

VD_GERICHTE PT18.013104 vom 19. Januar 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-01-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT18.013104

FR: VD_GERICHTE PT18.013104 du 19 janvier 2024

IT: VD_GERICHTE PT18.013104 del 19 gennaio 2024

Erwägungen

E. 2

décembre 2016 consid. 3.2.1 ; TF 4A_61/2016 du 10 mai 2016 consid. 4 ; CACI 28 septembre 2022/485 et les réf. citées). Dans la mesure où il n'appartient pas, selon la jurisprudence, à la Cour de céans de comparer l'état de fait présenté par les parties avec celui retenu par les premiers juges pour y déceler d'éventuelles divergences, ni, le cas échéant, de supputer les motifs pour lesquels il y aurait lieu de modifier l'état de fait dans le sens indiqué par ces divergences, il ne sera tenu aucun compte de cette partie des écritures.

E. 2.2

supra). Cette partie de la réponse ne saurait par conséquent être indemnisée. On retiendra dès lors pour l'ensemble de ces opérations 4 heures de travail au total. Il s'ensuit qu'une indemnité correspondant à 7 heures et 33 minutes de travail sera retenue au tarif horaire de 180 fr., soit 1'359 fr., montant auquel s'ajoutent les débours par 27 fr. 20 (art. 3bis al. 1 RAJ ; 2 % en deuxième instance) et la TVA sur le tout par 106 fr. 75, soit 1'492 fr. 95 au total.

E. 3.1

Les appelants font d'abord valoir, dans une partie cette fois dûment motivée, une constatation inexacte des faits concernant les relations contractuelles entre l'intimé d'une part, B._____ et A._____ Sàrl d'autre part. Ils entendent faire compléter l'état de fait en ce sens que des rapports contractuels seraient nés entre B._____ (raison individuelle) et l'intimé au mois de décembre 2016, mais qu'ils auraient pris fin lorsqu'A._____ Sàrl aurait repris les actifs et passifs de la raison individuelle, ce qui n'aurait pu se produire après le 18 août 2017, date de la radiation de l'entreprise individuelle. B._____ n'aurait donc pas la légitimation passive, dès lors que les prétentions litigieuses porteraient sur la période postérieure à la radiation de l'entreprise individuelle. Ce moyen ressortit en réalité au droit ; cela étant, il convient de l'examiner en premier lieu.

- 11 -

E. 3.2

Le jugement entrepris retient que le 8 mars 2017, un contrat de travail a été signé par l'intimé et par « l'entreprise individuelle A._____, B._____, représentée par la défenderesse B._____, en qualité d'employeur ». Il retient par ailleurs que la raison individuelle a été radiée le 18 août 2017, et qu'A._____ Sàrl a repris les actifs et passifs de cette entreprise, étant précisé qu'elle a été inscrite le 22 août 2017. Toutefois, B._____ ne pouvait représenter une raison individuelle, qui n'est pas une personne juridique. Le contrat a dès lors été passé avec B._____, dans le cadre de son entreprise. Il a ensuite été repris par la société A._____ Sàrl. Dans la mesure où les prétentions invoquées portent sur la période postérieure au 22 août 2017, seule A._____ Sàrl a la

légitimation passive et l'appel devra être partiellement admis pour cette raison déjà.

E. 4.1

Les appelants font ensuite valoir qu'il y a bien eu abandon d'emploi, entraînant de plein droit la fin des rapports de travail.

E. 4.2.1

En vertu de l'art. 337d CO (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse [livre cinquième : Droit des obligations] ; RS 220), lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire. L'application de cette disposition présuppose un refus du travailleur de poursuivre l'exécution du travail confié. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat. L'employeur a droit, aux conditions fixées par l'art. 337d CO, à une indemnité et, le cas échéant, à la réparation du dommage supplémentaire (ATF 121 V 277 consid. 3a ; TF 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.2). Lorsque

- 12 - l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (TF 4C.303/2005 du 1er décembre 2005 consid. 2.2 ; TF 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a ; sur le tout : TF 4A_454/2022 du 17 novembre 2022 consid. 4.1). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité. Dans le procès, il lui incombe de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (TF 4A_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 3.1 et les réf. citées, dont TF 4A_337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3 ; TF 4C.169/2001 du 22 août 2001 consid. 3b/aa).

E. 4.2.2

La notion d'abandon de poste suppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre le travail confié (ATF 121 V 277 ; ATF 112 II 41 ; TF 4A_91/2021 précité consid. 3.1). La durée de l'absence suffit en soi à distinguer l'abandon d'emploi de la possibilité éventuelle d'une résiliation avec effet immédiat : une absence de courte durée constitue un manquement qui peut, au besoin après avertissement, justifier une résiliation immédiate ; de longue durée, l'absence démontre par elle-même la volonté du salarié d'abandonner son emploi (ATF 121 V 277 précité ; voir également CACI 21 décembre 2023/516 consid. 3.2.4.2 ; CACI 26 juillet 2023/298 consid. 4.2.2).

E. 4.3

En l'espèce, l'absence de l'intimé porte sur la période du samedi 16 au mercredi 20 septembre 2017, qui comprend deux jours ouvrables, le lundi 18 septembre 2017 étant un jour férié dans le Canton de Vaud (Lundi du Jeûne). Les appelants ne contestent pas que peu avant de s'absenter, l'intéressé avait demandé de prendre des vacances ces jours-là. Il est exact que, comme ils le font valoir, B._____ avait écrit à l'intimé que s'il s'absentait sans autorisation, cela serait considéré comme

- 13 - un abandon de poste. Mais cela n'a pas la portée que lui attribuent les appelants. Il est parfaitement clair, et il était parfaitement clair pour A._____ Sàrl à l'époque, que

l'intimé n'avait pas l'intention d'abandonner définitivement son travail. Il comptait s'absenter pour les vacances, mais revenir ensuite. Il n'y avait en aucun cas de refus définitif de la part de l'intimé de reprendre son travail. La question de la gravité de la faute commise par l'intimé, invoquée par les appelants, n'est d'aucune pertinence à cet égard compte tenu de la jurisprudence précitée. Partant, il n'y a pas eu d'abandon d'emploi et A._____ Sàrl ne pouvait considérer qu'il y en avait un, les actes de l'intimé ne laissant rien présager de tel. Le grief des appelants tombe par conséquent à faux.

E. 5.1

Les appelants invoquent ensuite que la résiliation immédiate pour justes motifs serait justifiée, ce qu'ont nié les premiers juges. Ils font grief à l'autorité précédente de n'avoir pas considéré leur message du 15 septembre 2017 comme un avertissement préalable à un licenciement immédiat.

E. 5.2.1

L'art. 337 CO autorise l'employeur à résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). La résiliation immédiate pour « justes motifs » est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF

- 14 - 129 III 380 consid. 2.2 ; TF 4A_177/2023 du 12 juin 2023 consid. 3.1.2 et les réf. citées). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; TF 4A_177/2023 précité consid. 3.1.2). Un manquement au devoir de fidélité du travailleur peut constituer un juste motif de congé. En vertu de l'art. 321a al. 1 CO, le travailleur doit sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son employeur et, par conséquent, s'abstenir d'entreprendre tout ce qui pourrait lui nuire économiquement (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1 ; ATF 124 III 25 consid. 3a). Il ne doit pas faire concurrence à l'employeur pendant la durée du contrat (art. 321a al. 3 CO). Par ailleurs, il doit aviser immédiatement son employeur en cas d'absence imprévisible, due par exemple à une maladie (TF 4A_521/2016 du 1er décembre 2016 consid. 3.5 et les réf. citées), et l'informer spontanément et sans délai des absences à prévoir (TF 4C.359/2006 du 12 janvier 2007 consid. 6 ; sur le tout : TF 4A_91/2021 précité consid. 4.1).

E. 5.2.2

L'absence injustifiée d'un travailleur peut, selon les circonstances, constituer un juste motif de résiliation par l'employeur (TF 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3 ; Wyler, Droit du travail, 4e éd., Berne 2019, p. 737). Le Tribunal fédéral a considéré que l'attitude du travailleur qui s'absentait, après une dispute au cours de laquelle en raison de l'attitude ambiguë de l'employeur, le travailleur pouvait comprendre qu'il était renvoyé, et qui offrait

de reprendre le travail deux jours plus tard, ne constituait pas un motif suffisant à une résiliation immédiate (TF 4C.303/2005 précité consid. 2). Lorsque le travailleur s'absente pour trois jours ouvrables pour voir son beau-frère malade, domicilié à l'étranger, et que le travailleur a annoncé son départ à la dernière minute à la personne responsable, qui ne lui a pas interdit de

- 15 - partir, il n'y a ni abandon d'emploi ni motif à résiliation immédiate (TF 7 avril 1998, JAR 1999 p. 232, cité par Wyler, op. cit., p. 737). Dans un arrêt plus ancien, mais confirmé en 2004, le Tribunal fédéral a retenu en revanche que la prise de vacances dont la date avait été fixée unilatéralement par le travailleur, en dépit du refus de l'employeur, constituait un juste motif de résiliation immédiate (ATF 108 II 301, JT 1983 131, cons. 3b), cela sauf s'il s'agissait pour le travailleur du seul moyen de prendre des vacances (TF 4C.201/2004 du 22 juillet 2004). Pour résoudre cette question, le juge doit prendre en considération toutes les circonstances du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels ainsi que la nature et l'importance des faits invoqués, notamment le caractère intentionnel de ceux-ci (ATF 142 III 579 consid. 4.2, JT 2016 II 327 ; TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 3.2 et 4.3.2 ; Donatiello, Commentaire romand, Code des obligations I, 3e éd., Bâle 2021, n. 25 ad art. 337 CO et les réf. citées).

E. 5.3.1

L'avertissement dont il est question dans la jurisprudence intervient après un manquement du travailleur, insuffisamment grave pour justifier à lui seul un licenciement immédiat. Il est clair qu'en l'espèce, le message du 15 septembre 2017 ne constituait pas un tel avertissement – puisqu'à ce moment, l'intimé n'avait commis aucun manquement. Dans cette mesure, le point de vue des premiers juges peut être suivi. En revanche, on ne saurait suivre l'autorité précédente lorsqu'elle considère que le message en question ne constituait pas un avertissement au sens courant du terme. Les premiers juges ont retenu que le message ne faisait que mentionner un abandon d'emploi et non des conséquences claires et compréhensibles pour un employé sans connaissances juridiques particulières. Mais il faut justement se placer du point de vue de celui qui – comme en l'espèce l'employeur et l'employé – n'ont pas de connaissances juridiques particulières. Or, si un employeur indique à son employé que si celui-ci part en vacances malgré son

- 16 - interdiction : « sache que si demain le magasin est fermé et que tu n'es pas à ton lieu de travail je consid[è]rerai [ç]a comme un abandon de poste. Tu restes et restera[s] toujours une personne que j'apprécie mais malheureusement je ne laisserai pas passer [ç]a », la situation est parfaitement claire, contrairement à ce l'intimé soutient. Cela signifie que si l'employé part en vacances, il sera licencié. Les conséquences étaient donc tout à fait compréhensibles pour l'intimé et ses arguments selon lesquels cela n'aurait pas été le cas ne convainquent pas. Dans les circonstances particulières, il n'avait pas besoin de connaître la signification juridique précise de la notion d'abandon de poste, compte tenu du fait qu'il lui a en plus été clairement signifié qu'on ne « laisserait pas passer ça » et qu'il ne pouvait pas prendre de vacances du 16 au 20 septembre 2017 (cf. message du 15 septembre 2017). Par ailleurs, on constate qu'il y a eu un acte d'insubordination caractérisé de l'intimé, entièrement volontaire. Comme l'ont retenu les premiers juges, l'intimé n'a nullement établi qu'il avait annoncé son projet de vacances à l'avance. Cela étant, il a unilatéralement pris des vacances, annoncées à la dernière minute, malgré l'interdiction formelle de l'employeur. Les premiers juges ont considéré que ce n'était pas suffisant pour justifier un

congé immédiat. On aurait ainsi pu donner un avertissement à l'intéressé et retenir l'équivalent de trois jours de salaire. Toutefois, le comportement de l'intimé était de nature à rompre le lien de confiance indispensable à la poursuite des rapports de travail. Il faut en effet prendre en considération toutes les circonstances. Dans une grande entreprise, les mêmes faits n'auraient sans doute pas la même importance. Mais l'intimé s'occupait seul de la gestion d'un magasin. Son absence signifiait la fermeture de celui-ci. Les conséquences pour A._____ Sàrl ne sont pas seulement qu'elle aura payé du salaire alors que l'employé était absent. Pendant cette période, les autres charges continuaient de courir. Le chiffre d'affaires était nul. Les clients qui seront venus au magasin pendant cette période auront trouvé porte close et il est vraisemblable que dans de telles circonstances, un certain nombre d'entre eux ne revienne jamais. On ne pouvait dès lors imposer à A._____ Sàrl la poursuite des rapports de travail avec un employé qui de son propre chef

- 17 - ferme le magasin de l'employeur pour plusieurs jours en laissant les clefs au voisin, pour de purs motifs de convenance personnelle – il s'agissait uniquement de prendre des vacances, et non de se rendre au chevet d'une personne malade, par exemple. Certes, l'intimé avait tenté d'organiser un remplacement mais cela ne concernait que le samedi et le remplaçant, I._____, avait précédemment été renvoyé de l'apprentissage qu'il effectuait chez les appelants pour erreur professionnelle. Les déclarations du prénommé selon lesquelles il était courant qu'on lui demande de faire des remplacements de dernière minute ne sont corroborées par aucun élément au dossier et il n'en ressort pas si de tels remplacements étaient demandés après son licenciement ou durant sa période de préapprentissage. S'agissant de l'autre remplaçant prévu, Z._____, il n'est pas établi que celui-ci était effectivement disponible et autorisé à effectuer un remplacement. Au vu de ce qui précède, le grief des appelants doit être admis et le jugement réformé en ce sens que les conclusions de l'intimé sont rejetées, à l'exception de celles relatives au salaire des vacances non prises.

E. 5.3.2

Le montant correspondant aux vacances non prises doit être réduit puisque les rapports de travail ont duré moins longtemps que ce qui a été retenu par les premiers juges. En effet, l'intimé a été engagé dès le 1er décembre 2016 et valablement licencié le 19 septembre 2017, soit à la date du courrier de licenciement. L'intimé a ainsi travaillé 9 mois et 19 jours aux services d'A._____ Sàrl. Sur les 16,25 jours (20 jours de vacances : 12 mois x 9,75 mois travaillés [de décembre 2016 au 19 septembre 2017] = 16,25 jours) de vacances auxquels il avait droit, il en a pris 9, soit les 7 et 8 avril, 11, 12 et 13 mai, 23 et 24 juin 2017 (cf. message du 5 juillet 2017 de B._____), ainsi que le samedi 16 et le mardi 19 septembre 2017, le lundi 18 septembre 2017 étant férié (Lundi du Jeûne). Il restait donc 7,25 jours de congé à l'intimé ; ainsi le montant dû s'élève à 1'000 fr. (7,25 jours x [3'000 fr. : 21,75 jours travaillés par mois en moyenne]). Il est précisé que les appelants ont indiqué que l'intimé avait droit à 5,44 jours de vacances. Faute d'avoir explicité leurs

- 18 - calculs, on ne saurait cependant les suivre compte tenu des chiffres qui précèdent. Le montant de 1'000 fr. est dû brut, tel que requis en première instance par l'intimé, soit sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles.

E. 6.1

En définitive, l'appel est partiellement admis et le jugement réformé dans le sens des considérants qui précèdent.

E. 6.2.1

Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). A teneur de l'art. 106 al. 1 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante. Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). L'art. 106 al. 2 CPC confère au juge un large pouvoir d'appréciation. Il peut en particulier prendre en compte l'importance des conclusions sur lesquelles gagne une partie dans l'ensemble du litige, comme le fait qu'une partie gagne sur une question de principe, sinon sur la quotité (TF 4A_207/2015 du 2 septembre 2015 consid. 3.1). Conformément à l'art. 114 let. c CPC, il n'est pas perçu de frais judiciaires pour la procédure au fond dans les litiges portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs.

E. 6.2.2.1

Les appelants concluent à ce que l'entier des frais de première instance soit mis à la charge de l'intimé.

E. 6.2.2.2

La valeur litigieuse en première instance était de 41'866 fr. 25 (11'551 fr. 25 + 30'315 fr.), sans compter la conclusion relative au certificat de travail, lors du dépôt de la demande. En admettant que le

- 19 - certificat de travail vaut un mois de salaire (TF 4A_2/2019 du 13 juin 2019 consid. 6 et 7 et les réf. citées ; voir également TF 8C_533/2022 du 15 janvier 2023 consid. 2.4-2.5, cité par Dietschy-Martenet, Droit du travail et procédure civile, Bâle 2023, pp. 66 et 67), la valeur litigieuse en première instance est de 44'866 francs. Les prétentions litigieuses ont ensuite été réduites lors de l'audience de plaidoiries finales et de jugement à 13'665 francs. Pour déterminer la compétence matérielle du tribunal en première instance, la valeur litigieuse se détermine selon les circonstances prévalant au moment de l'ouverture d'action (ATF 141 III 137 consid. 2.2, JT 2020 II 208). Une réduction de conclusions ou le retrait de conclusions restent sans influence sur le montant des frais, sauf si le tarif cantonal en tient compte (TF 4A_401/2019 du 9 décembre 2019 consid. 5.3.2, RSPC 2020 p. 124). On doit déduire de ce qui précède que l'art. 114 let. c CPC n'est pas applicable en première instance lorsque les conclusions de la demande, initialement supérieures à 30'000 fr., sont ensuite réduites en deçà de ce montant.

E. 6.2.2.3

Il convient néanmoins de revoir le montant des frais judiciaires de première instance, examiné d'office car celui retenu par les premiers juges paraît trop élevé et les appelants en contestent la répartition. Il résulte de l'art. 4 al. 4 du TFJC (tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5) que la réduction des conclusions est prise en compte si elle intervient avant la première audience ou la décision de suppression de celle-ci. En l'occurrence, la réduction des conclusions est intervenue postérieurement à la première audience, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte. Ainsi, pour une valeur litigieuse au-dessus de 30'000 fr. mais inférieure à 100'000 fr., l'émolument forfaitaire doit être fixé à 7'000 fr., réduit de moitié, conformément aux art. 18 et 22 al. 9 TFJC. Or, les premiers juges ont retenu à tort un montant de 3'860 fr., qui doit par conséquent être réduit à 3'500 francs. Neuf témoins ont été entendus lors des audiences d'instruction, soit un montant total pour les émoluments de 1'350 fr. (9 x 150 fr. ; art. 87 al. 1 TFJC), ramenés à 675 fr. (art. 22 al. 9

- 20 - TFJC), auquel s'ajoutent les indemnités (art. 87 al. 2 TFJC) pour un total de 700 fr. selon le dossier de première instance, ce qui revient à une somme totale de 1'375 fr. pour les témoins. Il y a en outre lieu d'éliminer le poste de 400 fr. retenu pour le « refus d'audition de témoins », un tel émolument n'étant nullement prévu par la loi. Ainsi, les frais judiciaires de première instance s'élèvent à un montant total de 4'875 fr. (3'500 + 1'375). L'intimé obtient pour finir gain de cause sur 2'000 fr. – compte tenu des conclusions reconventionnelles de 1'000 fr. prises par les appelants en première instance – sur un total de 45'866 fr. 25 (44'866 fr. + 1'000 fr. [conclusions reconventionnelles]), soit 4,3 % de ses conclusions, et cela contre une seule partie défenderesse, A. _____ Sàrl. Dans ces conditions, il se justifie de mettre l'entier des frais à la charge de l'intimé. Ils seront toutefois provisoirement supportés par l'Etat compte tenu de l'assistance judiciaire octroyée en première instance à l'intimé. Celui-ci devra aussi des dépens de première instance aux appelants. Pour une procédure ordinaire avec une valeur litigieuse de l'ordre de 45'000 fr., selon l'art. 4 TDC (tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6), la fourchette des dépens se situe entre 3'000 fr. et 15'000 francs. L'autorité précédente a alloué au conseil des appelants une indemnité d'office de 7'719 fr. 60. L'avocat conclut à un total de dépens de 21'719 francs. Ce montant excède non seulement largement la fourchette précitée, mais il est en plus totalement disproportionné. Compte tenu de la difficulté de la cause et de la nature de l'affaire, l'intimé devra verser aux appelants des dépens de première instance de 9'000 francs.

E. 6.3.1

S'agissant des frais judiciaires de deuxième instance, dans des arrêts anciens, la CACI, appliquant l'art. 114 let. c CPC, a considéré que lorsque les conclusions initiales au moment de l'ouverture d'action excédaient 30'000 fr., la procédure d'appel n'était pas gratuite, même si la valeur restant litigieuse en deuxième instance était inférieure à 30'000 fr.

- 21 - (CACI 21 mars 2014/148 consid. 7.3 ; CACI 3 décembre 2015/655 consid. 5). L'arrêt précité du 21 mars 2014, qui sert de référence aux autres, se fonde sur un arrêt très antérieur à l'entrée en vigueur du CPC, soit l'ATF 100 III 358 (JT 1975 I 621), selon lequel la valeur litigieuse est déterminée au moment de la demande. Cela reste juste pour la première instance (cf. consid. 6.2.2 supra) mais pour la deuxième instance, ce raisonnement est insoutenable. Même si en première instance, on ne tient pas compte de la réduction des conclusions, la compétence même de la CACI, et donc la question de savoir si la décision de première instance doit être attaquée par voie d'appel ou de recours, est déterminée par le « dernier état des conclusions » (art. 308 al. 2 CPC ; TF 5D_13/2017 du 4 décembre 2017 consid. 5.2 et les réf. citées : seules sont déterminantes les dernières conclusions prises devant la juridiction de première instance, peu importe le montant que celle-ci a finalement alloué). On ne peut dès lors se référer aux conclusions de la demande pour déterminer si l'appel est gratuit ou non. La jurisprudence de la CACI doit être modifiée sur ce point, ce qui signifie en l'espèce, compte tenu du fait que la valeur litigieuse de deuxième instance est de 13'665 fr., que la procédure d'appel sera gratuite. Il est précisé que l'avance de frais versée par les appelants leur sera remboursée.

E. 6.3.2

La charge des dépens peut quant à elle être évaluée à 2'500 fr. (art. 7 TDC [Tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]). Compte tenu du fait que les appelants obtiennent gain de cause en appel sur environ 80 % de leur prétention (ils

devaient verser 7'865 fr. 90 à l'intimé et ne lui doivent finalement plus que 1'000 fr.), après compensation, les appelants auront droit à des dépens de 2'000 francs.

E. 6.4.1

L'intimé a sollicité l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel dans sa réponse du 21 novembre 2022.

- 22 - Les conditions posées par l'art. 117 CPC étant remplies, le bénéfice de l'assistance judiciaire doit être accordé à l'intimé et Me Natasa Djurdjevac Heinzer est désignée en qualité de conseil d'office pour la procédure d'appel.

E. 6.4.2.1

Le conseil d'office a droit à une rémunération équitable pour ses opérations et débours dans la procédure d'appel (cf. art. 122 al. 1 let. a CPC). Le juge applique un tarif horaire de 180 fr. (cf. art. 2 al. 1 RAJ [règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile ; BLV 211.02.3]). Pour fixer la quotité de l'indemnité, l'autorité cantonale doit tenir compte de la nature et de l'importance de la cause, des difficultés particulières que celle-ci peut présenter en fait et en droit, du temps que l'avocat lui a consacré, de la qualité de son travail, du nombre des conférences, audiences et instances auxquelles il a pris part, du résultat obtenu et de la responsabilité qu'il a assumée (TF 5D_4/2016 du 26 février 2016 consid. 4.3.3 et les réf. citées). En matière civile, le défenseur d'office peut être amené à accomplir dans le cadre du procès des démarches qui ne sont pas déployées devant les tribunaux, telles que recueillir des déterminations de son client ou de la partie adverse ou encore rechercher une transaction. De telles opérations doivent également être prises en compte (ATF 122 I 1 consid. 3a ; ATF 117 Ia 22 consid. 4c et les réf. citées). Cependant, le temps consacré à la défense du client et les actes effectués ne peuvent être pris en considération sans distinction. Ainsi, le juge peut d'une part revoir le travail allégué par l'avocat, s'il l'estime exagéré en tenant compte des caractéristiques concrètes de l'affaire, et ne pas rétribuer ce qui ne s'inscrit pas raisonnablement dans le cadre de l'accomplissement de la tâche du défenseur ; d'autre part, il peut également refuser d'indemniser le conseil pour des opérations qu'il estime inutiles ou superflues. L'avocat d'office ne saurait être rétribué pour des activités qui ne sont pas nécessaires à la défense des intérêts de l'assisté ou qui consistent en un soutien moral (ATF 109 Ia 107 consid. 3b ; TF 5D_4/2016 précité consid. 4.3.3 ; sur le

- 23 - tout : TF 5D_118/2021 du 15 octobre 2021 consid. 5.1.3). L'avocat doit cependant bénéficier d'une marge d'appréciation suffisante pour déterminer l'importance du travail qu'il doit consacrer à l'affaire (ATF 118 Ia 133 consid. 2d ; ATF 109 Ia 107 consid. 3b).

E. 6.4.2.2

Me Natasa Djurdjeva Heinzer, conseil de l'intimé, a indiqué dans sa liste des opérations avoir consacré 8 heures et 33 minutes au dossier. L'avocate annonce notamment des recherches juridiques d'une heure le 21 novembre 2022 et 4 heures pour la rédaction de la réponse à la même date. Or, le dossier était connu de Me Djurdjeva Heinzer et ne nécessitait pas de recherches supplémentaires, dès lors que les problématiques soulevées en première instance et en appel étaient identiques. Par ailleurs, la réponse contient plus d'une page de rappel des faits, alors que l'intimé ne critique pas l'état de fait retenu par les premiers juges, partie de l'écriture qui a été déclarée irrecevable (consid.

E. 6.4.3

Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire remboursera l'indemnité de son conseil d'office, provisoirement supporté par l'Etat, dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). Il incombe à la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes de fixer le principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a CDPJ [Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 211.02]).

- 24 -

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