

# **GE\_GERICHTE CAPH/96/2002 vom 9. Juli 2002**

GE Cour de justice, 2002-07-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_96\\_2002](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_96_2002)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/96/2002 du 9 juillet 2002

IT: GE\_GERICHTE CAPH/96/2002 del 9 luglio 2002

## **Regeste**

Résumé: T a été engagé par X SA dont la raison sociale a été modifiée en E SA, société active dans le secteur de la distribution alimentaire, en qualité de "responsable grand compte". T réclame notamment une indemnité pour résiliation immédiate et subsidiairement invoque la nullité de sa démission, aux motifs qu'il l'a signée sous la menace d'une résiliation immédiate de son contrat de travail. Afin d'examiner si en proposant à T, soit de démissionner soit de se voir licencier immédiatement pour fautes graves, A, administrateur de E SA, l'a menacé sans droit au sens des articles 29 et 30 CO, la Cour se détermine préalablement sur l'existence ou non de justes motifs de résiliation immédiate. Or, si E SA reproche à T de s'être procuré des informations confidentielles sur les salaires de ses collègues et de les avoir divulguées, elle n'a pas démontré que T les aurait obtenues de manière illicite et abusive. En effet, celui-ci a simplement eu connaissance des rémunérations de ses collègues en discutant avec eux. Par conséquent, la Cour a confirmé l'inexistence de justes motifs de résiliation du contrat de travail et, partant, a considéré que E SA l'avait menacé sans droit de le licencier avec effet immédiat s'il ne donnait pas sa démission. Elle a donc conclu qu'il s'agissait d'un licenciement immédiat injustifié lui donnant droit à l'indemnité fondée sur l'article 337c al. 1er CO. A cet égard, la Cour confirme le versement à T de sa gratification pour l'année 2000, même si celui-ci n'atteint sur dix mois que 72,1% de ses objectifs annuels. Elle relève en effet, que compte tenu de l'importance des ventes de fin d'année dans son domaine d'activité, T aurait pu atteindre ses objectifs s'il n'avait pas été indûment licencié. A titre d'indemnité fondée sur l'article 337c al. 3 CO, la Cour octroie à T un montant équivalent à un mois de salaire, réformant ainsi le jugement du Tribunal des prud'hommes qui lui avait alloué une somme plus modeste en se fondant sur la brièveté des rapports de travail. La Cour tient compte que T, avant d'être engagé par E SA, avait travaillé pour la maison mère de E SA.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjetés dans les formes et délais prévus aux art. 59 et 62 de la loi sur la juridiction des prud'hommes (LJP), les appels tant principal qu'incident sont recevables.

### **E. 2**

a) Les premiers juges ont admis que T\_\_\_\_\_ avait signé sa lettre de démission le 3 novembre 2000 sous l'emprise d'une crainte fondée au sens des art. 29 et 30 CO, dans la mesure où « il ressort clairement des faits de la cause que le demandeur a présenté sa démission sur-le-champ du seul fait qu'il voulait éviter le licenciement immédiat qui lui était annoncé de la part de son supérieur », menace qui revêtait une gravité certaine en rapport avec l'avenir professionnel de l'intéressé. Quant au caractère illicite de la crainte, il résultait dans le fait que les motifs invoqués à l'appui du licenciement immédiat étaient

injustifiés, E\_\_\_\_\_ n'ayant pas pu prouver les griefs les plus graves invoqués à l'encontre de son employé, en particulier des manœuvres frauduleuses mises en œuvre par ce dernier pour se procurer le montant des salaires de ses collègues.

E\_\_\_\_\_ fait valoir que cette appréciation des faits de la cause par le Tribunal est « totalement erronée ». C'étaient les « agissements intolérables » de T\_\_\_\_\_ qui avaient provoqué sa convocation le 3 novembre 2000 dans les bureaux de A\_\_\_\_\_ afin de lui faire part de la décision de E\_\_\_\_\_ de le licencier avec effet immédiat pour justes motifs ; après avoir reçu sa lettre de licenciement et reconnu les faits qui lui étaient reprochés, T\_\_\_\_\_ avait lui-même proposé, de son plein gré, de donner sa démission avec effet immédiat. A\_\_\_\_\_ avait alors demandé à un de ses collaborateurs, B1\_\_\_\_\_, qui avait déjà préparé la lettre de licenciement de T\_\_\_\_\_.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/29472/2000-4

## E. 7

\* COUR D'APPEL \*

d'établir sur-le-champ une lettre de démission au nom de ce même T\_\_\_\_\_, lettre que l'intéressé avait signée sans aucune menace ni pression.

Quant à T\_\_\_\_\_, il a affirmé qu'au cours de l'entretien du 3 novembre 2000 avec A\_\_\_\_\_, ce dernier s'était absenté « deux secondes » pour aller chercher auprès de B1\_\_\_\_\_ la lettre de démission qu'il avait signée par la suite, de sorte qu'il en déduisait que ladite lettre avait été préparée à l'avance (p.v. du 9.7.2002 devant la Cour de céans, p. 1).

b) Sur ce dernier point, il résulte du témoignage de B1\_\_\_\_\_ que A\_\_\_\_\_ ne lui avait pas demandé de préparer en même temps la lettre de résiliation immédiate du contrat de travail de T\_\_\_\_\_ et la lettre de démission de l'intéressé (p.v. d'enquêtes devant le Tribunal du 8.5.2001, p. 2), ce qui contredit les explications fournies à cet égard par T\_\_\_\_\_.

Toutefois, cette question n'est pas décisive pour la résolution du litige.

aa. En effet, la crainte fondée (art. 29 et 30 CO), qui constitue un vice du consentement, est celle qu'une personne - partie ou tiers - inspire à une autre, intentionnellement et sans droit, pour la déterminer à faire une déclaration de volonté. La cause de la crainte et la menace d'un mal futur dans l'hypothèse d'un refus ; elle vicie la volonté au stade de la formation. La victime d'une crainte fondée est placée devant l'alternative de soit faire la déclaration exigée ou subir le mal dont elle est menacée (Engel, Traité des obligations en droit suisse, dispositions générales du CO, 1997, p. 363).

Pour qu'il y ait crainte fondée, quatre conditions doivent être remplies : la victime doit avoir été l'objet d'une menace, à savoir qu'un préjudice déterminé se réaliserait si elle ne concluait pas l'acte juridique qui lui était demandé ; cette menace doit avoir été grave et sérieuse, ce qui doit être établi en se plaçant dans la situation de la victime et compte tenu de toutes les circonstances du cas d'espèce ; cette menace doit par ailleurs avoir été illicite, c'est à dire faite sans droit ; enfin, cette menace doit avoir été causale, à savoir que sans elle la victime n'aurait pas conclu de contrat ou ne l'aurait pas conclu à ces conditions

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/29472/2000-4

## **E. 8**

\* COUR D'APPEL \*

(Gauch/Schluep/Tercier, Partie générale du code des obligations, p. 117 s. No 624-629).

En outre, il faut que le vice du consentement soit invoqué par la partie qui en est la victime dans un délai d'un an à compter du moment où la crainte fondée s'est dissipée, à défaut de quoi l'acte juridique litigieux est tenu pour ratifié (art. 31 al. 1 CO).

bb. En l'occurrence, il ne résulte pas du courrier adressé par le conseil de E\_\_\_\_\_ à l'avocat de T\_\_\_\_\_ le 14 novembre 2000 (indiquant qu'au cours de l'entretien du 3 novembre 2000 avait été « évoquée également la possibilité d'une démission de T\_\_\_\_\_ avec effet immédiat. T\_\_\_\_\_ a préféré la démission immédiate. C'est pourquoi, après avoir réfléchi, votre client a choisi la démission ».) que c'est T\_\_\_\_\_ qui a proposé spontanément sa démission pour éviter d'être congédié sur-le-champ. Si tel avait été le cas, E\_\_\_\_\_ n'aurait pas manqué le relever. On peut ainsi plutôt inférer de cette lettre que c'est A\_\_\_\_\_ qui a proposé à son subordonné de donner sa démission immédiatement pour éviter d'être licencié abruptement de la société pour des fautes prétendument graves, ceci d'autant plus que cette solution était à l'évidence dans l'intérêt de E\_\_\_\_\_ puisqu'elle lui permettait de se séparer d'un collaborateur dont elle ne voulait plus, à la fois sans respecter le délai contractuel de congé et sans avoir à soutenir une éventuelle procédure judiciaire de contestation de congé immédiat.

De surcroît, la procédure n'établit pas, comme l'appelante l'affirme, que, lors de l'entrevue du 3 novembre 2000, T\_\_\_\_\_ a admis les griefs qui lui ont été adressés par A\_\_\_\_\_ pour justifier son départ immédiat de la société. En revanche, il apparaît que ces reproches étaient infondés (cf. infra 2 b) dd.), de sorte qu'il convient de retenir comme plus crédibles, que celles de sa partie adverse et, partant avérées, les explications fournies par l'intimé au sujet des propos qu'il a tenus, et que A\_\_\_\_\_ a tenus, au cours de l'entretien du 3 novembre 2000.

Le choix devant lequel a été placé T\_\_\_\_\_ à cette occasion, à savoir démissionner ou se voir licencier immédiatement pour fautes graves, constituait-il une menace faite sans droit au sens des art. 29 et 30 CO ?

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/29472/2000-4

## **E. 9**

\* COUR D'APPEL \*

Pour répondre à cette question, il convient d'examiner si la résiliation immédiate de son contrat de travail pour justes motifs dont T\_\_\_\_\_ était menacé s'il ne donnait pas son congé, constituait une menace faite sans droit, exercée par E\_\_\_\_\_ d'une façon abusive pour lui procurer un avantage auquel elle n'avait pas droit (ATF 76 II 366, JT 1951 I 531 ; ATF 84 II 624, JT 259 I 474 ; ATF 105 I a 212, JT 1981 I 491), ce qui revient à déterminer si ladite résiliation était ou non justifiée.

Or, tel n'a pas été le cas en l'espèce.

cc. En effet, Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment

considérés 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).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923).

Doivent être considérés comme de justes motifs les faits propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée et qu'il n'y a d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923 ; ATF du 23.12.1998, JAR 1999 p. 271 ; ATF du 2.9.1993, SJ 1995 p. 806 ; ATF 116 II 142 c. 5c ; ATF 112 II 41 c. 3a ; ATF 108 II 444 c. 2).

Les motifs d'une résiliation immédiate sont donnés lorsque les conditions essentielles de nature objective ou personnelle à la base de la conclusion du contrat de travail ont disparu (ATF 101 I a. 545 c. 2c). C'est notamment le cas lorsqu'une partie viole gravement ses obligations découlant du contrat de travail (ATF du 11.10.1994, JAR 1995 p. 193). Les faits invoqués doivent objectivement revêtir une certaine gravité (ATF 116 II 145 c. 5a) ; (ATF 111 II 245 c. 3) et le renvoi immédiat constitue une « ultima ratio » par rapport à l'éventualité d'un congé ordinaire, qui ne peut être admise que si la situation exclut de manière absolue la continuation des rapports de travail jusqu'au terme ordinaire du contrat

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/29472/2000-4

## **E. 10**

\* COUR D'APPEL \*

(CAPH du 4.05.1993, H. c/ S., cause No VII/187/92). Seuls des manquements particulièrement graves du travailleur à ses obligations découlant de son contrat de travail, en particulier à son obligation d'exécuter le travail ou son devoir de fidélité (321a CO), justifient la résiliation immédiate du contrat (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923 ; ATF du 21.10.1996, SJ 1997 p. 149 ; ATF 117 II 72 c. 3). Le comportement du travailleur doit être apprécié de manière globale même si les manquements pris séparément ne présentent pas chacun un caractère de gravité suffisant pour justifier une résiliation abrupte du contrat de travail (CAPH du 30.03.1999, JAR 2000 p. 131). La fonction et les responsabilités du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, le genre et la gravité des griefs articulés par l'employeur, la longueur du délai de congé ordinaire sont autant de critères qui doivent être pris en considération (ATF 23.12.1998, JAR 1999 p. 271 ; ATF 111 II 245 c. 3 ; ATF 104 II 28 c. 1).

L'employeur a un intérêt particulier à pouvoir se fier à la rectitude absolue du travailleur lorsque ce dernier exerce une fonction à responsabilités où il devrait être à même d'agir seul, sans le contrôle de son employeur (ATF 108 II 444 c. 2 b), notamment quand il est en contact direct avec la clientèle (ATF 166 II 145 c. 6 b).

Lorsque le manquement est moins grave, il peut néanmoins donner lieu à une résiliation immédiate du contrat de travail lorsqu'il a été précédé de vains avertissements de l'employeur (ATF 117 II 560 ; ATF 116 II 145 c. 6a ; ATF 112 II 41 c. 3a). L'avertissement doit comprendre la menace d'un renvoi immédiat (CAPH du 11.02.1998, SARB 1999 p.

498).

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC). Le fardeau de la preuve d'une résiliation intervenue en temps utile incombe également à la partie qui donne le congé (ATF du 22.02.1996, JAR 1997 p. 201).

dd. En l'espèce, force est de constater que E\_\_\_\_\_ n'a pas établi que T\_\_\_\_\_ s'était procuré « de manière totalement illicite et abusive des informations confidentielles des collaborateurs de la société, et ce dans le seul but de nuire à son employeur », communiquant à plusieurs de ses collègues ces informations et

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/29472/2000-4

## E. 11

\* COUR D'APPEL \*

leur déclarant « qu'ils étaient sous-payés et que la situation ne pouvait plus durer », de sorte que l'intimé avait « tenté, de manière intolérable, de pousser les collaborateurs de E\_\_\_\_\_ contre la direction, ce au mépris de la confiance qui lui était accordée » (appel principal, p. 10).

A cet égard, les enquêtes ont tout au plus permis d'établir qu'au sein de la société les salaires avaient un caractère plutôt confidentiel mais qu'il n'existait aucune instruction particulière à ce sujet et que A\_\_\_\_\_ avait discuté avec certains de ses collègues du montant de leur rémunération (témoignages B1\_\_\_\_\_, B2\_\_\_\_\_ et B3\_\_\_\_\_, p.v. d'enquêtes du 8.05.2001, p. 2-4), seul le témoin B4\_\_\_\_\_ (p.v. d'enquêtes du 15.05.2001, p. 2-3) ayant indiqué qu'il avait déduit de la remarque de T\_\_\_\_\_ - qui lui avait dit que certaines personnes gagnaient beaucoup d'argent au sein de la société - qu'il voulait l'inclure « dans une sorte de complot » pour faire pression sur A\_\_\_\_\_ afin d'obtenir des augmentations générales de salaire.

Dans ces conditions, c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu l'inexistence de justes motifs de résiliation immédiate du contrat de T\_\_\_\_\_ et, partant, le caractère illicite de la menace de recourir à cette voie de droit au cas où il ne démissionnerait pas de la société.

Dès lors que E\_\_\_\_\_ a forcé injustement l'intimé à résilier son contrat de travail avec effet immédiat sans bénéficier d'aucun juste motif de résiliation, il s'agit de sa part d'un licenciement immédiat injustifié, de sorte que T\_\_\_\_\_ a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1 CO) soit, en l'occurrence, fin janvier 2001.

3. a) A cet égard, l'appelante principale ne remet pas en cause le montant de fr. 22'500.-- octroyé à sa partie adverse par le Tribunal à titre de salaire dû jusqu'à fin janvier 2001, mais conteste en revanche la somme de fr. 15'000.-- que les premiers juges ont alloué à T\_\_\_\_\_ à titre de prime de rendement pour l'année 2000.

Selon E\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_ n'a pas droit au paiement de ladite prime dans la mesure où il n'avait pas atteint les objectifs qui lui étaient fixés, ne réalisant durant les 10 premiers mois de l'année 2000 qu'un indice de 72,1 sur l'indice de 100 qui lui

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/29472/2000-4

## **E. 12**

\* COUR D'APPEL \*

avait été assigné. L'appelante principale fait ainsi grief au Tribunal d'avoir considéré que cet indice de base de 100 avait été calculé sur l'intégralité de l'année 2000.

T\_\_\_\_\_ soutient que, quand bien même on ne voudrait examiner les chiffres qu'il avait atteints que jusqu'au 3 novembre 2000, on constaterait que, sur 10 mois, il avait réussi à atteindre 72,1% des objectifs annuels, objectifs qu'il aurait réalisés s'il avait pu continuer son activité jusqu'à l'année 2000, dans la mesure où la période d'empêchement correspondait notoirement à une période de grande activité dans le secteur de l'alimentation et de la restauration pouvant générer jusqu'au tiers des ventes de l'ensemble de l'année.

b) Il résulte du document litigieux intitulé « chiffres de vente par catégories de clients » qu'il s'agit d'un « cumul » à fin octobre. On peut donc en inférer que les chiffres mentionnés dans ce document semblent effectivement correspondre aux 10 premiers mois de l'année 2000, de sorte que T\_\_\_\_\_ apparaît n'avoir réalisé que le 72,1 % du chiffre d'affaires qu'il lui appartenait d'atteindre durant cette période.

Toutefois, le Tribunal, même si c'est en relation avec des chiffres qu'il a considéré comme portant sur une année et non pas sur 10 mois, a indiqué que, dans le secteur de l'alimentation et de la restauration, il était notoire que durant la période pendant laquelle T\_\_\_\_\_ avait été empêché sans sa faute de travailler, le secteur de l'alimentation et de la restauration pouvait générer jusqu'au tiers des ventes de l'ensemble de l'année. Ce fait n'a pas été contesté par l'appelante principale qui, au titre de son obligation de participer à l'administration des preuves, était tout à fait en mesure d'établir, au moins partiellement, le contraire, notamment en produisant les chiffres de vente concernant le secteur d'activité dans lequel oeuvrait T\_\_\_\_\_ pour les mois de novembre et décembre 2000, voire, à titre de comparaison, pour ces mêmes mois en 1999.

Dans ces conditions, on doit admettre avec les premiers juges, quand bien même l'intimé n'aurait réalisé à fin octobre 2000 que le 72,1% des objectifs qui lui avaient été assignés, qu'il aurait été en mesure, compte tenu de l'importance des ventes de fin d'année, susceptibles de générer jusqu'au tiers du chiffre d'affaires

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/29472/2000-4

## **E. 13**

\* COUR D'APPEL \*

annuel, d'atteindre les objectifs fixés par E\_\_\_\_\_ s'il n'avait pas été licencié indûment le 3 novembre 2000.

L'appel se révélant infondé sur ce point, la décision du Tribunal de condamner l'appelante principale à verser à T\_\_\_\_\_ la somme de fr. 15'000.-- sera, dès lors, confirmée.

4. a) T\_\_\_\_\_ fait appel incident à propos du montant de fr. 500.-- que le Tribunal lui a accordé à titre d'indemnité pour résiliation injustifiée de son contrat de travail. Il réclame à cet égard une somme de fr. 45'000.-- correspondant à 6 mois de salaire

Les premiers juges ont motivé leur décision par le fait qu'ils estimaient fondés certains reproches que E\_\_\_\_\_ avaient adressés à son employé, à savoir la divulgation au sein de

l'entreprise des salaires à ses collègues, ainsi que le désaccord de l'intéressé avec les principes de gestion adoptés par ses supérieurs comme cela ressortaient des déclarations de T\_\_\_\_\_.

Par ailleurs, le Tribunal a également justifié sa décision par la durée relativement brève des rapports de travail ayant lié les parties, ainsi que par les autres montants que T\_\_\_\_\_ se voyait octroyer dans le cadre de la procédure.

L'appelant incident fait valoir qu'il n'a commis aucune faute en parlant avec ses collègues de salaire et en exprimant son avis à ce sujet et qu'il ne ressortait pas de ses déclarations qu'il ait critiqué la direction de E\_\_\_\_\_ ; au contraire les divers témoignages recueillis montraient qu'il avait toujours fait preuve de loyauté envers son employeur.

S'agissant de la brièveté de la durée des rapports de travail avec l'appelant principal, T\_\_\_\_\_ relève que s'il est entré au service de E\_\_\_\_\_ le 8 avril 1999, soit

### **E. 18**

mois avant son licenciement, il avait été transféré de la maison mère de E\_\_\_\_\_, les Y\_\_\_\_\_, où il avait travaillé durant 5 ans à l'entière satisfaction des employeurs. De sorte qu'il avait plus de 6 ans et demi d'ancienneté dans le groupe au moment où il avait été « remercié de façon abrupte et injustifiée ».

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/29472/2000-4 14

\* COUR D'APPEL \*

Enfin, T\_\_\_\_\_ indique qu'en fixant une indemnité pour licenciement abusif « très modeste », les premiers juges n'ont pas pénalisé E\_\_\_\_\_ pour son comportement abusif.

b) Ces griefs sont fondés.

En effet, l'indemnité à laquelle a droit T\_\_\_\_\_ en vertu de l'art. 337c al. 3 CO - dont la quotité doit être fixée, compte tenu de toutes les circonstances et ne peut pas dépasser un montant correspondant à six mois de salaire du travailleur - poursuit une double finalité, punitive et réparatrice, de sorte qu'elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; elle revêt ainsi un caractère sui generis et s'apparente à une peine conventionnelle (ATF 123 III 391 c. 3).

Le juge doit fixer une indemnité en équité en tenant compte notamment de la gravité du manquement du débiteur et sa capacité financière conformément à la fonction punitive de l'indemnité, par application analogique des critères de l'art. 63 du Code pénal (ATF 119 II 157 c. 2b), de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement (ATF 123 III 391) et de la faute concomitante du travailleur licencié (ATF 119 II 157 c. 2c).

Dans le cas d'espèce, T\_\_\_\_\_ a effectivement travaillé plusieurs années dans le groupe auquel appartient E\_\_\_\_\_, même s'il n'est resté que 18 mois au service de l'appelante principale.

Par ailleurs, T\_\_\_\_\_ a été forcé de donner sa démission immédiate pour des raisons injustifiées et dans des circonstances pour le moins inacceptables alors que son employeur avait la possibilité de se séparer de lui en respectant un délai de préavis qui n'était que de deux mois (art. 335c al. 1 CO).

En revanche, l'appelant incident a retrouvé un travail aux conditions équivalentes moins de mois après son licenciement.

Dans ces conditions, il se justifie de lui octroyer une indemnité équivalant à un mois de salaire, soit la somme de fr. 7'500.--.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/29472/2000-4 15

\* COUR D'APPEL \*

Par souci de simplification et de clarté, le jugement entrepris sera annulé et son dispositif intégralement reformulé.

5. A teneur de l'article 78 al. 1 LJP, l'émolument de mise au rôle est mis à la charge de la partie qui succombe.

E\_\_\_\_ succombe entièrement dans son appel de sorte qu'elle devra supporter la totalité de l'émolument qu'elle a payé.

Quant à T\_\_\_\_, il n'obtient que partiellement gain de cause sur appel incident puisque seul le sixième de ses prétentions a été admis. Il apparaît ainsi que ses conclusions étaient manifestement exagérées et que cet excès a porté à conséquence sur l'émolument de mise au rôle qu'il a payé (art. 176 al. 2 LPC, applicable par renvoi de l'art. 11 LJP), de sorte qu'il se justifie de lui faire supporter la moitié de l'émolument qu'il a versé, le solde étant mis à charge de E\_\_\_\_.

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