

# **VD\_GERICHTE PT19.002889 vom 31. Januar 2023**

VD Tribunal cantonal, 2023-01-31, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_PT19.002889](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT19.002889)

FR: VD\_GERICHTE PT19.002889 du 31 janvier 2023

IT: VD\_GERICHTE PT19.002889 del 31 gennaio 2023

## **Erwägungen**

### **E. 3.1**

L'appelante fait valoir des faits nouveaux et produit des pièces nouvelles fondant un grief qu'elle invoque pour la première fois en deuxième instance.

### **E. 3.2.1**

L'art. 317 CPC dispose que les faits et moyens de preuve nouveaux sont admissibles en appel pour autant qu'ils soient invoqués ou produits sans retard (let. a) et qu'ils n'aient pas pu l'être en première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Ces conditions sont cumulatives (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1 et réf. cit. ; TF 5A\_392/2021 du 20 juillet 2021 consid. 3.4.1.2). S'agissant des vrais nova (echte Noven), soit les faits qui se sont produits après la fin des débats principaux de première instance (art. 229 al. 1 CPC), moment qui correspond au début des délibérations (sur cette notion lorsque la cause est gardée à juger, cf. ATF 143 III 272 consid. 2.3.2), seule la condition de l'allégation immédiate de la lettre a doit être examinée (TF 4A\_76/2019 du 15 juillet 2020 consid. 8.1.1). Les faits qui sont immédiatement connus du Tribunal (gerichtsnotorische Tatsachen) peuvent être pris en considération même en l'absence d'allégation ou d'offre de preuve correspondante (TF 4A\_400/2019 consid. 2.2, non publié aux ATF 146 III 265 ; TF 4A\_180/2017 du 31 octobre 2017 consid. 4.3 ; TF 5A\_610/2016 du 3 mai 2017 consid. 3.1 ; TF 4A\_37/2014 du 24 juin 2014 consid. 2.4.1).

### **E. 3.2.2**

Conformément à l'art. 152 al. 1 CPC, toute partie a droit à ce que le tribunal administre les moyens de preuve adéquats proposés régulièrement et en temps utile. L'art. 152 CPC, qui garantit le droit – non

- 19 - absolu – à la preuve, fixe les conditions minimales auxquelles une partie a droit de faire administrer une preuve qu'elle propose, « toutes maximes confondues ». Le tribunal doit administrer une preuve offerte, pour autant qu'elle soit adéquate, autrement dit qu'elle soit apte à forger la conviction du tribunal sur la réalité d'un fait pertinent, à savoir dont la démonstration peut avoir une incidence sur l'issue du litige (adéquation objective). Une mesure probatoire peut en outre être refusée à la suite d'une appréciation anticipée des preuves, c'est-à-dire lorsque l'autorité parvient à la conclusion que l'administration de la preuve sollicitée ne pourrait plus modifier sa conviction parce que le fait pertinent a déjà été prouvé (ATF 131 I 153 consid. 3 ; ATF 129 III 18 consid. 2.6), en sorte que le moyen de preuve offert ne doit pas être superfétatoire, ce qui signifie que la preuve n'est pas inutile parce que le juge, après avoir pris connaissance des autres preuves, est déjà convaincu de l'existence ou de l'inexistence du fait à prouver (adéquation subjective) (TF 5A\_877/2013 du 10 février 2014 consid. 4.1.3, RSPC 2014 p. 254 note Bohnet). Le droit à la preuve ne s'oppose ainsi pas à ce que l'autorité mette un terme à l'instruction lorsque les preuves

administrées lui ont permis de forger sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves, en soi pertinentes, qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 146 III 73 consid. 5.2.2 ; ATF 143 III 297 consid. 9.3.2 ; ATF 140 I 285 consid. 6.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.2).

### **E. 3.3**

En l'espèce, l'appelante fait valoir pour la première fois à l'appui de son appel une inégalité de traitement. Selon elle, H. \_\_\_\_\_ aurait été employé par [...] en même temps qu'elle, se serait retrouvé en incapacité de travail totale peu avant sa propre incapacité, en octobre 2017, aurait été licencié en raison de la durée de son incapacité de travail et aurait perçu un salaire de la part de l'intimée, « respectivement de sa caisse de pensions » durant les deux années qui avaient suivi son licenciement, conformément à l'art. 37 du Statut. Il aurait été impossible pour l'appelante de connaître ces faits plus tôt et de les invoquer en première instance, car l'intéressé aurait été interné en hôpital psychiatrique puis serait parti à l'étranger.

- 20 - Les faits s'étant déroulés avant les débats principaux en première instance, il s'agit de faux novas. Cependant, l'appelante ne prouve pas les motifs qu'elle invoque pour justifier de les invoquer tardivement, savoir que H. \_\_\_\_\_ aurait été interné ou à l'étranger ni qu'elle aurait fait des recherches pour le localiser – ne serait-ce qu'auprès de sa partie adverse. Elle ne démontre donc pas que les conditions de l'art. 317 CPC seraient réalisées. A cela s'ajoute que l'appréciation anticipée des preuves s'oppose elle aussi à cette nouvelle instruction. Les prétendus faits nouveaux invoqués par l'appelante ne sont pas pertinents pour deux raisons. Tout d'abord, l'appelante prétend que l'intimée aurait « réservé à un autre employé placé dans les mêmes conditions d'incapacité un traitement totalement différent de celui qui a été appliqué à l'appelante pour ce qui concerne la prise en charge de son salaire après licenciement et pendant toute la durée de l'incapacité de travail » (all. 213 nouveau). Cet autre employé aurait ainsi perçu un salaire de la part de la commune, « respectivement de sa caisse de pensions » durant les deux années qui ont suivi son licenciement, conformément à ce que prévoit l'art. 37 du Statut (all. 208 nouveau). Néanmoins, cette allégation n'est d'une part pas précise dans la mesure où l'appelante n'indique pas si H. \_\_\_\_\_ aurait perçu un salaire ou des indemnités de la caisse de pension. En outre, l'appelante n'allègue pas la durée des rapports de travail de H. \_\_\_\_\_ ssé auprès de l'intimée, ce qui est toutefois déterminant en vue de comparer sa situation avec celle de l'appelante comme celle-ci le souhaite. Enfin, on ne saurait fonder une prétention sur la base du principe de l'égalité de traitement en s'appuyant sur un seul cas. Il n'y a donc pas lieu d'entrer en matière sur ces prétendus faits nouveaux, ni sur les réquisitions de l'appelante. Les pièces 36 et 37 nouvelles qu'elle produit sont par ailleurs irrecevables. Il en est de même des faits nouveaux invoqués par l'intimée, qui perdent de toute manière leur objet, puisqu'ils sont connexes aux nova de l'appelante.

- 21 - Au vu de ce qui précède, l'argument tiré d'une prétendue inégalité de traitement doit être écarté.

### **E. 4.1**

L'appelante se fonde sur l'art. 16 CO pour affirmer qu'aux termes de l'art. 57 du Statut, la résiliation du contrat de travail devait prendre la forme d'une lettre signature, ce qui ne vise pas seulement une exigence de preuve comme retenu selon elle par la CPat mais bien une

exigence formelle à l'exercice d'un droit formateur. Cette forme n'ayant pas été respectée, le congé qui lui a été communiqué serait nul. L'intimée estime que la notion de lettre signature n'est définie ni dans le Statut ni dans le CO. A supposer qu'il faille interpréter cette notion, celle-ci ressort d'un règlement communal, si bien que le tribunal devrait respecter le sens qui lui est donné par l'intimée en vertu de son autonomie communale, à savoir une lettre remise en mains propres contre une signature.

#### **E. 4.2**

Aux termes de l'article 16 al. 1 CO, les parties qui sont convenues de donner une forme spéciale à un contrat pour lequel la loi n'en prévoit point, sont réputées n'avoir entendu se lier que dès l'accomplissement de cette forme. La partie qui invoque la conclusion du contrat alors que la forme convenue n'a pas été respectée peut établir, en renversant la présomption de l'art. 16 al. 1 CO, que les parties n'ont réservé la forme qu'à titre probatoire, soit que la forme volontaire ne visait qu'à faciliter l'administration des preuves (ATF 128 III 212 consid. 2b/aa ; TF 4A\_663/2012 du 6 mars 2013 consid. 5.2.1 ; Xoudis, Commentaire romand, Code des obligations I, 2e éd., 2012 [ci-après : CR-CO I], n. 19 ad art. 16 CO). Lorsque la forme volontaire est seulement probatoire, le contrat est valablement conclu même si la forme en question n'a pas été respectée (TF 4A\_663/2012 précité consid. 5.2.2 et réf. cit.). La partie qui se prévaut de l'inefficacité d'un contrat au motif qu'il ne respecte pas la forme réservée doit établir la conclusion d'une forme volontaire, alors que, si la conclusion d'une forme réservée est

- 22 - établie, le fardeau de la preuve de la modification ou de la suppression d'une telle forme incombe à la partie qui se prévaut de la validité de l'acte passé oralement ou par actes concluants (TF 4A\_663/2012 précité consid. 5.2.1 et réf. cit.).

#### **E. 4.3**

L'art. 57 du Statut, auquel était soumis le contrat de travail, prévoit qu'après le temps d'essai le contrat peut être résilié de part et d'autre par lettre signature pour la fin d'un mois, moyennant le respect d'un mois pendant la première année de service et de trois mois dès la deuxième année. Contrairement à ce que soutient l'appelante, les premiers juges n'ont pas considéré que la forme prévue à l'art. 57 du Statut était seulement probatoire. Ils ont considéré que la forme réservée par cet article avait été respectée. Cette analyse doit être confirmée. Comme l'ont relevé les premiers juges, ni le Statut ni le CO ne contiennent une définition de la « lettre-signature ». Même si pendant une période la Poste appelait ainsi les envois recommandés, il est raisonnable de considérer comme l'ont fait les premiers juges qu'il s'agit d'une lettre dont la réception fait l'objet d'une signature de son destinataire. Aucun argument raisonnable ne permet de soutenir la thèse de l'appelante selon laquelle ces termes ne désigneraient qu'une lettre adressée en recommandé par la Poste. Le Tribunal fédéral a implicitement admis ce qui précède dans un arrêt 2P.137/2005 du 17 octobre 2005. Sans thématiser cette question, le Tribunal fédéral a en effet dans cet arrêt, d'ailleurs rendu dans un cas de résiliation de rapports de travail dans la fonction publique, mentionné que « par lettre signature du 28 mai 2004 remise en mains propres à X, la Municipalité a mis fin au contrat de travail de celui-ci avec effet au 31 août 2004 » (faits, lettre A). On peut en déduire que pour la haute Cour, une « lettre signature » peut être remise en mains propres. Le premier congé donné était donc pleinement valable quant à la forme, et ce moyen doit être rejeté.

### **E. 5.1**

L'appelante soutient que l'art. 37 du Statut interdirait à l'employeur de résilier le contrat d'un travailleur en incapacité de travail, respectivement que cette disposition donnerait droit au salaire alors même que le contrat de travail aurait été résilié. L'intimée allègue pour sa part que l'incapacité de travail de l'appelante ne serait pas avérée ou du moins pas pour l'entier de la période. Elle relève que les certificats médicaux attestent d'une incapacité de travail à 100% du 10 octobre 2017 au 17 avril 2018 puis du 1er juin au 30 septembre 2018 et enfin du 1er décembre 2018 au 31 janvier 2019 et qu'on ignore si ces périodes d'incapacité sont liées à la même maladie. Elle estime que le Statut est déterminant, le CO n'étant applicable qu'à titre de droit communal supplétif. Or, l'art. 37 du Statut prévoit – selon elle expressément – que le droit au salaire s'éteint une fois les rapports de travail terminés. Elle reproche enfin à l'appelante d'être responsable d'avoir perdu son droit aux indemnités journalières du [...] compte tenu de sa réponse tardive.

### **E. 5.2**

L'article 37 du Statut a la teneur suivante : « Après le temps d'essai, en cas d'absence pour cause d'accident professionnel et non professionnel ou de maladie, le salaire de l'employé, engagé par contrat de durée indéterminée, est payé à 100% pendant 360 jours puis à 60% pendant les 360 jours suivants, à partir du jour suivant l'événement. La couverture des 40% restant est assurée pour une partie par les prestations de la caisse de pensions et pour l'autre partie, par les assurances accidents et maladie collectives de perte de gain contractées par F.\_\_\_\_\_. La participation de l'employé est fixée selon les directives d'application arrêtées par F.\_\_\_\_\_. Dans chaque cas d'accident non professionnel ou de maladie, la durée des prestations est réduite de celle dont l'intéressé a bénéficié au cours de la période de 2 ans précédant le début de la nouvelle absence. F.\_\_\_\_\_ peut faire dépendre le droit au salaire d'un contrôle effectué par un médecin-conseil désigné par elle. Les prestations d'assurances et de caisses de pensions concernant la période d'absence pendant laquelle l'employé a bénéficié d'une couverture de salaire sont acquises à F.\_\_\_\_\_ jusqu'à concurrence du salaire versé par elle ».

- 24 - Cette disposition se trouve dans le chapitre V du Statut, intitulé « Salaires et classification des activités », qui regroupe les art. 24 à 41. Le chapitre XII, intitulé « Cessation de l'activité » regroupe les art. 56 à 61. L'art. 2 du Statut prévoit que les rapports de travail sont réglés par le contrat de travail, le Statut et ses directives d'application, ainsi que par le CO à titre de droit communal supplétif.

### **E. 5.3**

L'appelante fait valoir que d'une manière générale, les obligations de l'employeur s'éteignent avec le contrat de travail, mais qu'il en va autrement lorsque les parties ont convenu qu'en cas d'incapacité de travail, « le travailleur continuera de bénéficier de son salaire, dans les limites prévues, même au-delà de l'échéance du contrat » (appel, p. 15). Selon l'appelante, l'art. 37 du Statut correspond à l'art. 324a CO, en ce sens que l'employeur peut remplacer le versement du salaire conformément à cette disposition par des indemnités d'assurance, à condition que les prestations soient au moins équivalentes (art. 324a al. 4 CO). Elle relève que, selon la jurisprudence, lorsque l'employeur a souscrit une assurance perte de gain en faveur de ses employés, l'assurance peut devoir continuer de verser ses prestations au-delà de la fin des rapports de travail pour une incapacité née pendant la durée du contrat (ATF 127 II 318, JT 2001 I 381). Donc, d'après elle, puisque l'intimée a prévu

dans son statut des prestations plus larges que celles de l'art. 324a CO, savoir le paiement du salaire à 100% pendant un an et à 60 % pendant encore une année, le solde étant versé par la Caisse de pensions, il faudrait considérer que l'obligation de verser le salaire perdurerait durant toute cette période, même si le contrat a été résilié. Alternativement, l'appelante fait valoir que tant que durerait l'obligation de verser le salaire conformément à l'art. 37 du Statut, le contrat ne pourrait pas être résilié. Il serait absurde selon elle de prévoir une couverture de plus d'un an en cas d'incapacité, mais de permettre à l'employeur de résilier le contrat pendant ce délai. Dans le cas traité par l'ATF 127 II 318 précité, la convention collective prévoyait que le congé ne pouvait pas être donné aussi

- 25 - longtemps que le travailleur avait droit à des indemnités journalières de l'assurance-accident ou de l'assurance maladie ; dans le cas toutefois où le travailleur, à côté des prestations de l'assurance-maladie, recevait des prestations de l'assurance-invalidité, le congé pouvait être donné. Les juges cantonaux en avaient déduit que l'obligation de l'employeur de faire en sorte que le travailleur reçoive aussi des prestations de l'assurance-maladie prenait fin, ce qui a été nié par le Tribunal fédéral. Le cas est différent en l'espèce. En effet, contrairement à ce qu'il en était dans la convention collective appliquée dans l'arrêt précité, il n'est prévu nulle part dans le Statut que le congé ne peut pas être donné pendant que le travailleur reçoit des prestations (qu'il s'agisse de salaire, comme en l'espèce, ou de prestations de l'assurance maladie perte de gain). Pour admettre que tel serait le cas, il faudrait considérer que puisqu'il est prévu que l'employeur verse le salaire pendant une période, il ne peut pas donner le congé pendant cette même période, ce qui est insoutenable. Le Statut différencie bien les prestations en cas d'incapacité de travailler du congé, les dispositions relatives à ces deux catégories se trouvant regroupées dans des chapitres séparés. L'art. 37 du Statut est donc le pendant de l'art. 324a CO. L'art. 336c CO ne trouve quant à lui pas de pendant dans le Statut, et il est donc applicable à titre de droit communal supplétif, en application de l'art. 3 du Statut. C'est donc la période de protection contre la résiliation en temps inopportun prévue par l'art. 336c al. 1 let. b CO qui est applicable, soit en l'espèce, une période de protection de 30 jours pendant la première année. La résiliation ayant été donnée après l'écoulement de ce délai, elle ne l'a pas été en temps inopportun. S'agissant de déterminer si l'art. 37 du Statut donne droit à percevoir le salaire pendant toute la durée de l'incapacité de travail même si le contrat a été résilié, on peut relever que cette disposition ne réserve pas la résiliation des rapports de travail. Il est exact aussi que selon l'ATF 127 II 319 précité, si l'obligation de payer le salaire prévue à l'art. 324a CO prend fin en principe avec la cessation des rapports de travail, il est

- 26 - loisible aux parties de convenir d'une réglementation plus favorable au travailleur (consid. 4b). Encore faut-il, toutefois, qu'une telle réglementation ait été convenue. L'art. 324a CO prévoit que le salaire est payé pendant un temps déterminé à l'employé qui est empêché de travailler. L'art. 31 du Statut prévoit un tel paiement, pendant une longue période, au travailleur absent. Or, le travailleur dont le contrat a été résilié, après que cette résiliation a pris effet, n'est ni empêché de travailler ni absent. Donc lorsque le contrat a été résilié et que cette résiliation est effective, l'art. 37 du Statut ne donne pas droit au salaire, dans la mesure où il ne le prévoit pas expressément. L'appelante se prévaut de l'ATF 124 III 126, consid. 2b, pour faire valoir que le travailleur peut de bonne foi comprendre qu'il bénéficiera de la couverture d'assurance maladie perte de gain au-delà de la fin des rapports de travail lorsque son droit aux indemnités n'est pas épuisé avant. Néanmoins, Wyler nuance cette jurisprudence en ce sens que tel sera le cas lorsque le contrat d'assurance est

soumis à la LAA, mais non à la LAMaI (Wylér, Droit du travail, 4e éd., 2019, p. 260). Quoi qu'il en soit, l'appelante ne saurait invoquer cette jurisprudence. L'employeur n'a pas conclu un contrat de perte de gain- maladie – ou plus précisément, il en a conclu un, mais avec un délai d'attente d'un an. Avant la fin de ce délai d'attente, c'est l'employeur qui est censé verser le salaire conformément à l'art. 37 du Statut. Cela était parfaitement reconnaissable pour l'employée et celle-ci ne pouvait de bonne foi penser que le salaire continuerait à être versé après une éventuelle résiliation. Ce moyen doit donc être rejeté. S'agissant de l'objection soulevée par l'intimée selon qui l'incapacité de travail ne serait pas prouvée, le Dr [...] atteste dans un courrier – non daté mais figurant dans le dossier de la Caisse intercommunale de pensions transmis le 12 décembre 2018 (pièce 24 du bordereau de première instance) – que l'appelante a une incapacité de travail définitive à 100% depuis le 1er avril 2018 « à revoir dans six mois »

- 27 - pour la même cause, savoir des lombosciatalgies à répétition. En recoupant cette attestation avec les certificats médicaux produits, on constate que l'incapacité est dès lors établie à tout le moins pour la période du 10 octobre 2017 au 31 janvier 2019. L'objection de l'intimée doit dès lors être écartée. Dans tous les cas, compte tenu de ce qui a été exposé ci-dessus, l'argument n'a pas d'objet.

#### **E. 6.1**

Dans un dernier moyen, l'appelante fait valoir que le congé est abusif. Elle soutient que le licenciement reposait sur le seul motif qu'elle se trouvait en incapacité de travail. Or, elle expose que ses problèmes de santé, respectivement son incapacité, avaient été initialement causés par une surcharge de travail auprès de l'intimée. Elle estime que la résiliation de son contrat était en réalité motivée par une volonté de l'intimée d'empêcher la naissance de prétentions juridiques chez l'appelante telles que le versement du salaire en cas d'empêchement non fautif de travailler. Elle soutient par ailleurs ne jamais avoir obtenu la motivation de son congé en violation de son droit d'être entendue, le rendant ainsi abusif. L'intimée a confirmé que le motif du congé était l'incapacité de travail de longue durée de l'appelante, ce qui est expressément autorisé par la jurisprudence sous réserve du respect des délais de protection. Elle relève que la motivation du licenciement a été communiquée à l'appelante, ce que celle-ci admet. L'intimée conteste que l'incapacité ait été causée par une surcharge de travail estimant que le lien de causalité n'est pas établi et que les problèmes de santé fondant l'incapacité existaient chez l'appelante bien avant son engagement.

#### **E. 6.2**

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste – non exhaustive – des cas dans lesquels la résiliation est abusive. L'art. 336 al. 1 let. c CO prévoit que le congé est en particulier abusif lorsqu'il est donné seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail. Comme l'application de cette disposition

- 28 - suppose que le congé soit exclusivement dicté par la volonté d'échapper à des prétentions juridiques de l'autre partie, l'existence d'un autre motif de congé, réel, suffit à exclure d'emblée une résiliation abusive (TF 4A\_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.1). En revanche, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336c CO n'est pas abusive, à moins notamment que l'incapacité trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur (ATF 123 III 246 consid. 5 ; TF 4A\_437/2015 précité consid. 2.2.2 ; TF 4A\_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5 ; TF 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A\_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1).

### **E. 6.3**

Le 28 février 2018, l'intimée, par ses représentants, a remis à l'appelante en mains propres une lettre de résiliation qui contenait en particulier les indications suivantes : « Malheureusement, depuis le début du mois d'octobre 2017, vous êtes dans l'incapacité de travailler et par conséquent de fournir les prestations attendues. Dès lors, et après avoir respecté largement le délai de protection de 30 jours applicable durant la 1ère année en cas d'incapacité de travail, nous avons pris la décision de résilier nos rapports de travail ». Ces propos ont été confirmés oralement par R. \_\_\_\_\_ le jour même durant un entretien d'environ 15 à 20 minutes avec l'appelante. Il ressort donc de ce qui précède que le motif du licenciement est l'incapacité de longue durée de l'appelante, ce qui a été confirmé à plusieurs reprises par l'intimée et n'est au demeurant pas contesté par l'appelante. Celle-ci a par ailleurs admis avoir reçu et pris connaissance de ce courrier durant l'entretien du 28 février 2018, si bien que les raisons du congé lui ont bien été communiquées, par écrit et par oral, en conformité avec son droit d'être entendue.

- 29 - Ce motif de congé étant établi, la résiliation abusive est exclue au regard de la jurisprudence précitée. En particulier, comme exposé ci-dessus, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336c CO n'est pas abusive, l'appelante n'ayant pas démontré que son incapacité trouvait sa cause dans une violation de ses obligations par l'intimée. En particulier, il est établi que l'appelante souffrait déjà avant son engagement auprès de l'intimée de la pathologie lombaire à la source de son incapacité. En alléguant qu'une surcharge de travail auprès de l'intimée aurait provoqué son incapacité, l'appelante s'écarte des faits retenus sans expliquer en quoi l'état de fait serait lacunaire ou erroné, cette affirmation étant dès lors irrecevable. Le grief de l'appelante tiré du congé abusif doit être rejeté.

### **E. 7.1**

Pour les motifs qui précèdent, l'appel doit être rejeté et le jugement querellé confirmé.

### **E. 7.2**

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'653 fr. (art. 62 al. 1 [tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils ; BLV 270.11.5]), sont laissés à la charge de l'Etat pour l'appelante, au bénéfice de l'assistance judiciaire, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). L'appelante versera en outre à l'intimée de pleins dépens de deuxième instance, qu'il convient d'arrêter, compte tenu de la cause et de la réponse, à 3'000 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

### **E. 8.1**

Le conseil d'office a droit au remboursement de ses débours et à un défraiement équitable, qui est fixé en considération de l'importance

- 30 - de la cause, de ses difficultés, de l'ampleur du travail et du temps qu'il y a consacré ; le juge apprécie l'étendue des opérations nécessaires pour la conduite du procès et applique un tarif horaire de 180 fr. s'agissant d'un avocat (art. 2 al. 1 let. a RAJ [Règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile ; BLV 211.02.3]).

### **E. 8.2**

Me Robert Lei Ravello, conseil de l'appelante, a droit à une rémunération équitable pour ses opérations et débours dans la procédure d'appel (art. 122 al. 1 let. a CPC). Dans sa liste d'opérations du 5 septembre 2022, il indique avoir consacré 32.82 heures à la procédure d'appel, dont 28.5 heures à la rédaction de l'appel, ce qui paraît excessif pour une écriture qui contient très majoritairement les mêmes considérants et développements juridiques que ceux exposés en première instance. En conséquence, il convient de réduire le temps y relatif à 20.5 heures, pour un total de 24.82 heures. L'indemnité de Me Robert Lei Ravello peut ainsi être arrêtée, au tarif horaire de 180 fr., à 4'467 fr. 60, montant auquel s'ajoutent les débours arrêtés à 3 fr. par ledit conseil et la TVA de 7,7% sur le tout, par 344 fr. 25 (7,7% x 4'470 fr. 60), ce qui donne un total de 4'814 fr. 85, arrondi à 4'815 francs.

### **E. 8.3**

La bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenue au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité à son conseil d'office mis 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 principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a CDPJ [Code du 12 janvier 2010 de droit privé judiciaire vaudois] ; BLV 121.02]).

- 31 -

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