appel, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 756 fr. (art. 62 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant (art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance dès lors que l'intimée n'a pas été invitée à déposer une réponse (art. 322 al. 1 in fine CPC).

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