

GE_GERICHTE CAPH/54/2009 vom 26. März 2009

GE Cour de justice, 2009-03-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_54_2009

FR: GE_GERICHTE CAPH/54/2009 du 26 mars 2009

IT: GE_GERICHTE CAPH/54/2009 del 26 marzo 2009

Regeste

Résumé: Dans cette affaire, la Cour confirme tout d'abord l'avis des premiers juges, qui avaient rappelé que le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme spéciale et doit être réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire. Par contre, le jugement de première instance est réformé concernant la date de fin des rapports de travail. En effet, T était en incapacité de travail pour une angine au jour de la résiliation des rapports contractuels, mais l'atteinte à sa santé était tellement minime qu'il ne se justifiait pas de considérer le licenciement comme nul du fait de sa maladie ; d'ailleurs, T s'était rendue au travail ce jour-là. Enfin, ledit licenciement, prononcé par deux directeurs de E ne figurant pas au registre du commerce, était néanmoins valable en vertu des règles régissant la représentation. Ce sont en effet ces deux directeurs qui avaient, à l'époque, présenté T au responsable de E, qui les avait alors investis d'un pouvoir de représentation ad hoc afin de communiquer à T qu'elle était engagée. Cette dernière ne pouvait donc pas de bonne foi ignorer que les personnes qui l'avaient engagée étaient aussi investies des pouvoirs nécessaires pour lui communiquer la résiliation de ses rapports de travail.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 LJP), l'appel de E_____ SA est recevable.

E. 2

Les parties ne remettent pas en cause les compétences ratione materiae et ratione loci de la Juridiction genevoise des prud'hommes, la présente Cour se référant aux considérants du jugement attaqué, qu'elle entend faire siens à ce sujet, tout en rappelant que sa cognition est complète.

E. 3

3.1. Selon l'article 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, l'article 8 CC répartit le fardeau de la preuve, auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation et les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (ATF 127 III 519, consid. 2a, et les références citées ; Hohl, Procédure civile, tome I, n. 786 ss). On fonde également sur cette disposition, le droit à la preuve, c'est-à-dire la faculté pour une partie d'être admise à apporter la preuve de ses allégués dans les procès civils (ATF du 18 juillet 2003 en la cause 4C.64/2003 ; ATF 114 II 289, consid. 2a).

Toujours à moins que la loi ne prescrive le contraire, le juge apprécie librement le résultat des mesures probatoires (art. 343 al. 4 CO ; art. 196 LPC applicable à titre supplétif au sens de l'art. 11 LJP). La libre appréciation des preuves permet au juge de tenir compte non seulement des preuves matérielles proprement dites mais également de celles, plus subjectives ou psychologiques, telles que l'attitude des parties et des témoins, le degré de crédibilité de leurs déclarations, les difficultés rencontrées par les parties dans l'administration des preuves, etc. (SJ 1984, p. 29).

E. 3.2

L'art 2 CC prévoit, par ailleurs, expressément, que chacun est tenu d'exercer ses droits et ses obligations selon les règles de la bonne foi, l'abus manifeste d'un droit n'étant pas protégé par la loi.

E. 4

Les prétentions salariales de l'intimée sont seules remises en cause dans le cadre du présent appel et se divisent en deux périodes distinctes, qui commencent par celle du 22 novembre 2006 au 22 janvier 2007.

E. 4.1

S'agissant de cette première période, il y a lieu d'appliquer les principes juridiques tirés, à bon droit, par le Tribunal des prud'hommes des art. 319, 320 et 322 CO, à savoir que, par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage à travailler au service de l'employeur et celui-ci à lui payer, en contrepartie, un salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective.

Ce contrat n'est soumis par la loi à aucune forme spéciale et est déjà réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/24330/2007 - 4 - 15 -

* COUR D'APPEL *

En cas de litige sur l'existence d'un contrat de travail, le travailleur n'a pas à apporter la preuve de la conclusion d'un tel contrat et peut se prévaloir de la présomption irréfragable précitée de l'art. 320 al. 2 CO, même s'il a renoncé, sous certaines conditions, à demander un salaire, alors que l'équité exige que la prestation de travail soit rémunérée (Arrêt du Tribunal fédéral du 16 décembre 1985 in SJ 1986 p. 290).

E. 4.2

En l'espèce, il ressort du dossier, en particulier de la teneur des pièces et des déclarations des parties telles que retenues ci-dessus par la Cour dans la partie EN FAIT du présent arrêt que, dès le 22 novembre 2006, l'intimée a bien entrepris des recherches de locaux à Milan et a élaboré un business plan en vue de l'installation d'une succursale ou d'un bureau de représentation de l'appelante en Italie.

Elle a poursuivi à mi-temps cette activité, de nature professionnelle, dont aucune raison valable n'a été avancée par l'appelante pour justifier qu'elle ne devait pas être rémunérée normalement et équitablement.

De même, ne peut être contesté l'accord donné à cette activité par le directeur de l'appelante, qui n'a d'ailleurs émis aucune réclamation au sujet de sa qualité ni de sa réalité pendant la période litigieuse, alors que l'administrateur de la société a, de son côté, eu connaissance de cette collaboration qu'il a manifestement approuvée puisqu'il a correspondu avec l'intimée au sujet de questions administratives y relatives.

C'est aussi le lieu de souligner que d'autres collaborateurs ainsi que le directeur de l'appelante ont unanimement déclaré que leurs rapports de travail étaient fondés sur la confiance au sein de cette société, de sorte qu'aucun contrat écrit ne leur avait été nécessaire ni fourni.

Il n'y a aucune raison de ne pas appliquer cette culture de l'entreprise à l'intimée, soit de lui refuser le bénéfice d'un tel rapport de confiance, et, partant, de lui contester l'existence et les droits découlant du contrat de travail dont on peut admettre qu'il a été conclu oralement entre les parties pour une activité professionnelle à mi-temps de l'intimée au sein de l'appelante, du 22 novembre 2006 au 22 janvier 2007.

Ce qui précède est corroboré par le fait que c'est l'intimée seule qui a formalisé par écrit, par son courriel adressé le 24 janvier 2007 à A_____, avec copie à B_____, l'existence de ce contrat de travail la liant avec l'appelante, lorsque son activité a passé à plein temps dès le 23 janvier 2007 pour un salaire de fr. 7'000.- par mois convenu avec ledit B_____.

Elle mentionne, certes, dans ce courriel que « ...mon départ avec E_____ est bien le 22 janvier... ». Elle a cependant expliqué aux premiers juges avoir précédemment demandé des précisions au sujet de son contrat de travail et avoir

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/24330/2007 - 4 - 16 -

* COUR D'APPEL *

reçu une réponse correspondant manifestement à la culture d'entreprise de E_____ sus-évoquée, à savoir que le droit suisse réglait tout, mais que si elle le souhaitait, elle pouvait obtenir un contrat écrit. Elle a ajouté avoir, dans ces circonstances, renoncé à insister et fait confiance à ses interlocuteurs au sein de l'appelante, considérant avoir « officiellement commencé » pour E_____ le 23 janvier 2007.

Il ressort en conséquence de l'ensemble de ce qui précède que le droit de l'intimée à un salaire à mi-temps pour la période en cause, dans le cadre du contrat de travail, valablement conclu verbalement avec l'intimée, ne saurait lui être sérieusement contesté, la décision des premiers juges à cet égard étant intégralement confirmée par la Cour de céans et un salaire brut total de fr. 7000 pour la période du 22 novembre au 24 janvier 2007 lui étant dû par l'appelante, avec intérêts à 5 % dès le 31 octobre 2007.

E. 5

La seconde période salariale litigieuse à examiner est celle ayant succédé au licenciement litigieux et allant du 1er mai 2007 à la date du 4 février 2008, telle que retenue par les premiers juges.

E. 5.1

Le pouvoir de représentation de l'appelante par C_____ et H_____, lors de leur entretien de licenciement avec l'intimée du 25 avril 2007, est contesté par cette dernière, dont il est à

noter qu'elle ne remet pas en question la validité de la forme orale de ce congé, identique à celle de son engagement et de son contrat de travail.

Il y a donc lieu de trancher la question de la représentation de E_____ dans le cadre de ce congé, avant toute autre discussion, étant rappelé que MM. C_____ et H_____ n'étaient pas inscrits au Registre du commerce en qualité de fondés de procuration au sens de l'art. 458 CO, de sorte que les art. 32 et 33 CO sont applicables.

E. 5.1.1

Les droits et les obligations dérivant d'un contrat fait au nom d'une autre personne par un représentant autorisé passent au représenté (art. 32 al. 1 CO). Lorsque au moment de la conclusion du contrat le représentant ne s'est pas fait connaître comme tel, le représenté ne devient directement créancier ou débiteur que si celui avec lequel il contracte devait inférer des circonstances qu'il existait un rapport de représentation, ou s'il lui était indifférent de traiter avec l'un ou l'autre (art. 32 al. 2 CO).

La représentation directe suppose notamment que le représentant a la volonté d'agir en cette qualité. Cette volonté de représentation peut être soit expresse, soit objectivement exprimée en ce sens que le tiers puisse inférer du comportement du représentant interprété selon le principe de la confiance qu'il existe d'un rapport de représentation. A cet égard, les relations d'affaires dans lesquelles s'inscrit le rapport de droit litigieux doivent être prises en compte (arrêt du Tribunal fédéral

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/24330/2007 - 4 - 17 -

* COUR D'APPEL *

4C.389/2003 consid. 4.2.1 = SJ 2003 I p. 529; arrêt du Tribunal fédéral du 26.03.96 consid. 5c) = SJ 1996 p. 554).

La représentation directe suppose en outre que le représentant soit autorisé, c'est-à-dire habilité à faire naître des droits et obligations directement en faveur ou à la charge du représenté; il faut donc que celui-ci ait la volonté d'être lié par les actes du représentant (ATF 131 III 511 consid. 3.1; ATF 130 III 87 consid. 3.3). Autrement dit, la procuration manifeste le consentement du représenté quant à l'efficacité de la volonté du représentant d'agir pour lui. La procuration n'est soumise à aucune exigence de forme : elle peut donc être écrite, orale ou résulter d'un acte concluant (ATF 74 II 149 consid. 2 ; ATF 99 II 159 consid. 2b) ; arrêt du Tribunal fédéral du 26.03.96 consid. 5b = SJ 1996 p. 554).

A défaut de procuration, seule la bonne foi du tiers peut le protéger contre l'absence de pouvoirs écrits du représentant (ATF 120 II 197 consid. 2a) et 2b/cc) = JdT 1995 I p. 194). La preuve de l'existence d'un rapport de représentation incombe enfin à celui qui s'en prévaut (arrêt du Tribunal fédéral du 08.11.83 consid. 2b) = SJ 1984 p. 241; arrêt du Tribunal fédéral du 10.02.82 consid. 3 = SJ 1982 p. 513).

E. 5.1.2

En l'espèce, il ressort des faits de la cause et il n'est pas contesté par T_____ qu'elle a été recommandée par H_____ à B_____, directeur de la société ayant les pouvoirs pour l'y engager, ce qui avait été fait à la demande expresse de ce dernier par C_____ et le même H_____, investis d'un pouvoir de représentation ad hoc auquel elle n'a alors rien trouvé à redire.

Dès lors, et compte tenu de leurs relations de travail subséquentes au sein de l'appelante ainsi des rapports de confiance entre ses collaborateurs y prévalant - dont elle avait amplement bénéficié lors de son engagement oral -, l'intimée ne peut aujourd'hui contester de bonne foi que les deux précités, voire l'un d'eux seulement, bénéficiaient du même pouvoir de représentation ad hoc, leur permettant, cette fois, de résilier ses rapports de travail avec l'appelante.

A cet égard, tant MM. C_____ et H_____ que B_____ ont d'ailleurs toujours clairement dit s'être aussi concertés au sujet de ce licenciement, comme ils l'avaient fait pour l'engagement de l'intimée, le directeur de l'appelante ayant alors explicitement chargé ses deux collaborateurs d'annoncer son congé à l'intimée, ce que H_____ a confirmé en déclarant aux premiers juges avoir donné ledit congé à l'intimée « sur demande de M. B_____ et sur les avis émis par M. C_____ et moi-même ».

L'existence de ce pouvoir de représenter l'appelante, accordé à C_____ et H_____ par l'un de ses organes, spécifiquement en vue d'annoncer son licenciement à l'intimée, doit dès lors être admise.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/24330/2007 - 4 - 18 -

* COUR D'APPEL *

Paraît tout autant établi, sinon le fait que l'information expresse de l'existence de ce pouvoir de représentation a été donnée par B_____ ou par MM. C_____ ou H_____ à l'intimée, à tout le moins le fait qu'elle pouvait aisément inférer du comportement de ces deux représentants de E_____, ainsi que des relations empreintes de confiance dans lesquelles s'inscrivaient le rapport de travail en cause, que C_____ et H_____ agissaient, dans les circonstances particulières de cet entretien de licenciement, non pas en vertu d'un pouvoir formel - sachant qu'ils n'étaient pas des organes de l'appelante - mais bien pour le compte de cette dernière et comme ils l'avaient déjà fait lors de son engagement, à la demande de B_____, leur supérieur hiérarchique à tous les trois.

H_____ a d'ailleurs précisé à cet égard que puisque l'intimée, qui était l'une de ses amies, était venue travailler au sein de l'appelante à sa demande, il était de son devoir de l'informer de son licenciement, l'entretien à trois qu'il avait eu avec l'intimée et M. C_____ ayant eu pour objet de lui expliquer les raisons dudit licenciement.

Quant à C_____, il a confirmé avoir informé l'intimée, lors de cette entrevue du 25 avril 2007, non seulement du fait qu'elle était licenciée, mais également des motifs de ce congé donné sur instructions de B_____.

Il ressort de ces circonstances que l'intimée ne peut, de bonne foi, alléguer qu'elle ignorait le pouvoir de représenter l'appelante donné à C_____ et à H_____ par B_____ en vue de lui annoncer son congé, pouvoir que ce dernier a d'ailleurs confirmé devant la Cour de céans.

E. 5.2

L'intimée prétend en outre n'avoir pas compris qu'elle était bel et bien licenciée par C_____ et H_____, lors de leur entretien du 25 avril 2007, ce congé ne ressortant clairement que de la lettre datée du même jour qu'elle n'avait reçue que le 1er mai 2007.

E. 5.2.1

La volonté de résilier les rapports de service doit être exprimée de manière claire, de telle sorte que celui qui reçoit le congé comprenne sans ambiguïté le sens de la déclaration.

Si une telle intention ne peut pas être établie, il faut alors tenter de découvrir la volonté présumée de son auteur en interprétant sa déclaration de volonté selon le principe de la confiance, à savoir d'après le sens qu'un destinataire pouvait et devait lui donner (ATF 115 II 269 consid. 5a); ATF 107 II 229 consid. 4). Pour y parvenir, le juge peut notamment s'inspirer des circonstances ayant entouré la déclaration en cause ou des circonstances antérieures ou postérieures à celle-ci (cf. ATF 101 II 277 = JdT 1976 I 323; ATF 97 II 72 = JdT 1972 I 351; Gauch./Schluep/ Tercier, Partie générale du droit des obligations, n° 835 et ss).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/24330/2007 - 4 - 19 -

* COUR D'APPEL *

S'il subsiste un doute sur la volonté de mettre fin aux rapports de travail, la déclaration est interprétée en défaveur de son auteur (Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 1996, ad. art. 335, p. 171, note 4).

E. 5.2.2

En l'espèce, à nouveau, il y a lieu de se référer aux déclarations faites sous serment devant les premiers juges par C_____ et H_____, dont il ressort clairement, comme déjà exposé ci-dessus sous ch. 5.1.2. , qu'ils ont annoncé à l'intimée qu'elle était licenciée, lors de leur entretien du 25 avril 2007, et pour quelles raisons, à savoir le peu de rendement de la représentation italienne de l'appelante, mise sur pied par l'intimée.

Par ailleurs, l'intimée elle-même a signalé à son conseil, par courriel du 14 mai 2007 « que l'institut de formation m'a annoncé ce matin que l'annulation au cours a été donnée le 27 avril qui était un vendredi, deux jours après m'avoir annoncé VERBALEMENT mon licenciement (sic)...», la précitée faisant référence à un cours de formation sur les produits structurés qu'elle devait suivre les 14 et 15 mai 2007 dans le cadre de son travail au sein de E_____.

Or, ce courriel date d'avant même le début de la correspondance échangée entre les conseils des parties, du 24 mai au 5 septembre 2007, au sujet du litige né dudit congé et il démontre que l'intimée avait parfaitement compris le contenu et la finalité de cet entretien, de sorte que l'intimée ne peut, là non plus sans faire preuve de mauvaise foi, prétendre le contraire.

Enfin, sera relevée la teneur des déclarations du témoin assermenté J_____ aux premiers juges, dont il ressort que l'intimée était particulièrement fâchée en sortant de cet entretien et qu'elle a exprimé de manière vindicative, non pas sa surprise comme elle l'allègue, mais son intention affirmée d'en découdre, avec les collaborateurs de E_____, en particulier avec B_____, circonstances de nature à confirmer sa compréhension de la situation au sortir de cet entretien, à savoir qu'elle venait d'être licenciée.

E. 6

Reste encore à déterminer si l'intimée bénéficiait, comme elle l'allègue, de la protection de l'art. 336c CO rendant nul le congé qui lui avait été donné oralement par l'appelante le 25 avril 2007.

Elle se fonde, pour invoquer cette protection, sur le fait que lorsque ce congé lui a été signifié, elle souffrait d'une angine détectée le matin même par un médecin, qui avait qualifié ce trouble de santé d'"infection avec une altération de son état général importante, qu'elle avait refusé, du fait de ses engagements professionnels, le certificat d'arrêt de travail proposé par ce praticien et qu'elle s'était rendue ce jour-là dans les locaux de l'appelante pour honorer le rendez-vous de travail pris la veille avec ses collègues C_____ et H_____.

L'intimée se réfère, eu égard à ces circonstances, à un arrêt du Tribunal fédéral (ATF 128 III 213), dont elle tire la conclusion que, du simple fait qu'elle était

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/24330/2007 - 4 - 20 -

* COUR D'APPEL *

malade et quand bien même elle a travaillé ce 25 avril 2007, le congé qui lui a alors été signifié était nul.

E. 6.1

Il résulte de l'art. 336c al. 2 CO que le congé donné pendant la période de protection prévue par l'art. 336c al. 1 let. b CO est nul et ne produit donc aucun effet juridique.

La jurisprudence précitée invoquée par l'intimée examine le sens et la portée de cet article 336c al. 1 let. b CO. Le Tribunal fédéral souligne, en effet, que cette disposition légale a été introduite non pas du fait que l'état de santé du travailleur au moment de la réception même de la résiliation l'empêcherait de chercher un autre emploi, mais parce qu'un engagement par un nouvel employeur, à la fin du délai de congé ordinaire, paraîtrait hautement invraisemblable en raison de l'incertitude quant à la durée et au degré de son incapacité de travail (cf. Message du Conseil fédéral du 9 mai 1984, in FF 1984 II p. 628). La question n'est d'ailleurs pas de savoir si le travailleur est totalement incapable de travailler, puisque l'art. 336c al. 1 let. b CO vise également une incapacité de travail partielle.

Selon le Tribunal fédéral cependant, cette disposition est inapplicable en cas de maladie, uniquement dans l'hypothèse où l'atteinte à la santé s'avère tellement insignifiante qu'elle ne peut en rien empêcher l'intéressé d'occuper un nouveau poste de travail à la fin de son délai de congé.

Il ressort encore d'un autre arrêt du Tribunal fédéral (4C.312/2001) que l'employeur qui persiste dans son intention de mettre fin au contrat à la suite d'un congé nul pour cause d'incapacité de travail subséquent à une maladie doit renouveler sa manifestation de volonté, une fois la période de protection achevée (arrêt 4C.276/1996 du 15 septembre 1997, consid. 5a).

Le Tribunal fédéral souligne que le travailleur doit alors recevoir la résiliation à un moment moins défavorable pour lui, soit en dehors de cette période de protection, en relevant toutefois, à nouveau, que le but de la loi est de protéger le travailleur contre le risque de recevoir le congé à un moment où il pourrait difficilement trouver un nouvel emploi pour l'échéance de son licenciement.

Enfin, dans une jurisprudence plus récente (arrêt 4C.346/2004 du 15 février 2005), le Tribunal fédéral a répété que, nonobstant la controverse doctrinale sur la question de savoir si un travailleur qui produit un certificat d'arrêt de travail - ou dont l'incapacité de travailler

a été constatée d'une autre manière qui a convaincu le juge -, mais qui continue néanmoins à exercer son activité, peut bénéficier de la protection de l'art. 336c CO, cette disposition s'appliquait, sauf si l'atteinte à la santé s'avérait insignifiante au point de ne pas empêcher l'employé d'occuper, le cas échéant, un nouveau poste de travail (ATF 128 III 212 consid. 2c p. 217 déjà cité; arrêt 4C.331/1998 du 12 mars 1999 consid. 2a et b).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/24330/2007 - 4 - 21 -

* COUR D'APPEL *

E. 6.2

En l'espèce, c'est à la lumière de ces jurisprudences que la Cour de céans ne suivra pas l'intimée dans son raisonnement, rappelé ci-dessus, aboutissant à la nullité alléguée du congé qui lui a été signifié le 25 avril 2007.

En effet, d'une part, l'intensité de ce que son médecin a décrit comme "une infection avec une altération de son état général important" et que l'intimée a qualifié d'angine, - étant précisé que ce trouble paraissait avéré au vu de l'ordonnance, ainsi que des certificats médicaux produits, de même que des constatations du témoin H_____ - ne l'a pas empêchée de travailler ce 25 avril 2007, de sorte qu'elle ne pouvait être considérée en incapacité de travail au sens de l'art. 336c al. 1 let. b) CO.

D'autre part, selon le cours ordinaire des choses et la nature passablement banale et insignifiante de ce trouble de santé, l'incertitude était très limitée quant à la durée et au degré de l'incapacité de travail de l'intimée à compter du 25 avril 2007, l'infection dont elle souffrait étant de nature à être guérie à l'échéance de son délai de congé au 31 mai 2007, soit environ cinq semaines après que ledit trouble se soit déclaré, voire même avant, ce qui a d'ailleurs été le cas, puisque l'intimée a retrouvé une capacité totale de travail à compter du 15 mai 2007.

En conséquence, et dans ces circonstances très particulières, cette maladie n'était pas de nature à empêcher son engagement par un nouvel employeur à la fin du délai de congé précité de cinq semaines, de sorte que la Cour ne peut admettre la protection des art. 336c al. 1 let. b et al 2 CO en faveur de l'intimée.

Le congé signifié le 25 avril 2007 à cette dernière par l'appelante sera, dès lors, déclaré valable, sans que l'on ne puisse faire grief à l'appelante de n'avoir pas renouvelé ce congé après la guérison de l'intimée et la récupération de sa capacité totale de travail, soit à compter du 15 mai 2007.

Que ce qui précède, le premier jugement sera annulé en tant qu'il a condamné l'appelante à verser à l'intimée la somme de fr. 61'643,70 avec intérêts moratoires à 5 % dès le 31 octobre 2007.

E. 7

Par souci de clarté, le dispositif du premier jugement sera entièrement annulé, puis reformulé dans le sens des considérants ci-dessus du présent arrêt.

E. 8

Les circonstances particulières du cas d'espèce, ainsi que l'issue du litige, justifient de déclarer acquis à l'Etat l'émolument d'appel déjà versé par l'appelante (art. 78 LJP).

Jurisdiction des prud'hommes

Cause n° C/24330/2007 - 4 - 22 -

* COUR D'APPEL *

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