

GE_GERICHTE CAPH/207/2020 vom 23. November 2020

GE Cour de justice, 2020-11-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_207_2020

FR: GE_GERICHTE CAPH/207/2020 du 23 novembre 2020

IT: GE_GERICHTE CAPH/207/2020 del 23 novembre 2020

Erwägungen

E. 1.1

Formé dans les délai et forme prescrits par la loi, auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) dans le cadre d'un litige dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), l'appel est recevable (art. 130, 131, 143 al. 1, 145 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC; ordonnance du Conseil fédéral du 20 mars 2020 sur la suspension des délais dans les procédures civiles et administratives pour assurer le maintien de la justice en lien avec le coronavirus (COVID-19)).

E. 1.2

L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Toutefois, la Cour ne revoit la cause que dans la limite des griefs suffisamment motivés qui sont formulés (arrêts du Tribunal fédéral

- 11/19 -

C/17204/2018-5 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5; 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2).

E. 1.3

Compte tenu de la valeur litigieuse supérieure à 30'000 fr., les maximes des débats et de disposition s'appliquent (art. 55 al. 1 cum 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 al. 1 CPC).

E. 2

En se référant à l'art. 336 al. 1 let. a et let. d CO, l'appelant fait grief au Tribunal d'avoir considéré que le congé du 23 novembre 2017 n'était pas abusif. Il soutient que le licenciement est intervenu alors qu'il "sollicitait légitimement que des mesures fussent prises pour rétablir un climat serein au sein de l'entreprise et que sa personnalité fût protégée, ce depuis le mois d'août 2016. Il se déclarait, depuis plusieurs mois, prêt à mettre sur pied une solution permettant la poursuite de la relation contractuelle, ce que l'intimée a toujours refusé" (appel, p. 8). Il ajoute qu'à son avis, "la chronologie des événements démontre que l'intimée, au lieu de prendre ses responsabilités et d'essayer de trouver une solution [à son] mal-être, a simplement décidé de se débarrasser de lui en exhumant des reproches, pour certains vieux de plusieurs années, afin d'enrober son licenciement de justifications tenant à [s]es supposées carences comportementales. Tout cela ne constituait que des prétextes permettant à l'intimée de se séparer [de lui] à bon compte" (appel, p. 9).

E. 2.1

Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin

de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 136 III 513 consid. 2.3). L'abus est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3 in fine; arrêt du Tribunal fédéral 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1).

L'art. 336 al. 1 let. a CO déclare abusif le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques

- 12/19 -

C/17204/2018-5 constituent ou non une "raison inhérente à la personnalité" au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO. Ainsi, il a été jugé que le congé n'était pas abusif lorsqu'il était donné au travailleur qui, en raison de son caractère difficile, crée une situation conflictuelle qui nuit notablement (ATF 136 III 513 consid. 2.5 et les références citées).

L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit. Il faut encore qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas; cette norme ne doit pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (ATF 136 III 513 consid. 2.4 et les références citées). L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violent manifestement le contrat, tel qu'une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1-2.3; 131 III 535 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1). N'est pas abusif le congé donné à l'encontre d'un collaborateur dont le caractère difficile a fait naître une situation conflictuelle sur le lieu de travail, et intervient après que l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires pour tenter de résoudre le conflit. S'il s'abstient d'agir ou ne prend que des mesures insuffisantes, l'employeur enfreint son devoir d'assistance et commet un abus en licenciant l'employé. Est ainsi abusive la résiliation signifiée à un travailleur en raison de sa mésentente avec le chef de service, sans avoir cherché à désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 5.1; 125 III 70 consid. 2c). De même, est abusif le licenciement prononcé par un employeur dont il est avéré qu'il voulait se débarrasser à tout prix d'un collaborateur et a agi par pure convenance personnelle, sans parvenir à démontrer

l'existence de manquements professionnels de la part de l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 précité, consid. 2.2.1).

Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (cf. art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose

- 13/19 -

C/17204/2018-5 l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid 2.5 et les références citées).

En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de «preuve par indices». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 précité, consid. 2.2.2).

E. 2.2

En l'espèce, la réalité des comportements inadéquats de l'appelant lors de certaines interventions professionnelles, évoqués dans le courrier de l'employeur du 19 octobre 2017, a été confirmée par les témoins I_____, G_____ et J_____. Il ne s'agit pas de prétextes destinés à masquer un motif de congé abusif. Il en va de même de l'absence de prise de conscience et d'amélioration, ainsi que du retrait de la délégation médicale signée par les médecins répondants de l'intimée. L'appelant a d'ailleurs indiqué lors de l'entretien du 9 novembre 2017 qu'il n'avait plus confiance en la direction médicale de son employeur, ce qui démontre que les rapports de travail pouvaient difficilement se poursuivre. Par ailleurs, aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'employé serait intervenu afin que l'intimée prenne des mesures destinées à améliorer l'ambiance au sein de l'entreprise et à protéger sa personnalité, ni, a fortiori, que cela aurait motivé le congé. Les interventions de l'appelant concernaient sa situation personnelle au regard des reproches qui lui étaient adressés par sa hiérarchie et non pas l'ambiance générale de l'entreprise. A cet égard, s'il résulte du message électronique adressé en juin 2016 aux membres du personnel par le médecin répondant délégué, qu'à cette époque l'ambiance de travail n'était pas bonne, rien n'indique que tel a été le cas postérieurement. Au contraire, le seul témoin qui a été entendu à ce sujet, a déclaré qu'en novembre 2016 cette ambiance était bonne, même s'il y avait parfois des critiques, normales pour une société d'ambulances. Contrairement à ce que semble soutenir l'appelant, l'on ne se trouve pas dans un cas où l'on pourrait reprocher à l'employeur de ne pas avoir pris toutes les mesures nécessaires pour tenter de résoudre un conflit interpersonnel. Pour le reste, la Cour fait sienne l'argumentation que le Tribunal développe au consid. 3b du jugement attaqué (pp. 17 et 18) au sujet de la réalité des motifs de congé.

- 14/19 -

C/17204/2018-5

Le jugement attaqué sera donc confirmé en tant qu'il refuse à l'appelant toute indemnité pour licenciement abusif.

E. 3

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir considéré que "l'intégralité des heures supplémentaires, du travail supplémentaire ainsi que du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés pouvait être concentrée en un seul et unique « poste » d'une part et, d'autre part, compensée en intégralité durant le délai de congé" (appel, p. 11).

E. 3.1.1

L'art. 321c CO dispose que les heures supplémentaires sont compensées en nature ou en espèces. Plus précisément, l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2); l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé (al. 3 in principio). Constituent des heures supplémentaires, au sens de l'art. 321c CO, les heures accomplies au-delà du temps de travail prévu par le contrat ou l'usage, par un contrat-type ou une convention collective (ATF 116 II 69 consid. 4a; arrêts du Tribunal fédéral 4A_227/2016 du 24 octobre 2016 consid. 4.2; 4A_172/2012 du 22 août 2012 consid. 4.1). Selon la jurisprudence, sous l'une des formes prescrites par l'art. 321c al. 3 CO, soit par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective, les parties peuvent déroger au système légal de rétribution et convenir que les heures supplémentaires accomplies à l'avenir seront rémunérées sans supplément ou ne seront pas rémunérées, à tout le moins lorsque la rémunération de ces heures est forfaitairement comprise dans le salaire de l'intéressé (ATF 124 III 469 consid. 3a et les références; arrêts du Tribunal fédéral 4A_227/2016 précité consid. 4.2; 4A_172/2012 du 22 août 2012 consid. 6.1). La compensation des heures de travail supplémentaires pendant le délai de congé présuppose l'accord du travailleur et ne peut - dans la mesure où les parties n'ont rien convenu d'autre - pas être ordonnée unilatéralement par l'employeur. Les parties doivent au contraire s'être mises d'accord sur le moment exact de la compensation. Ainsi, l'employeur ne peut, même après avoir résilié le contrat de travail, imposer de son propre chef au travailleur, sans son consentement, la compensation pendant la période de libération de l'obligation de travailler qui suit le congé (ATF 123 III 84 consid. 5a - JdT 1998 121). Le consentement à cette compensation en nature peut cependant trouver sa source dans le contrat ou le règlement d'entreprise auquel il renvoie, de sorte qu'il n'y a pas dans ce cas à rechercher un nouveau consentement (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd. 2019, p. 151).

- 15/19 -

C/17204/2018-5

E. 3.1.2

Aux termes de l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la véritable nature de la convention. Pour déterminer le contenu d'un contrat, le juge doit donc rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore

le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_58/2018 du 28 août 2018 consid. 3.1) Il n'y a pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants lorsqu'il n'existe aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1).

E. 3.2

En l'espèce, l'appelant ne donne aucune explication sur les montants de 3'900 fr. et de 11'700 fr. qu'il réclame à titre d'indemnités pour horaire de nuit non compensé, respectivement pour jours fériés non compensés. La Cour n'est donc pas en mesure d'examiner le bien-fondé de la quotité de ces prétentions. De plus, en première instance, l'appelant indiquait que la somme de 26'804 fr. 70 réclamée à titre d'indemnité pour heures supplémentaires et travail supplémentaire était calculée sur la base d'un salaire horaire de 169 fr. 65, alors que son salaire horaire était de 39 fr., montant d'ailleurs articulé par l'intimée dans sa réponse du 3 juin 2019 au Tribunal et admis par l'appelant le 13 juin 2019. Cela étant, le règlement traite, comme l'indique son intitulé, de la durée et des horaires de travail. Il règle la compensation des heures supplémentaires effectuées entre 7h et 19h, celles accomplies entre 19h et 7h, ainsi que le travail du dimanche. Par ailleurs, les conditions cadre disposent que le travail durant les jours fériés est considéré comme du travail du dimanche et indemnisé comme celui-ci, soit en premier lieu par une compensation en congé. Selon la lettre des dispositions contractuelles qu'elles ont adoptées, les parties ont voulu traiter de la même manière les heures accomplies au-delà du temps de travail convenu, qu'il s'agisse d'heures effectuées la journée, la nuit, le dimanche ou durant des jours fériés. Ces heures figurent d'ailleurs sur le même décompte mis à jour par l'employé et vérifié par l'employeur. Selon le ch. 18 des conditions cadre, en cas de licenciement avec libération de l'obligation de travailler, "les heures et le travail supplémentaires" sont réputés

- 16/19 -

C/17204/2018-5 compensés pendant la période de libération de l'obligation de travailler, pour autant que celle-ci soit plus longue que les heures supplémentaires dues. Contrairement à ce que soutient l'appelant, même pour ce qui concerne le travail durant des jours fériés, la compensation par un congé est la règle et ne nécessite pas une décision de l'employeur. Seule la compensation en espèces doit faire l'objet d'une telle décision, comme cela résulte du ch. 8 des conditions cadre en relation avec les ch. 4.1, 4.2 et 5 du règlement. C'est donc à juste titre que le Tribunal a admis l'existence d'un accord du travailleur sur la compensation pendant le délai de congé de toutes les heures de travail supplémentaires, qu'elles aient été accomplies durant la journée, la nuit, le dimanche ou les jours fériés. Le délai de congé a couru du jeudi 23 novembre 2017 au mardi 23 janvier 2018. Cette période comprenait 42 jours ouvrables. Comme indiqué, l'appelant ne conteste pas le jugement en tant qu'il retient que son solde d'heures supplémentaires, toutes majorations comprises, était de 228.21 heures au 23 novembre 2017. Il y a lieu de déduire de ce total 43.67 heures que l'intimée est d'accord de payer à l'appelant et qui font l'objet de la condamnation prononcée par le Tribunal. Le total restant dû est ainsi de 184.54 heures. Dans la mesure où la durée moyenne de travail hebdomadaire de l'appelant était de 42 heures à effectuer sur des

périodes de quatre jours consécutifs, la Cour retiendra que la durée journalière moyenne de travail était de 10.5 heures (42 heures : 4 jours). Le congé compensatoire relatif à 184.54 heures représentait ainsi approximativement 18 jours (184.54 heures : 10.5 heures), que l'employé a pu prendre durant les 42 jours ouvrables du délai de congé, lui laissant ainsi un solde de 24 jours ouvrables. Le jugement attaqué sera donc confirmé en tant qu'il rejette la prétention de l'appelant en paiement d'une indemnité dépassant le montant de 1'703 fr. 10 reconnu par l'intimée, pour les heures supplémentaires qu'il a effectuées la journée, la nuit, le dimanche et durant des jours fériés.

E. 4

L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir considéré qu'il pouvait prendre son solde de vacances durant le délai de congé. Il reproche également aux premiers juges de s'être livrés "à une comparaison entre le délai de congé et le solde des vacances sans avoir au préalable établi ce dernier" (appel, p. 15).

E. 4.1

A teneur de l'art. 329 al. 3 CO, l'employeur accorde au travailleur, une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi. Aux termes de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Ce principe n'est toutefois pas absolu; en effet, une fois le contrat dénoncé, le travailleur doit

- 17/19 -

C/17204/2018-5 chercher un autre emploi et l'employeur doit lui accorder le temps nécessaire pour le faire (art. 329 al. 3 CO); cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances, il faut examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail et le solde de jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances fussent prises pendant le délai de congé ou s'il doit les payer en espèces à la fin des rapports de travail (arrêts du Tribunal fédéral 4A_748/2012 du 3 juin 2013 consid. 2.5; 4C.84/2002 du 22 octobre 2002 consid. 3.2.1; 4C.189/1992 du 24 novembre 1992 consid. 3b publié in SJ 1993 p. 354). Des prestations en argent peuvent ainsi remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 131 III 623 consid. 3.2; 128 III 271 consid. 4a/aa.; arrêt du Tribunal fédéral 4A_434/2014 du 27 mars 2015 consid. 4.2. Si le salarié a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, le point de savoir si le solde de vacances non prises doit être indemnisé en espèces repose sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restants. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié, en plus de ses vacances, ait suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (ATF 131 III 623, précité, consid. 3.2 in fine; arrêts du Tribunal fédéral 4A_83/2019 du 6 mai 2019 consid. 4.1; 4A_178/2017 du 14 juin 2018 consid. 8). A titre d'exemple, le Tribunal fédéral a tenu pour admissible la compensation de cinq jours de vacances dans une période de libération de vingt jours, de 2,7 ou 3,3 semaines dans une période de libération de quatorze semaines, de quinze jours dans une période de libération de trois mois, de quarante jours dans une période de quatre mois, de treize jours dans une période de libération comportant trente- cinq jours ou encore

de trente-huit jours dans une période libération de nonante- neuf jours ouvrables. Pour des périodes de libération de travailler qui n'excèdent pas quatre mois, la jurisprudence précitée permet généralement de compenser les vacances dans une proportion de l'ordre du quart au tiers de la période libération de travailler. Lorsque la période de libération de travailler est insuffisante pour que le travailleur prenne effectivement l'entier de ses vacances, une compensation partielle est admissible (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 500).

E. 4.2

En l'espèce, l'appelant ne donne aucune explication sur le montant de l'069 fr. qu'il réclame à titre d'indemnité de vacances, de sorte que la Cour n'est pas en mesure d'examiner le bien-fondé de la quotité de cette prétention. Cela étant, le droit aux vacances de l'appelant représentait 19.58 heures le 23 novembre 2017. Comme l'intimée l'admettait en première instance, il y a lieu d'y ajouter le droit aux vacances relatif au délai de congé, soit à la période du 23 novembre 2017 au 23 janvier 2018 (deux mois). Selon les conditions cadre, l'employé avait droit à 192 heures de vacances par année, ce qui représente 16

- 18/19 -

C/17204/2018-5 heures par mois (192 heures: 12 mois) et 32 heures pour deux mois. L'appelant bénéficiait ainsi, à la fin des rapports de travail, d'un droit à 51.58 heures de vacances (19.58 + 32), ce qui correspond approximativement à 5 jours (51.58 heures: 10.5 heures). Selon les principes rappelés au consid. 4.1 ci-dessus, l'employeur pouvait exiger de l'appelant qu'il prenne ce solde de 5 jours de vacances durant les 24 jours ouvrables qui lui restaient après compensation des heures supplémentaires. Par conséquent, le jugement sera confirmé en tant qu'il refuse à l'appelant toute indemnité pour les vacances non prises.

E. 5

Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à l'200 fr. (art. 71 RTFMC), mis à la charge de l'appelant qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et compensés avec l'avance effectuée, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève (art. 11 al. 1 CPC).

Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens d'appel (art. 22 al. 2 LACC). * * * * *

- 19/19 -

C/17204/2018-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 11 mai 2020 par A_____ contre le jugement JTPH/98/2020 rendu le 11 mars 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/172014/2018-5. Au fond : Confirme le jugement attaqué. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à l'200 fr., les met à la charge de A_____ et les compense avec l'avance effectuée, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Monsieur Ivo BUETTI, président; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours :

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 à 15'000 fr.

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