

GE_GERICHTE CAPH/172/2020 vom 28. September 2020

GE Cour de justice, 2020-09-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_172_2020

FR: GE_GERICHTE CAPH/172/2020 du 28 septembre 2020

IT: GE_GERICHTE CAPH/172/2020 del 28 settembre 2020

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). La valeur litigieuse étant, en l'espèce, supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte. Formé dans les délais et formes prescrits par la loi, auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ – RSGE E 2 05) par une partie qui y a un intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), l'appel est recevable (art. 130, 131, 143 al. 1 et 311 al. 1 CPC).

E. 1.2

La Cour dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause (art. 310 CPC). Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuées par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante – et, partant, recevable –, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC; ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du

E. 1.3

A juste titre, les parties ne contestent pas que la CCT-SOR est applicable au présent litige.
2. La validité du licenciement immédiat est litigieuse, de même que l'indemnité allouée à ce titre. L'appelante prétend en outre à la réparation du dommage causé par les prétendus actes de concurrence de l'intimé.

- 10/18 -

C/23834/2018-1 2.1 2.1.1 L'art. 337 CO prévoit que l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1 1ère phrase). Sont notamment considéré 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). 2.1.1.1 Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "justes motifs" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Deux conditions cumulatives doivent être remplies pour retenir l'existence d'un juste motif: le manquement imputé au partenaire contractuel doit être objectivement grave et, subjectivement, il doit avoir effectivement détruit le lien de confiance, indispensable au maintien des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3; GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 21 ad art. 337 CO). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de

travail, comme par exemple le devoir de fidélité ou de loyauté (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3; GLOOR, op. cit., n. 22 ad art. 337 CO; AUBERT, Commentaire romand CO I, 2ème éd., 2012, n. 6 ad art. 337 CO), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du

E. 6

juin 2019 consid. 4.1). En général, une manifestation de malhonnêteté caractérisée suffit à rompre définitivement les rapports de confiance entre les parties. Il en va ainsi des détournements (même de faible importance pécuniaire), des soustractions d'objets ou des vols, des mensonges et de la falsification de pièces, des incapacités de travail simulées, des indiscretions visiblement dommageables, de la concurrence faite à l'employeur, de l'acceptation de pots-de- vin, des comportements violents comme les injures, les menaces ou les voies de fait ou encore des infractions suffisamment graves commises au détriment de tiers (ATF 129 IV 223 in JdT 2005 IV 3; arrêt du Tribunal fédéral 4C_221/2004 du 26 juillet 2004 consid. 3.4; GLOOR, op. cit., n. 40 ad art. 337 CO; AUBERT, op. cit., n. 6 ad art. 337 CO) 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile

- 11/18 -

C/23834/2018-1 (ATF 127 III 153 consid. 1b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du

E. 10

octobre 2018 consid. 3.1). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO); il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC; GLOOR, op. cit., n. 24 ad art. 337 CO). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; GLOOR, op. cit., n. 25 ad art. 337 CO). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (arrêts du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1; 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.1 et les arrêts cités). A raison de son obligation de fidélité, l'employé est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1; GLOOR, op. cit., n. 40 ad art. 337 CO). 2.1.1.2 Chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). C'est donc à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (arrêts du Tribunal fédéral 4C_303/2005 du 1er décembre 2005 consid. 2.1; 4C_174/2003 du 27 octobre 2003 consid. 3.2.3 et les références citées;

BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., 2005, n. 13 ad art. 337 CO). D'une façon générale, le juge appréciera avec une certaine retenue la déposition de personnes salariées de l'employeur, notamment lorsque, cadres supérieurs, elles ont conçu, décidé et exécuté le licenciement immédiat du travailleur et défendent ainsi leur propre œuvre, leur propre analyse, et ce, dans un rapport de subordination (GLOOR, op. cit., n. 71 ad art. 337 CO). 2.1.2 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 1 et 3 CO). En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1) Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour

- 12/18 -

C/23834/2018-1 tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêt du Tribunal fédéral 4A_161/2016 du

E. 13

décembre 2016 consid. 3.1), ce qui présuppose de prendre en considération aussi bien la situation économique de l'employeur que celle de l'employé (arrêts du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1; cf. ATF 123 III 391 consid. 3b/aa) L'indemnité consécutive à une faute grave de l'employeur se situe le plus souvent entre quatre et six mois de salaire. Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat, ou encore lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (WYLER, Droit du travail, 4ème éd., 2019, p. 765). Le juge du fait possède, tant en ce qui concerne le principe que l'ampleur de l'indemnisation prévue à l'art. 337c al. 3 CO, un large pouvoir d'appréciation (ATF 121 III 64 consid. 3c). 2.1.3 Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321e al. 1 CO). Comme toute responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur suppose la réalisation de quatre conditions cumulatives, à savoir un dommage, la violation d'une obligation contractuelle, un lien de causalité entre ladite violation et le dommage, ainsi qu'une faute intentionnelle ou par négligence (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 10 ad art. 321e CO). L'employeur doit avoir subi un dommage, lequel correspond à la différence entre le montant actuel de son patrimoine et le montant que ce même patrimoine aurait si l'événement dommageable ne s'était pas produit. Le dommage peut se présenter sous la forme d'une diminution de l'actif, d'une augmentation du passif, d'une non- augmentation de l'actif ou d'une non-diminution du passif (DUNAND, op. cit., n. 13 ad art. 321e CO). En pratique, les actions en responsabilité contre un travailleur concernent souvent des manques ou pertes sur caisse. Le dommage de l'employeur peut cependant prendre des formes variées de diminution de sa fortune nette (DUNAND, op. cit., n. 14 ad art. 321e CO).

- 13/18 -

C/23834/2018-1 La violation du contrat survient lorsque le travailleur n'a notamment pas rempli l'une des obligations accessoires qu'il a contractées en concluant le contrat. Il en va en particulier ainsi quand le travailleur contrevient à son obligation d'exécuter le travail avec diligence et fidélité (cf. art. 321a CO; DUNAND, op. cit., n. 18 ad art. 321e CO). Selon les règles générales (cf. art. 8 CC), l'employeur doit apporter la preuve de la violation contractuelle, du dommage et du lien de causalité. Il appartient au salarié de démontrer des circonstances qui excluent sa faute, laquelle est présumée (art. 97 al. 1 CO; AUBERT, op. cit., n. 4 ad art. 321e CO; DUNAND, op. cit., n. 11 et 12 ad art. 321e CO). 2.2 2.2.1 En l'espèce, il s'agit de déterminer en premier lieu si le licenciement immédiat était justifié, ainsi que le soutient l'appelante. L'appelante considère avoir suffisamment établi que l'intimé a exercé une activité concurrente à la sienne, en parallèle à son emploi, le soir et le week-end, qu'il utilisait le matériel de l'entreprise sans autorisation et qu'il se le procurait auprès de son propre fournisseur et à ses frais. Un tel comportement étant un manquement grave à l'obligation de fidélité et de loyauté de l'intimé à son égard, il justifiait un licenciement immédiat. 2.2.1.1 Contrairement à ce qui est indiqué dans le courrier de l'appelante à [l'association patronale] T_____ du 17 août 2018, tous les signataires dudit courrier n'ont pas assisté au licenciement le 31 juillet 2018 et aux prétendus aveux de l'intimé. En effet, I_____ et J_____ ont déclaré qu'ils n'avaient pas été présents lors de la réunion du 31 juillet 2018. Ils n'ont pas assisté aux prétendus aveux de l'intimé. N'ayant pas non plus été des témoins directs des prétendus actes de concurrence de l'intimé, leurs déclarations ne permettent pas d'établir les reproches formulés à l'encontre de l'intimé. H_____ a quant à lui déclaré, dans un premier temps, qu'il ne se souvenait pas de ce qui s'était passé dans le restaurant des O_____ le 31 juillet 2018, notamment de ce que l'intimé avait dit, avant toutefois de s'en souvenir et d'affirmer que ce dernier avait dit qu'il faisait des heures pour lui après le travail, ce qui relativise la fiabilité de ce témoignage. A cela s'ajoute qu'il a également admis ne pas avoir été un témoin direct du travail qu'aurait effectué l'intimé après 17h. et qu'il n'a fait que reprendre les propos de l'associé gérant de l'appelante s'agissant de l'achat par l'intimé de matériel auprès du fournisseur et a précisé ne pas avoir vu faire ce dernier. Il était en outre le supérieur hiérarchique de l'intimé et il ne peut être exclu qu'il ait activement participé à la décision et au processus de licenciement. Dans ces circonstances, son témoignage doit être apprécié avec

- 14/18 -

C/23834/2018-1 une certaine retenue et il n'est ainsi pas suffisamment probant, contrairement à ce que soutient l'appelante. Enfin, il en va de même s'agissant du dernier témoin, soit M_____. En effet, bien que celui-ci ait été présent lors du licenciement, ce témoin n'est autre que le père de l'associé gérant de l'appelante et fait office de boîte aux lettres pour celle-ci, ce qui relativise fortement la crédibilité de ses propos. Par conséquent, aucun témoignage n'est à même de démontrer à satisfaction de droit les prétendus actes de concurrence qu'aurait commis l'intimé. Enfin, même s'il devait être admis qu'il était suffisamment établi que l'intimé effectuait des heures après son travail, la nature et l'intensité de cette activité n'est pas établie, de sorte qu'il ne peut être considéré qu'il aurait fait concurrence à l'appelante ou détourné de la clientèle, violant ainsi son devoir de fidélité d'une manière justifiant son licenciement immédiat. Au surplus, la liste des clients que l'intimé aurait débauchés ne démontre pas que lesdits clients étaient des clients de l'appelante, ni que l'intimé a travaillé pour eux à son propre compte. Aucun autre élément au

dossier ne permet de parvenir à ce constat. 2.2.1.2 Concernant le fait que l'intimé s'est rendu à plusieurs reprises auprès du fournisseur de matériel de l'appelante pour acheter ou récupérer du matériel, le fait qu'il ne disposait pas d'une autorisation générale de procéder à des achats de matériel, comme cela ressort de certains témoignages, n'exclut pas qu'il ait pu y être autorisé ponctuellement, sans que ces témoins en soient informés. Ensuite, deux des quatre bons signés par l'intimé et produits à la procédure – les deux autres bulletins produits, outre les doublons, portent l'indication du nom de H_____ et une signature qui ne ressemble pas à celle qui figurent sur les autres bulletins – portent la mention "F_____", ce qui signifie que ce dernier a été contacté par téléphone par le fournisseur pour confirmer la commande et qu'il ne s'est pas opposé à ce que l'intimé procède à des achats. Le témoin L_____ a par ailleurs indiqué qu'il ne contactait pas l'appelante lorsqu'un achat concernait une "bricole", de sorte que l'absence de la mention "F_____" sur les bulletins concernant l'achat de piles ou d'un sac de colle ne signifie pas encore, à elle seule, que les achats n'étaient pas effectués par l'intimé pour le compte de l'appelante dans le cadre de l'exercice de son travail. Plusieurs témoins ont par ailleurs confirmé qu'il n'était pas nécessaire de détenir un bon de commande pour prélever du matériel, les commandes pouvant s'effectuer oralement. L'appelante n'a en outre pas allégué que la nature du matériel acheté par l'intimé excluait qu'il ait pu l'être pour son activité. Comme l'a relevé le Tribunal, force est donc de constater que le processus d'achat du matériel auprès du fournisseur n'était que peu contraignant mais que, dès que la valeur du matériel était plus élevée, le vendeur

- 15/18 -

C/23834/2018-1 appelait l'appelante afin que celle-ci confirme la commande. Bien que l'un des témoins ait admis qu'il pouvait y avoir des erreurs, il n'est pas démontré que tel avait été le cas pour l'appelante. Par ailleurs, sur les commandes effectuées au nom de l'entreprise entre les mois de mai et juillet 2018, les noms de différents employés y sont indiqués, à l'exception de celui de l'intimé. Il n'est dès lors pas établi que ces achats ont été effectués par ce dernier. Il ne peut ainsi être retenu, au vu des éléments de preuve figurant à la procédure, que les achats effectués par l'intimé l'ont été sans autorisation ou demande à cet égard de l'appelante ni qu'il achetait du matériel pour son propre compte, mais aux frais de l'appelante. 2.2.1.3 S'agissant du véhicule de l'appelante, l'intimé a reconnu l'avoir utilisé également à des fins privées. Or, un tel comportement n'est pas une violation suffisamment grave du contrat de travail pour justifier en soi un licenciement immédiat, sans avertissement préalable. Il n'est pas non plus établi que la formulation d'un avertissement n'aurait pas eu d'effet auprès de l'intimé. Au contraire, après avoir fait l'objet d'un avertissement au mois de janvier 2018 concernant l'interdiction de fumer sur les chantiers et le port obligatoire de chaussures de sécurité, l'intimé n'a pas réitéré ces manquements. L'appelante ne pouvait ainsi pas résilier le contrat de travail avec effet immédiat au seul motif que l'intimé utilisait également à des fins privées le véhicule professionnel mis à sa disposition par l'appelante. 2.2.1.4 Enfin, le fait qu'une plainte pénale ait été déposée par l'appelante contre l'intimé n'est pas, en soi, une preuve de son bien-fondé, ce d'autant plus lorsque, comme en l'espèce, celle-ci a fait l'objet d'une ordonnance de non entrée en matière. Elle ne permet en effet pas d'accréditer l'une ou l'autre des thèses des parties, contrairement à ce que prétend elle. 2.2.1.5 Par conséquent, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que le licenciement immédiat de l'intimé était injustifié, aucun élément au dossier ne permettant de démontrer l'activité concurrente de l'intimé ni l'achat sans droit de matériel auprès du fournisseur de l'appelante aux frais de cette dernière. L'utilisation, sans droit, d'un

véhicule professionnel à des fins privées n'est quant à elle pas suffisamment grave pour justifier la résiliation immédiate des rapports de travail. 2.2.2 Il découle de ce qui précède que c'est à bon droit que les premiers juges ont rejeté les prétentions de l'appelante en réparation du prétendu dommage causé par l'intimé par l'achat de matériel auprès du fournisseur au frais de l'appelante.

- 16/18 -

C/23834/2018-1 Concernant l'utilisation, sans droit, par l'intimé du véhicule professionnel à titre privé, l'appelante n'a pas établi le dommage qu'elle prétend avoir subi. En effet, le montant du préjudice qu'elle allègue à ce propos se fonde sur une facture du fournisseur relative à du matériel acheté par l'appelante, et non à de l'essence. Aucun autre élément au dossier ne permet de chiffrer l'excédent d'essence consommé par l'intimé par rapport aux autres employés disposant d'un véhicule professionnel. Par conséquent, c'est également à juste titre que les premiers juges ont rejeté la demande reconventionnelle à cet égard. 2.2.3 Reste à examiner la quotité de l'indemnité allouée à l'intimé. Les critères retenus par le Tribunal pour octroyer une indemnité équivalente à deux mois et demi de salaire sont, dans le cas présent, pertinents. En effet, l'appelante a déposé une plainte pénale à l'encontre de l'intimé et les soupçons de l'appelante ont été communiqués à son fournisseur, soit à des tiers, alors que la poursuite pénale n'a pas abouti à une condamnation. Ce comportement constitue une atteinte à la personnalité de l'intimé. Par ailleurs, la manière dont la résiliation a été annoncée à l'intimé, à savoir dans un restaurant, en présence d'une tierce personne, externe à l'entreprise, à savoir le père de l'associé gérant de l'appelante, est particulièrement inappropriée, ce d'autant plus lorsque l'employeur reproche au travailleur des faits susceptibles d'être pénalement répréhensibles. Compte tenu de ces éléments, d'une part, et, d'autre part, de la faute concomitante de l'intimé (violation du contrat de travail s'agissant de l'usage du véhicule), de l'âge de celui-ci (35 ans) et de la relative brièveté des rapports de travail (8 mois), l'indemnité retenue par les premiers juges à hauteur de 11'750 fr., correspondant à deux mois et demi de salaire net, sera confirmée. A noter encore que, même si la situation économique de l'appelante n'a pas été prise en compte par les premiers juges, celle-ci ne prétend pas qu'elle rencontrera des difficultés à verser ce montant. Cet élément ne permet ainsi pas à lui-seul de justifier une réduction du montant alloué à l'intimé qui se situe déjà en deçà du montant généralement admis par la jurisprudence pour des violations graves du contrat de travail par l'employeur, soit entre quatre et six mois. Le taux d'intérêt appliqué par le Tribunal ainsi que la date à partir de laquelle les intérêts sont dus n'ont pas été contestés par l'appelante de sorte qu'ils n'y pas lieu de revenir sur ces points. 2.3 Au vu de tous les éléments qui précèdent, les griefs soulevés par l'appelante seront rejetés et le chiffre 6 du dispositif du jugement sera confirmé.

- 17/18 -

C/23834/2018-1 2.4 L'appelante n'émet pour le surplus aucune critique quant aux montants bruts de 5'280 fr. et 12'326 fr. 40 alloués par le Tribunal à l'intimé au titre de salaire du mois de juillet, respectivement salaire du mois d'août 2018, treizième salaire pro rata temporis et indemnité pour vacances non prises. Elle ne critique pas non plus le taux d'intérêt appliqué ni la date à partir de laquelle ces intérêts sont dus. Ces prétentions seront par conséquent confirmées. L'appel ne contient en outre pas de critique motivée contre les ch. 7 et 8 du dispositif du jugement attaqué, dont l'annulation est demandée, de sorte qu'il ne sera pas entré en matière à cet égard. 3. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., la procédure d'appel est gratuite (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 71 RTFMC; art. 19 al. 3 let.c LaCC)

et il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 18/18 -

C/23834/2018-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 12 mars 2020 par A_____ SARL contre le jugement JTPH/45/2020 du 10 février 2020 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/23834/2018. Au fond : Confirme ledit jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Laurent RIEBEN, président; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Yves DUPRE, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

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