

VD_OMNI GE.2022.0014 vom 9. Mai 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-05-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2022.0014

FR: VD_OMNI GE.2022.0014 du 9 mai 2023

IT: VD_OMNI GE.2022.0014 del 9 maggio 2023

Regeste

A. _____/Municipalité de Lausanne | Mise en demeure d'un fonctionnaire communal. Confirmation que le recourant n'a pas toujours respecté les ordres de sa hiérarchie, ce qui justifie déjà la décision attaquée (consid. 2). Question des comportements inadéquats envers les femmes laissée indécise, les différents éléments au dossier étant contradictoires (consid. 3). Confirmation du reproche de comportements inadéquats à l'égard du public ou de tiers survenus à deux reprises (consid. 4). La décision est proportionnée (consid. 5). Confirmation de la suppression du versement de l'annuité (consid. 7). Rejet du recours.

Erwägungen

E. 1

Le fonctionnaire doit exercer sa fonction personnellement, avec diligence, conscience et fidélité.

E. 2

L'autorité intimée reproche en premier lieu au recourant de ne pas respecter les instructions de sa hiérarchie. a) Dans la décision contestée, l'autorité intimée cite plusieurs événements en lien avec cette thématique. Il est ainsi reproché au recourant de remettre en question l'autorité de son supérieur hiérarchique opérationnel de manière récurrente et notamment sur le fonctionnement de l'accueil au desk, en n'appliquant par exemple pas les directives données par celui-ci. Il est également reproché au recourant d'avoir la majeure partie du temps refusé ou évité d'ouvrir, de gérer ou de fermer la buvette, alors que cela fait partie de sa description de poste. Enfin, le non-respect des règlements et des instructions de la hiérarchie de la part du recourant ne serait pas nouvelle, puisque différents problèmes de comportement avaient été relevés et communiqués pendant sa nomination provisoire, laquelle avait dû être prolongée en conséquence. b) Sur ce dernier point, il y a lieu de relever que les événements intervenus avant sa nomination définitive, survenue le 1^{er} mars 2009, ne sauraient être pris en compte dans la présente procédure. D'une part, ils ont eu lieu plus de dix ans avant celle-ci. D'autre part, ils ont non seulement été soldés par la nomination définitive du recourant, ce qui signifie que celui-ci avait procédé aux ajustements demandés à la satisfaction de l'autorité intimée, mais ils ont également été suivis de dix années de collaboration satisfaisante: les entretiens annuels de collaboration de 2009 à 2019 - excepté 2015, qui ne figure pas au dossier - comportent ainsi systématiquement les évaluations "bien" (avec souvent la précision "voire excellentes") ou "très bien". En particulier, l'évaluation de 2018, année de réouverture du musée en avril après près de trois ans de travaux, était "bien", avec le commentaire que les prestations globales étaient bonnes " voire excellentes sur certains aspects de l'activité (accompagnement des visiteurs, connaissances du contenu de l'exposition) " et il était précisé que le recourant avait réservé un " bon accueil aux nouveaux collaborateurs qui ont

pu trouver rapidement leur place dans cette ½ année d'intense activité ". En 2019 également, les prestations globales du recourant étaient qualifiées de bonnes voire excellentes, le recourant étant apprécié comme un " collaborateur développant en permanence ses connaissances sur le contenu des expositions " et la " bonne dynamique de groupe " étant relevée. En 2020 enfin, l'évaluation globale était également "bien". Force est donc de constater que la collaboration du recourant avec ses collègues, mais aussi avec sa hiérarchie, s'est bien déroulée également une fois que le musée avait été réouvert en avril 2018 et que la nouvelle organisation de l'équipe d'accueil et de surveillance avait été mise en place avec en particulier l'arrivée du supérieur hiérarchique organisationnel ainsi que du personnel auxiliaire, ce à tout le moins jusqu'en 2020. c) S'agissant des reproches d'irrespect et de remise en question de la hiérarchie, le recourant ne conteste pas n'avoir pas toujours appliqué les consignes dictées par son supérieur hiérarchique opérationnel et avoir remis en question certaines directives de sa hiérarchie. Les déclarations faites devant l'autorité intimée dans le cadre des entretiens individuels concordent sur de nombreux points relatifs à la remise en question par le recourant de l'autorité et des compétences de son supérieur hiérarchique opérationnel: le recourant n'a ainsi de manière répétée pas suivi les directives de son supérieur relatives notamment au fonctionnement de la caisse ou encore à la gestion de la buvette. Le caractère individualiste du recourant est relevé de manière générale par ses collègues. Lui-même a d'ailleurs déclaré à cette occasion qu'il s'accommodait de son supérieur hiérarchique opérationnel en précisant qu'il s'agissait d'un collègue et qu'ils n'avaient pas besoin d'un chef, qu'ils se débrouillaient très bien seuls. Il ressort également des déclarations concordantes de ses collègues qu'il s'est exprimé d'une manière irrespectueuse envers celui-ci lorsque ce dernier avait malencontreusement fermé la buvette avec sa propre clé en y enfermant la seule autre clé avant de s'absenter quelques jours. S'agissant de la question du port du masque de protection durant la pandémie de Covid-19, rendu obligatoire à l'intérieur des bâtiments par les autorités sanitaires, le recourant reconnaît n'en avoir pas porté mais affirme que des raisons médicales justifiaient ce fait. Si le directeur du C._____ a indiqué lors de son audition que dans son souvenir, le certificat médical n'était arrivé que bien plus tard, il n'est néanmoins pas possible de le vérifier, ledit certificat médical ne figurant pas au dossier produit par l'autorité intimée. Quoi qu'il en soit, la visière qui a été mise à disposition du recourant n'a également pas souvent été portée à l'accueil, si bien qu'il ressort du dossier que tant la supérieure administrative que le directeur du musée sont intervenus à plusieurs reprises afin de faire respecter son port. Il ressort en outre de nombreuses déclarations concordantes de ses collègues que l'exploitation de la buvette au quotidien, qui figure dans la description de poste du recourant à un taux de 10% (sur un total de 50%), n'a pas été effectuée à satisfaction par le recourant. De nombreuses tâches liées à la buvette ont ainsi été effectuées par ses collègues à sa place dès lors qu'il était plus facile de procéder ainsi que d'insister pour qu'il le fasse. Lui-même a notamment remarqué auprès de ses collègues et par écrit devant l'autorité intimée qu'il n'avait pas de vocation de "garçon de café". S'il a en outre allégué une intolérance à l'alcool et à l'odeur de la bière, il n'a néanmoins jamais produit de certificat médical sur ce point. Il y a ainsi lieu de retenir qu'il n'a de manière générale pas fait preuve de la diligence, de la conscience et de la fidélité que son employeur était en droit d'attendre de lui dans cette tâche (cf. art. 10 RPAC). d) Il résulte de ce qui précède qu'il y a lieu de tenir pour fondé le reproche d'irrespect envers la hiérarchie et ses instructions. Pour ce motif déjà, la décision de mise en demeure prononcée par l'autorité intimée est donc justifiée.

E. 3

La décision contestée reproche au recourant d'avoir eu des comportements inadéquats envers les femmes, en particulier ses collègues de l'équipe d'accueil et de surveillance: remarques déplacées, regards insistants et déplacés mettant les femmes mal à l'aise et les incitant à se vêtir différemment lorsqu'elles travaillent avec lui. a) Dans le cadre des entretiens individuels tenus en juin et juillet 2021, deux collègues féminines du recourant ont reporté des comportements inadéquats de celui-ci à leur égard. Ainsi, K. _____, auxiliaire, dénonce-t-elle des regards inadéquats (il la " scanne de haut en bas sans regarder le visage "), des " attaques visuelles et verbales " et un sentiment d'intrusion dans son espace personnel. M. _____, également auxiliaire, a déclaré qu'il était arrivé que le recourant ait des regards insistants sur son décolleté et ses fesses et qu'elle en avait été gênée. N. _____, également auxiliaire, explique quant à elle n'avoir été témoin d'aucun échange, commentaire ou situation inappropriés, injurieux, discriminants, offensants ou blessants, mais déclare qu'on lui a " répété des faits ", sans apporter de précisions. Quant au directeur du B. _____, il a déclaré en audience n'avoir pas été témoin des comportements inadéquats reprochés au recourant à l'égard des femmes. Enfin, l'ancien directeur du C. _____, dans lequel le recourant travaille un jour par semaine depuis 2018, a relevé devant le Tribunal n'avoir jamais constaté de comportement inadéquat de la part du recourant à l'égard de la gent féminine; lorsque la procédure en cours avait été connue, il avait parlé de cette question avec les collaboratrices du musée, qui représentaient la moitié de l'effectif, et elles n'avaient relevé aucune difficulté à cet égard, bien au contraire, ni à d'autres égards d'ailleurs. Il y a encore lieu de relever que ce point ressort également du témoignage écrit du responsable de l'accueil du C. _____ produit par le recourant. Le recourant quant à lui conteste formellement et totalement les éléments retenus par l'autorité intimée. Dans ses "commentaires concernant le ch. 1 de la convocation à une audition en vue d'une mise en demeure du 15 sept. 2021", il a ainsi déclaré qu'il n'avait jamais fait, ni au niveau professionnel ni au niveau privé, l'objet de plaintes ou de remarques à ce sujet et que quiconque le connaissait savait qu'il n'avait pas ce genre de comportement. K. _____ avait à deux reprises - dont une fois à l'adresse de M. _____ - affirmé que tous les hommes la regardaient avec des intentions lorsqu'elle passait dans la rue, insistant sur "tous". Il ajoute que les propos qu'elle avait cités ne lui appartenaient pas et étaient pour certains d'entre eux un assemblage de différents éléments culturels concernant le mariage et la naissance en Kabylie, où il avait vécu, qu'il avait certainement relatés. b) Il apparaît ainsi que les différents éléments au dossier sont contradictoires sur ce point. Le tribunal relève que, si les reproches formulés par ses deux collègues à l'égard du recourant devaient être avérés, ceux-ci constitueraient un comportement clairement inadéquat et inacceptable de la part du précité. Les faits décrits par les deux collègues du recourant doivent toutefois être mis dans le contexte plus large d'une situation conflictuelle au sein de l'équipe d'accueil, notamment avec le recourant, si bien qu'il n'est pas entièrement exclu que certains propos ou comportements puissent avoir été mal interprétés ou déformés. Il est vrai qu'il ressort des différents éléments au dossier que le recourant ne paraît pas avoir une position complètement détendue sur les rapports homme-femme, comme en témoigne notamment le courriel de la visiteuse de l'exposition I. _____ (cf. let. E ci-dessus), mais cela ne suffit pas encore à conclure qu'il se serait montré réellement inadéquat avec ses collègues. Plusieurs témoignages au dossier vont dans un sens totalement différent, de sorte qu'il ne s'agit en tous les cas pas d'une attitude générale qui pourrait lui être reprochée. Au vu de la relation conflictuelle qu'il entretenait manifestement avec les personnes dont les

déclarations le mettent en cause sur ce point, le tribunal considère qu'il subsiste un doute à ce sujet. c) Au final, il n'est nul besoin de trancher définitivement la question de la véracité des faits reprochés dans la mesure où cela n'a pas d'incidence sur le sort du recours, la mise en demeure étant de toute façon justifiée pour les autres motifs retenus. De plus, il demeure, tel que le retient la décision attaquée, que le recourant, à l'instar de l'ensemble de ses collègues, est tenu de faire preuve d'un savoir-être adéquat et respectueux envers les collègues femmes, notamment en s'abstenant de faire des plaisanteries ou commentaires inappropriés, discriminants, offensants ou blessants et en assurant en tout temps un comportement, une attitude et des regards adéquats et professionnels envers les collègues et le public.

E. 4

L'autorité intimée reproche enfin au recourant d'avoir eu un comportement inadéquat, à savoir agressif et inapproprié, dans le cadre d'une part de l'exposition "I. _____" (29 août 2020) et d'autre part de l'événement "E. _____" tenu notamment devant le musée (14 mars 2021) (cf. let. E ci-dessus). Le recourant ne conteste pas le premier événement, qu'il qualifie d'exact. Dans le cadre de la procédure de mise en demeure, il a déclaré avoir été particulièrement maladroit dans ses propos, avoir effectivement commis une erreur et prendre en compte le blâme pleinement justifié de son directeur. Quant au second événement, il déclare également qu'il est relaté correctement mais ajoute que des opioïdes de synthèse qui lui sont prescrits pour des douleurs exercent des effets néfastes sur son humeur et qu'il met généralement tout en œuvre pour éviter de se retrouver en situation de déborder comme cela fut le cas à cette occasion; il aurait dû se porter en incapacité ce jour-là (cf. commentaires concernant le ch. 1 de la convocation à une audition en vue d'une mise en demeure du 15 sept. 2021"). Le recourant ne conteste ainsi pas l'existence ni le déroulement de ces deux événements. Il n'est par ailleurs pas contestable que chacun de ces événements est de nature à nuire à l'image de l'institution, véhiculée et garantie notamment par son personnel, dont le recourant. Les comportements attendus du recourant figurent en outre dans la description de son poste et les événements qui lui sont reprochés - et qu'il ne conteste pas - n'y sont pas conformes. Même s'il s'agit de deux événements isolés en plus de dix ans de collaboration, ce que le directeur du musée a pu confirmer lors de l'audience, il n'en demeure pas moins qu'ils n'auraient pas dû se produire et contreviennent aux devoirs qui incombent au recourant dans l'exercice de ses fonctions. Une mise en demeure est donc à cet égard pleinement justifiée.

E. 5

Le recourant fait valoir que la décision entreprise consacre une violation de la protection de sa personnalité et de sa santé par l'autorité intimée. a) En droit privé, cette obligation est consacrée par l'art. 328 du Code des obligations (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse - Livre cinquième: Droit des obligations; CO; RS 220), aux termes duquel l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes» (al. 1). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2). Cette obligation a été reprise à l'art.

56bis RPAC, intitulé "Protection de la personnalité, lutte contre le harcèlement et les conflits" et qui prévoit ce qui suit: " 1 La Municipalité prend toutes les mesures utiles afin de protéger la personnalité et la santé physique et psychique des fonctionnaires et autres employé-e-s dans le cadre de leur travail. Elle veille notamment à ce qu'elles/ils ne soient pas harcelé-e-s sexuellement. 2 A cet effet, elle édicte des dispositions réglementaires pour prévenir et faire cesser toutes situations de conflits et tout harcèlement psychologique et sexuel. Une structure indépendante est mise sur pied à cette fin, compétente notamment pour décider, après avoir consulté la Municipalité, de l'ouverture d'une enquête en cas de problèmes graves ou qui risquent de le devenir. 3 La Municipalité peut décider d'ouvrir d'office une enquête. 4 La Municipalité sanctionne les personnes ayant commis des atteintes à la personnalité ou à la santé physique ou psychique d'autres collaborateurs ou collaboratrices et prend toutes les mesures nécessaires à résoudre les problèmes." Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer la situation conflictuelle et de ne pas rester inactif. Il doit prendre des mesures adéquates si un travailleur fait l'objet d'atteintes de la part de membres du personnel ou de ses supérieurs (voir ATF 127 III 351 consid. 4b/dd; TF 8C_18/2011 du 7 février 2012 consid. 6.2; 1C_320/2007 du 18 décembre 2007 consid. 3.3). Ainsi, une violation grossière du contrat, comme une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif. Par exemple, un licenciement peut être qualifié d'abusif lorsqu'il est prononcé en raison des mauvaises prestations du travailleur, si celles-ci se révèlent être consécutives à un mobbing (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 72 s.). Parmi les circonstances à prendre en considération figure également le comportement non conforme au contrat ou à la loi de l'employeur, qui peut se révéler à l'origine de la situation de tension qui a conduit l'employé à violer gravement son devoir de fidélité. L'employeur qui laisse une situation de conflit se créer et s'envenimer supporte en effet une large part de responsabilité (cf. TF 8C_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2; 4C.21/1998 du 18 mars 1998 consid. 1b). b) Le recourant fait valoir que, alors que sa situation présenterait de nombreuses caractéristiques d'un manque flagrant de la protection de sa personnalité et de sa santé, l'autorité intimée n'aurait pas pris les mesures qui s'imposaient. Pire, tout porterait à croire qu'elle avait sanctionné le recourant pour avoir osé dénoncer le fonctionnement de ses collègues, respectivement les problèmes se posant dans l'équipe d'accueil du B._____. Dans tous les cas, la décision entreprise serait manifestement disproportionnée. Dans sa réponse, l'autorité intimée relève avoir pris les mesures suivantes afin de remédier à la situation conflictuelle de l'équipe, dont la plupart avaient été communiquées lors de la séance du 7 septembre 2021: saisine de la cellule d'aide à la résolution de conflits (ARC), que le recourant a du reste lui-même consultée, mise en place d'une formation destinée à la sensibilisation au climat de travail avec un cabinet de coaching externe (séances tenues les 6 septembre et 10 octobre 2022), fixation d'objectifs clairs et précis au supérieur hiérarchique opérationnel, clarification des nouvelles pratiques et routines de communication, précision de la liste des tâches relatives aux trois pôles de l'accueil et de la surveillance au B._____, réexamen et, au besoin, révision des descriptions de postes du personnel impliqué et enfin implication du directeur du musée dans le déroulement des entretiens de collaborations. c) En l'espèce, au vu des développements figurant dans les considérants qui précèdent, on ne saurait considérer que la personnalité du recourant n'aurait pas été protégée par son employeur, qui a mis en place des mesures aussitôt qu'il a eu connaissance de certains dysfonctionnements dans l'équipe

d'accueil et de surveillance, mesures ayant non seulement concerné l'ensemble de l'équipe, son fonctionnement et la communication, mais également le chef opérationnel du recourant ainsi que le recourant lui-même par le biais de la cellule d'aide à la résolution des conflits (ARC). En particulier, le recourant n'a effectivement que très tardivement dans la procédure exposé la nature du conflit qui l'opposait à son chef opérationnel et son souhait de ne plus travailler sous sa direction, l'autorité intimée ayant alors - en vain - cherché un poste de remplacement pour le recourant. On peut certes s'interroger sur le fait que l'autorité intimée a assuré une confidentialité dans le cadre des entretiens individuels tenus en juin et juillet 2021, ce qui peut avoir induit une confiance, voire des confidences, alors que ces entretiens initialement confidentiels ont ensuite été utilisés dans une autre approche, à savoir la procédure conduisant à la mise en demeure du recourant. L'autorité intimée a toutefois ensuite demandé aux personnes concernées par ces entretiens confidentiels de signer une clause levant la confidentialité de ces documents en leur donnant dans ce cadre la possibilité de modifier leur propos, d'en retirer des éléments ou de compléter leurs déclarations. L'autorité intimée a donc agi correctement une fois que l'ampleur des difficultés soulevées dans le cadre des entretiens individuels a été connue. Il résulte de ces considérations que ce grief doit être rejeté.

E. 6

Vu les éléments qui précèdent, l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que le recourant avait violé ses obligations selon lesquelles: le fonctionnaire doit exercer sa fonction personnellement, avec diligence, conscience et fidélité (art. 10 al. 1 RPAC); le fonctionnaire s'abstient de faire quoi que ce soit qui pourrait entraver la bonne marche du service (11 RPAC); le fonctionnaire doit se conformer aux instructions de ses supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (16 RPAC); le fonctionnaire doit en toutes circonstances agir conformément aux intérêts de la Commune et s'abstenir de tout ce qui pourrait lui causer perte et dommage et par son attitude doit se montrer digne de la considération et de la confiance que sa situation officielle exige (22 al. 1 RPAC); par son attitude, il doit se montrer digne de la considération et de la confiance que sa situation officielle exige (art. 22 al. 2 RPAC). Le prononcé d'une mise en demeure était donc justifié. La décision attaquée n'est de surcroît pas disproportionnée vu les manquements du recourant, cette mesure étant par ailleurs de nature à ce que le recourant améliore son comportement. Une telle mesure peut du reste être répétée à plusieurs reprises selon les circonstances (cf. art. 71 bis al. 3 RPPAC), si bien qu'une nouvelle violation de ses obligations par le fonctionnaire ne conduit pas automatiquement à son licenciement. Le recourant est d'ailleurs avant tout sommé de respecter à l'avenir ses obligations, en particulier de se comporter de manière adéquate et professionnelle avec la hiérarchie et les collègues, notamment en se conformant aux instructions de la hiérarchie et en maintenant un ton professionnel en tout temps, d'assurer la gestion de la buvette conformément à la description de poste et à la planification organisée par la hiérarchie et de veiller à la bonne image de l'institution, ce qui en définitive est exigé en tout temps de chaque fonctionnaire et plus spécifiquement de ceux ayant le même descriptif de poste que lui s'agissant de la gestion de la buvette.

E. 7

Le recourant conteste également la suppression du versement de son annuité. a) Le RPAC, à son chapitre V " Droits du fonctionnaire Section I Traitement et avancement ", prévoit ce qui suit concernant la possibilité de supprimer l'annuité: "Art. 36 – c) traitement initial,

augmentations ordinaires et déclassement (...) 4 Si les prestations du fonctionnaire sont jugées insuffisantes, sans que cela justifie une mise en demeure ou un licenciement au sens de l'article 70, l'annuité peut lui être refusée. Ne sont prises en compte que les insuffisances de prestations imputables au fonctionnaire. Cette mesure ne peut être prise par la Municipalité qu'après audition du fonctionnaire ou de son représentant légal". La suppression de l'annuité est une mesure qui peut être prise de manière isolée ou alors être prononcée en parallèle d'une mise en demeure ou d'un licenciement; les prestations concernées peuvent être insuffisantes sur le plan tant qualitatif que quantitatif (arrêt GE.2020.0218 du 11 février 2022 consid. 5). b) Dès lors qu'il a été constaté que le comportement et l'attitude du recourant, et plus largement le respect de ses devoirs de fonction, qui sont tous des éléments essentiels de la relation de travail, ont pu être qualifiés d'insuffisants, l'autorité intimée était fondée à supprimer son annuité 2022.

E. 8

Il résulte de ce qui précède que le recours doit être rejeté et la décision attaquée, confirmée. Bien que le recourant succombe, aucun émolument de justice ne sera perçu (cf. art. 4 al. 4 du tarif des frais judiciaires et des dépens en matière administrative, du 28 avril 2015 [TFJDA; BLV 173.36.5.1]; cf. en outre arrêts GE.2020.0189 du 12 juillet 2021 consid. 6; GE.2015.0081 du 15 décembre 2015 consid. 7; GE.2012.0211 du 19 février 2013 consid. 4). L'allocation de dépens n'entre pas en ligne de compte (art. 55 al. 1, 91 et 99 LPA-VD). Le recourant a été mis au bénéfice de l'assistance judiciaire et il convient de statuer sur l'indemnité due à son conseil d'office (art. 18 al. 5 LPA-VD, art. 39 al. 5 du Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 [CDPJ; BLV 211.02], art. 2 al. 4 du règlement du Tribunal cantonal du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile [RAJ; BLV 211.02.3]). Cette indemnité doit en l'occurrence être arrêtée sur la base du tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a RAJ). Dans sa liste des opérations déposée le 15 février 2023, l'avocate du recourant a annoncé avoir consacré à l'affaire un temps de 37.2 heures, ce qui, bien qu'élevé, est approprié au cas qui a en particulier nécessité de nombreux échanges avec l'autorité intimée ainsi que des rencontres avec la cellule ARC. Il convient dès lors d'allouer au mandataire d'office une indemnité de 6'696 francs (37.2 x 180), à laquelle il convient d'ajouter les débours par 334 fr. 80 (5% de 6'696) ainsi que des vacations par 120 francs. Compte tenu de la TVA au taux de 7.7%, l'indemnité totale s'élève à 7'701 fr. 41, arrondis à 7'701 fr. 50. L'indemnité de conseil d'office et les frais de justice sont supportés provisoirement par le canton (cf. art. 122 al. 1 let. a du code de procédure civile du 19 décembre 2008 [CPC; RS 272], applicable par renvoi de l'art. 18 al. 5 LPA-VD), le recourant étant rendu attentif au fait qu'il est tenu de rembourser le montant ainsi avancé dès qu'il est en mesure de le faire (art. 123 al. 1 CPC applicable par renvoi de l'art. 18 al. 5 LPA-VD).

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