

GE_GERICHTE CAPH/30/2017 vom 28. Februar 2017

GE Cour de justice, 2017-02-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_30_2017

FR: GE_GERICHTE CAPH/30/2017 du 28 février 2017

IT: GE_GERICHTE CAPH/30/2017 del 28 febbraio 2017

Erwägungen

E. 1.1

Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. La valeur litigieuse étant, en l'espèce, supérieure à 40'000 fr., la voie de l'appel est ouverte.

E. 1.2

L'appel, écrit et motivé, a été introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC), il est ainsi recevable.

E. 2.1

Le présent arrêt revêt un caractère international en raison du domicile français de l'intimée. Les parties ne contestent, à juste titre, pas la compétence internationale des juridictions suisses pour trancher le présent litige, dans la mesure où les parties étaient liées à un contrat de travail au sens des art. 319ss CO et que l'intimée accomplissait habituellement son travail à Genève [art. 19 de la Convention du 30 octobre 2007 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (Convention de Lugano; RS 0.275.12)]. Le droit suisse est en outre applicable (art. 121 LDIP).

E. 2.2

Il a d'ores et déjà été débattu et tranché sur la question de la compétence à raison du lieu et de la matière des juridictions prud'homales genevoises par arrêt CAPH/166/2015 du 1er octobre 2015, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir.

E. 3.1

L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). La Chambre de céans dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit (art. 310 CPC). En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenu (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

- 8/16 -

C/26902/2013-5

E. 3.2

La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et art. 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC).

E. 4

L'appelant fait grief au Tribunal de ne pas avoir retenu le caractère justifié du licenciement avec effet immédiat signifié à l'intimée. 4.1.1 L'art. 337 al. 1 CO consacre le droit de résilier le contrat de travail sans délai pour de justes motifs. D'après l'art. 337 al. 2 CO, on considère notamment 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. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1). Le juge apprécie librement, au regard des principes du droit et de l'équité déterminants selon l'art. 4 CC, si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, et la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 4). 4.1.2 Il y a lieu d'admettre qu'il est possible, sous certaines conditions restrictives, de se prévaloir après coup, dans le cadre d'une résiliation pour justes motifs, d'une circonstance qui existait déjà au moment de la déclaration de licenciement abrupte, mais que l'auteur de celle-ci ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître, bien que cela soit contraire au principe qui veut que les faits allégués doivent avoir effectivement entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 121 III 467 consid. 5.1).

4.1.3 L'art 8 CC prévoit que chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit.

- 9/16 -

C/26902/2013-5 Cette disposition règle, en droit civil fédéral, d'une part, la répartition du fardeau de la preuve et, d'autre part, donne à la partie qui en a la charge le droit d'apporter la preuve de ses allégués pertinents (ATF 129 III 18 consid. 2.6 ; ATF 126 III 315 consid. 4a). L'art 8 CC est notamment violé lorsque le juge cantonal admet comme établis des allégués non prouvés, bien qu'ils aient été contestés par la partie adverse, ou lorsqu'il refuse d'administrer la preuve de faits pertinents (ATF 114 II 289 consid. 2a, JdT 1989 I 84). Toutefois lorsque le juge, en appréciant les preuves, parvient à la conviction qu'un allégué est prouvé ou qu'il est réfuté, la répartition du fardeau de la preuve est sans objet. En ce cas le juge procède à la libre appréciation des preuves, qui n'est pas réglée par l'art. 8 CC (ATF 130 III 591 consid. 5.4, JdT 2006 I 131). Selon l'art. 157 CPC, le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Une preuve est considérée comme apportée lorsque le juge est convaincu de la réalité d'une allégation. Il doit être convaincu, d'un point de vue objectif, de l'existence du fait concerné. Cette existence ne doit cependant pas être établie avec certitude; il suffit que d'éventuels doutes paraissent insignifiants. En revanche, la simple vraisemblance prépondérante que le fait allégué s'est bien produit ne suffit pas. La fonction de la règle concernant le degré de la preuve est

d'aider à la réalisation du droit matériel dans le procès. Des exigences trop élevées, ou inégales, quant au degré de la preuve, ne sauraient faire échec à l'application du droit. La loi elle-même, d'une part, et la jurisprudence et la doctrine, d'autre part, admettent des exceptions à la règle de la preuve, dans lesquelles la vraisemblance prépondérante ou la simple vraisemblance sont considérées comme suffisantes. Elles reposent sur l'idée que les difficultés de preuve qui se présentent typiquement dans certaines situations ne doivent pas faire échec à l'application du droit (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa, JdT 2003 I 606).

La doctrine est divisée s'agissant de l'admission des déclarations écrites de «témoins». Selon certains auteurs ces déclarations ne sont pas recevables si elles n'ont pas été requises par le Tribunal, alors que pour d'autres elles sont recevables, constituant des titres au sens de l'art. 177 CPC, mais sont soumis à la libre appréciation des preuves, et peuvent donc avoir une valeur probante atténuée (OGer/LU du 16.6.2011 [3B 11 21] ; Tina JÄGER, in ius.focus 4/2011 p. 99)

E. 4.4

Le Tribunal a, à juste titre, estimé que les rumeurs au sujet de l'intimée ainsi que ses supposés écarts de conduite durant ses heures de travail n'ont pas pu être établis de manière probante. Les attestations des parents d'A_____ faisant état d'un comportement inadéquat de la part de l'intimée ne correspondent pas à un témoignage fait sous serment et émanent de la famille d'A_____, de sorte que leur valeur probante doit être

- 10/16 -

C/26902/2013-5 atténuée. Elles ont en outre clairement été établies pour les besoins de la cause puisqu'elles sont datées du 2 juin 2014, soit près de neuf mois après le licenciement litigieux. Les allégations contenues dans lesdites attestations ne sont, de surcroît, étayées par aucun élément objectif, tout comme celles contenues dans le témoignage de D_____, relatives aux rumeurs concernant l'intimée. En tout état, et même en admettant que l'intimée ait effectivement eu un comportement inadéquat pendant ses heures de travail ou que les rumeurs à son sujet aient été avérées, il ressort des déclarations de l'appelant que celui-ci a été mis au courant desdites rumeurs au plus tard le 18 septembre 2013 mais qu'il a néanmoins demandé à l'intimée, le 19 septembre 2013, de travailler le week-end.

Connaissant le comportement inadéquat de l'intimée, l'appelant n'a donc pas estimé qu'il s'agissait de motifs justifiant un licenciement et d'autant plus un licenciement immédiat. Par ailleurs, il connaissait ces motifs avant le moment de la déclaration du licenciement abrupte, et ne pouvait dès lors pas s'en prévaloir après coup. Il reste ainsi à analyser si le refus de l'intimée de travailler le week-end du 19 au 22 septembre 2013 constitue un juste motif de licenciement. L'appelant, supportant le fardeau de la preuve, et ne se basant que sur ses propres allégations, non documentées, échoue à démontrer avoir demandé à l'intimée de travailler le 19 septembre 2013 plusieurs jours avant cette date. Il est dès lors retenu que l'annonce de son absence durant ledit week-end n'a été faite que le 19 septembre 2013.

Informée au dernier moment, on ne peut reprocher à l'intimée d'avoir refusé de travailler un jour où cela n'était prévu et qu'elle avait déjà pris des engagements. A nouveau, le Tribunal a estimé à raison que, quand bien même cette dernière eut été mise au courant à l'avance et eut refusé de travailler, ceci n'aurait pas justifié un licenciement immédiat. En effet, un tel élément isolé, dont le caractère fautif ne serait pas automatiquement établi, ne constituerait pas un acte particulièrement grave, justifiant un licenciement immédiat. Etant donné qu'il s'agissait, selon les déclarations de l'appelant, de la première fois que l'intimée refusait de

travailler depuis le début des relations de travail, soit depuis huit ans, il découle qu'aucun avertissement, concernant un quelconque manquement, ne lui a été adressé auparavant, ce que l'appelant ne conteste au demeurant pas. Au contraire, il a été exposé tout au long des audiences que l'intimée travaillait à satisfaction de ses employeurs, notamment de par sa grande disponibilité, et ce durant huit années. Au surplus, la faute ne peut pas être considérée comme grave au vu des différents moyens de garde d'enfants proposés dans le canton de Genève, par exemple les services proposés par la Croix-Rouge, auquel l'appelant aurait pu faire appel.

- 11/16 -

C/26902/2013-5 Partant, c'est à juste titre, que les premiers juges ont considéré que le licenciement immédiat de l'intimée était injustifié.

E. 5

Le licenciement immédiat étant justifié selon lui, l'appelant conteste devoir verser à l'intimée son salaire pendant le délai de congé ordinaire, ce qui correspond au solde du mois de septembre 2013 et au mois d'octobre 2013.

E. 5.1

Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (art. 335 al. 1 CO).

E. 5.2

Comme il a été démontré ci-dessus, les relations de travail entre l'intimée et l'appelant ont été résiliées sans justes motifs de la part de ce dernier. Partant le paiement des mois de septembre et octobre 2013, à titre de délai de congé, à l'intimée, était conforme au droit. Les premiers juges ont, dès lors, à bon droit, condamné l'appelant à payer à l'intimée le salaire afférant au mois d'octobre 2013 et rejeté les prétentions de l'appelant en remboursement du solde de salaire pour le mois de septembre 2013. Le jugement entrepris sera confirmé sur ces points.

E. 6

L'appelant estime que le montant octroyé à l'intimée à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié est disproportionné.

6.1.1 En cas de licenciement immédiat injustifié, l'employé a droit, en sus du salaire pendant le délai de congé (art. 337c al. 1 CO), à une indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO.

Cette disposition prévoit que 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.

Cette indemnité doit être soigneusement distinguée des droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO et s'ajoute à eux (ATF 120 II 209 consid. 9b). Cette indemnité a une double finalité, à la fois réparatrice et punitive. Comme elle est due même si le travailleur ne subit aucun dommage, il ne s'agit pas de dommages-intérêts au sens classique, mais d'une indemnité sui generis, s'apparentant à une peine conventionnelle. Ainsi, parmi les circonstances

déterminantes, il faut non seulement ranger la faute de l'employeur, mais également d'autres éléments tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement. (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Qu'il s'agisse de son principe ou de sa quotité, le juge possède un

- 12/16 -

C/26902/2013-5 large pouvoir d'appréciation (135 III 405 consid. 3.1; ATF 121 III 64 consid. 3c; arrêt du Tribunal fédéral 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1). Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.2).

6.1.2 La comparaison entre le cas de l'examen et d'autres décisions judiciaires doit, au vu du large pouvoir d'appréciation du juge, être effectuée avec circonspection (arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.2; 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6).

E. 6.2

Comme il a été retenu ci-dessus, la fin des rapports de travail sans préavis ne se justifiait pas et aucune faute de l'intimée n'a été démontrée. Les critères retenus par le Tribunal pour octroyer une indemnité équivalente à cinq mois de salaire sont pertinents. Le critère de l'âge, dans l'établissement du montant de l'indemnité est un élément à prendre en considération, comme le précise la jurisprudence. Agée de 66 ans au moment du licenciement, les possibilités de retrouver un emploi pour l'intimée sont extrêmement limitées. Les conséquences économiques du licenciement de celle-ci lui sont ainsi particulièrement dommageables, comme l'a retenu, à bon droit, le Tribunal. En outre, les rapports de travail ayant duré huit ans, années durant lesquelles l'intimée s'est occupée des trois enfants en bas-âge, qu'elle a vu grandir, participant à leur éducation, et avec qui elle a développé des relations très fortes, doivent être considérés comme longs. Sur ce point, l'appelant fait état d'un cas de jurisprudence dans lequel un employé ayant travaillé trente-et-un ans pour son employeur a perçu également une indemnité de cinq mois de salaire pour licenciement immédiat injustifié, de sorte qu'il serait disproportionné d'octroyer le même nombre de mois à l'intimée alors qu'elle n'a travaillé que huit ans. Outre le fait que la comparaison entre deux cas d'espèce différents doit être effectuée avec circonspection, la Chambre de céans soulignera que, dans la jurisprudence invoquée par l'appelant, l'indemnité maximale de six mois de l'employé a été réduite à cinq mois pour faute concomitante, soit un défaut de coopération avec son employeur. Tel n'est pas le cas dans la présente procédure, la comparaison ne pouvant ainsi pas être faite. En outre, en licenciant immédiatement l'intimée sans justes motifs, l'appelant a porté atteinte à la personnalité de cette dernière, conformément à la jurisprudence susmentionnée. Finalement, même s'il soutient, à raison, que la prétendue dépression de l'intimée n'a pas été prouvée par titre, les autres explications justifiant l'octroi de ladite indemnité sont suffisantes. Dès lors, le Tribunal n'a pas mésusé de son pouvoir d'appréciation. Partant, le grief de l'appelant sera rejeté et le jugement querellé sera confirmé sur ce point.

- 13/16 -

C/26902/2013-5

E. 7

L'appelant conteste le nombre de jours de vacances non pris par l'intimée retenu par le Tribunal pour la période allant du 6 décembre 2008, date du dépôt de la requête en conciliation, au 31 octobre 2013, date de la fin du délai de congé.

7.1.1 Il incombe à l'employeur, en tant que débiteur du droit aux vacances, de prouver qu'il s'est acquitté de son obligation, c'est-à-dire qu'il a accordé effectivement au travailleur le temps libre rémunéré qui lui était dû (ATF 128 III 271 consid. 2a/bb; AUBERT, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2003, n. 7 ad art. 329a CO; arrêt du Tribunal fédéral 4A_419/2011 du 23 novembre 2011 consid. 5.2). 7.1.2 Le congé hebdomadaire correspond à du temps libre au sens étroit, qui se situe en dehors du temps de travail. L'employeur n'a donc aucune prétention à l'obtention de la prestation du travailleur pendant cette période (CEROTTINI, in Commentaire du droit du travail, DUNAND/MAHON (édit.), 2013, n. 6 ad art. 329 CO).

E. 7.2

Les premiers juges ont retenu que pour l'ensemble de ses années de services, l'intimée pouvait prétendre à 81.25 jours de vacances, hors déduction des vacances effectivement prises. Ce calcul n'étant pas contesté par l'appelant, il ne sera pas discuté à nouveau. L'appelant conteste néanmoins le nombre de jours de vacances que n'aurait pas pris l'intimée. Il soutient notamment que les voyages de cette dernière en Finlande avec la famille de l'appelant devaient être considérés intégralement comme des vacances. Les premiers juges ont correctement estimé que les voyages en Finlande de trois semaines, à l'exception de juillet 2013, ne correspondaient pas à de vraies vacances pour l'intimée. Il ressort des enquêtes que cette dernière ne disposait pas de journées entières lors desquelles elle pouvait faire ce qu'elle voulait, notamment lorsqu'elle devait dispenser des cours de français aux enfants. Le temps libre dont elle bénéficiait n'efface pas le fait qu'elle était à la disposition de son employeur, partageant le quotidien de la famille dans la maison et vivant à son rythme. Ainsi, les périodes relatives au séjour en Finlande de l'intimée, admises par les parties, seront considérées comme des jours travaillés. L'appelant est parti en voyage en Chine le 27 juin 2013 à 10h55, pour revenir le 2 juillet 2013 au soir. Il n'était donc pas présent pour s'occuper de ses enfants entre ces deux dates. Durant la même période, la mère des enfants n'a été présente à Genève que du 28 juin 2013 au soir au 1er juillet 2013, son avion décollant à 19h00. Il ne peut être envisagé que les enfants soient restés seuls du 27 juin 2013 au 28 juin ainsi que du 1er juillet 2013 au soir jusqu'au 2 juillet 2013 au soir. Si

- 14/16 -

C/26902/2013-5 C_____ s'est occupée seule de ses enfants durant le week-end du 29 au 30 juin 2013, le 28 juin 2013 a néanmoins été un jour travaillé pour l'intimée, au vu de l'arrivée tardive dans la journée de la mère des enfants. Le 1er juillet 2013 ne sera pas non plus considéré comme un jour de vacances, étant donné que l'intimée a vraisemblablement dû s'occuper des enfants dans la nuit du 1er juillet 2013 au 2 juillet 2013. Il n'est, du moins, pas allégué qu'un tiers autre que l'intimée s'en soit occupé. C'est donc seule l'intimée qui a pris les enfants en charge. Le Tribunal a ainsi correctement admis que l'intimée n'a pas bénéficié de vacances à cette période. Par ailleurs, il ressort des enquêtes que chaque année, durant les vacances de Pâques, les enfants partaient en Finlande, sans l'intimée. Cette dernière bénéficiait donc de quatre jours ouvrables de vacances par année, soit durant cinq ans, ce qui n'est pas contesté par les parties. Les premiers juges ont enfin retenu que l'intimée avait par ailleurs bénéficié de trente-et-un jours ouvrables de congé, ce qui n'est pas contesté par

l'appelant. Le décompte des jours de vacances non pris par l'intimée effectué par le Tribunal est donc correct.

E. 7.4

Le principe et les modalités du calcul de l'indemnité pour les jours de vacances non pris effectués par le Tribunal ne sont, pour le surplus, pas remis en cause par l'appelant. Dès lors, le jugement sera confirmé sur ce point.

E. 8

L'appelant reproche au premier juge d'avoir retenu qu'il n'avait pas apporté la preuve du remboursement de frais professionnels, dont se prévalait l'intimée.

E. 8.1

L'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail (art. 327a al. 1 CO).

E. 8.2

L'appelant ne conteste pas la qualité de frais professionnels des 141,70 euros dont l'intimée demande le remboursement. Il soutient néanmoins que l'intimée a déjà été remboursée de ce montant puisqu'elle est en possession du décompte relatif aux dépenses du montant de 141,70 euros et qu'il ne délivrait un tel décompte qu'après remboursement des frais. Or, la manière de procéder, soit la présentation des tickets de caisse, puis le remboursement des frais contre remise d'un décompte à l'employée, n'a néanmoins été alléguée que par l'appelant, et n'est corroborée par aucune pièce ou déclaration. De plus, le décompte produit n'est ni daté, ni signé, de sorte qu'on ne peut pas retenir que l'intimée l'a approuvé.

- 15/16 -

C/26902/2013-5 Alors qu'il en avait le fardeau, l'appelant n'a pas prouvé avoir remboursé l'intimée, de sorte que le Tribunal a, à juste titre, condamné l'appelant au remboursement desdits frais, plus intérêts à 5% l'an dès le 19 septembre 2013. Le jugement entrepris sera ainsi confirmé sur ce point également.

E. 9.1

Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1).

E. 9.2

En l'espèce, l'appelant prend comme conclusion en tête de mémoire l'annulation du chiffre 7 du dispositif du jugement entrepris, relatif à la délivrance à l'intimée d'un certificat de travail complet et conforme aux considérants mais ne fait aucun grief dans la motivation de son écriture. Echouant dans l'exercice de motivation dudit grief, la Cour n'entrera pas en matière sur ladite conclusion et le jugement querellé sera confirmé sur ce point également.

E. 10

Partant, l'appelant sera débouté de toutes ses conclusions et le jugement entrepris entièrement confirmé.

E. 11

Il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 19 al. 3 let. c LaCC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 16/16 -

C/26902/2013-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 14 septembre 2016 par A_____ contre le jugement JTPH/294/2016 rendu le 4 août 2016 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/26908/2013-5. Au fond : Confirme le jugement attaqué. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY BARTHE, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Béatrice BESSE, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE, 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.