

GE_GERICHTE C/12154/2002 vom 8. Dezember 2005

GE Cour de justice, 2005-12-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_12154_2002

FR: GE_GERICHTE C/12154/2002 du 8 décembre 2005

IT: GE_GERICHTE C/12154/2002 del 8 dicembre 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; BANQUE; COMPÉTENCE RATIONE MATERIAE; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; INSULTE; EXPERTISE PSYCHOLOGIQUE; TORT MORAL; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); INVALIDITÉ(INFIRMITÉ); CAUSALITÉ NATURELLE; CAUSALITÉ ADÉQUATE; ATTEINTE À L'AVENIR ÉCONOMIQUE | T a travaillé deux ans en qualité de collaborateur du service des crédits documentaires de l'établissement bancaire E. Alors qu'il avait résilié le contrat le liant à E pour commencer un nouvel emploi auprès d'une autre banque, T est tombé malade durant le délai de congé et n'a pas pu débiter sa nouvelle activité. Ultérieurement, T a été mis au bénéfice d'une rente d'invalidité. Devant les prud'hommes, T a fait valoir qu'il avait été victime de harcèlement psychologique de la part de sa supérieure, ce qui avait causé son invalidité totale. Il a invoqué une atteinte à son avenir économique et réclamé le paiement par E de la différence entre les indemnités qu'il percevait et le salaire qu'il aurait pu obtenir. En première instance ainsi qu'en appel, E a conclu à la constatation de l'incompétence des prud'hommes à raison de la matière et au déboutement de T. La Cour tranche en premier lieu la question de la compétence des prud'hommes pour juger des litiges concernant la protection de la personnalité du travailleur au sens de l'art. 328 al. 1 CO. L'exception posée par l'art. 1 al. 2 lit. a LJP en rapport avec l'art. 328 al. 2 CO n'est pas applicable en l'espèce. Dans un deuxième temps, la Cour retient que T a bien été victime d'actes de harcèlement de la part de sa supérieure, qui l'avait affublé de surnoms grotesques et l'avait insulté. Elle avait fait de T souffrir et l'avait traité avec sévérité par rapport à ses collègues. Ce traitement avait duré plusieurs mois et s'était manifesté quotidiennement. E, qui connaissait les tensions régnant dans le service où travaillait T et qui avait refusé de le changer d'affectation a violé ses obligations découlant de l'art. 328 al. 1 CO. Dans un troisième temps, la Cour examine la question du lien de causalité entre le harcèlement et l'atteinte à l'avenir économique alléguée par T. Les témoignages recueillis en première instance ainsi que l'expertise psychiatrique ordonnée par le Tribunal établissent que T souffrait de troubles psychologiques importants. Toutefois, ces éléments ne sont pas suffisants pour admettre un lien de causalité naturelle et adéquate entre le harcèlement et le dommage allégué. Enfin, la Cour octroi à T une indemnité de fr. 15'000.- pour le tort moral qu'il a subi en raison des manquements de E. | LJP.1.al.2; CO.328.al.1; CO.328.al.2; CO.97; CO.49

Erwägungen

E. 1

Interjetés dans la forme et les délais prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après: LJP), les appels principal et incident sont recevables.

E. 2

Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la Juridiction spéciale des prud'hommes est *prima facie* compétente en l'espèce.

E. 2.1

Toutefois, l'appelante incidente conteste la compétence *ratione materiae* des Prud'hommes, affirmant que les prétentions de l'appelant sont basées sur l'art. 328 al. 2 CO, qui n'est pas du ressort de la Juridiction des prud'hommes (art. 1 al. 2 let. a LJP).

E. 2.1.1

Selon l'art. 1 al. 2 LJP, les actions en responsabilité contre les employeurs sur la base de l'art. 328 al. 2 CO ne sont pas du ressort de la Juridiction des prud'hommes. Elles sont du ressort de la juridiction ordinaire, soit du Tribunal de première instance.

E. 2.1.2

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à cette disposition du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (cf. ATF 125 III 70 consid. 3a).

E. 2.1.3

Selon l'art. 328 al. 2 CO, l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. Malgré sa teneur ainsi rappelée, cette disposition se rapporte en réalité aux risques d'exploitation et à la protection ou la prévention des accidents (DUC/SUBILIA, Commentaire du contrat individuel de travail, Lausanne 1998, n. 22 ad art. 328 CO ; BRUHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2ème édition, p. 195 ss; WYLER, Droit du travail, Berne 2002, p. 221). La jurisprudence opine également dans le même sens et déduit de cette disposition qu'elle impose à l'employeur un double devoir : d'une part, il doit munir les machines et installations dont les travailleurs se servent de dispositifs de sécurité suffisants pour empêcher la réalisation de risques avec lesquels on peut compter, même si le degré de probabilité n'est pas considérable; d'autre part, il est tenu d'instruire les employés des risques auxquels ils sont exposés, tout particulièrement lorsque ceux-ci sont inhabituels, ainsi que des mesures à prendre pour les éviter, et veiller à l'application scrupuleuse de celles-ci (ATF 112 II 138 consid. 3b p. 142, 110 II 163 consid. 2a p. 165, 102 II 18 consid. 1 p. 19, 100 II 352 consid. 2a p. 354, 95 II 132 consid. 1 p. 137). Par ailleurs, l'art. 328 al. 2 CO entre en concours avec le principe général du droit non écrit, dégagé par la jurisprudence, selon lequel celui qui crée un état de choses dangereux pour autrui est tenu de prendre les mesures de protection commandées par les circonstances pour empêcher un dommage de se produire (ENGEL, Traité des obligations en droit suisse, 1997 p. 450-451). Une telle violation constitue un acte illicite au sens de l'art. 41 CO (DUC/SUBILIA, op. cit. p. 250). L'employeur est notamment tenu selon cette disposition de prendre les mesures prévues par le droit fédéral et cantonal de l'assurance-accident et du travail (DUC/SUBILIA, op. cit., p. 250-253), soit par : - l'art. 82 al. 1 LAA, selon lequel l'employeur est tenu de prendre, pour prévenir les accidents professionnels, toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet

d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données, - l'art. 3 du Règlement genevois d'exécution de la loi d'application de la loi fédérale sur l'assurance-accident du 23 novembre 1988 (J.3.20.01), qui dispose que l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la sécurité des travailleurs, - l'art. 6 al. 1 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (RS 822.11) en vigueur depuis le 1er janvier 1985, qui prévoit que, pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise (ROLF 1984 p. 1144). La protection de la personnalité du travailleur au sens de l'art. 328 al 2 CO comprend donc principalement la sécurité sur le lieu de travail.

E. 2.1.4

A Genève, l'exception créée par l'art. 1 al. 2 lit. a LJP visée ci-dessus a été introduite par le législateur après parution d'un arrêt (SJ 1956 p. 42) selon lequel, concernant les mesures de sécurité à prendre par un employeur pour éviter un accident de travail, la Cour mixte des prud'hommes a retenu la compétence de la juridiction des prud'hommes s'agissant d'une demande de dommages-intérêts intentée par l'employé contre son employeur parce que celui-ci ne s'était pas conformé aux dispositions de l'art. 339a CO et n'avait pas pris les mesures de sécurité propres à écarter les risques de l'accident (SJ 1982 p. 197, note 8). L'arrêt en question rappelle que la Cour de justice avait toujours admis, sans expliquer pourquoi, que de tels litiges étaient de la compétence des tribunaux ordinaires. C'est donc pour clarifier une situation établie par cette jurisprudence que l'exception de l'art. 1 al. 2 lit. a LJP a été créée ; elle doit être comprise de façon restrictive et ne s'applique donc pas aux litiges concernant la protection de la personnalité du travailleur.

E. 2.1.5

Il s'ensuit que, si les deux alinéas de l'art. 328 CO visent à protéger la personnalité du travailleur en général, l'art. 328 al 1 CO instaure plutôt une protection globale intéressant principalement l'aspect subjectif de la personnalité du travailleur, alors que l'art. 328 al. 2 CO concerne plus spécifiquement l'intégrité physique du travailleur et les relations potentielles avec l'ensemble des circonstances susceptibles dans des cadres donnés de provoquer des accidents. Les dispositions de droit public qui concrétisent cette disposition démontrent d'ailleurs clairement la volonté de préserver le travailleur des accidents physiques au sens propre du terme. En conséquence, l'appelant principal, invoquant les circonstances psychiques ayant entouré son activité professionnelle au sein de la Banque pour fonder sa prétention, a saisi à bon droit la Juridiction des prud'hommes, et celle-ci a admis à juste titre sa compétence, ainsi qu'elle le fait à chaque fois qu'elle est saisie d'une problématique de mobbing, conformément à la jurisprudence fédérale (arrêt np 2C.2/2000 du 4 avril 2003 consid. 2.3).

E. 3

L'appelant principal affirme que les actes de mobbing dont il fut la victime sont la cause naturelle et adéquate de sa dépression et que la Banque, qui est responsable pour ses auxiliaires et pour le fait de n'avoir pas pris les mesures nécessitées par les circonstances, lui doit réparation pour atteinte à son avenir économique à hauteur de 433'499 fr. 95, selon un calcul qu'il avait fait en première instance, mais qu'il ne reprend pas dans ses écritures d'appel.

E. 3.1

En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO (arrêt 2C.2/2000 du 4 avril 2003 consid. 2.3), qui dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur, manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient donc à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73).

E. 3.1.1

Le harcèlement psychologique, appelé aussi "mobbing", se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (WYLER, *Droit du travail*, Berne 2002, p. 237; WAEBER, *Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelle solution?*, in: PJA 1998 p. 792 ss; CONNE-PERREARD, *Expériences genevoises*, in: *Harcèlement au travail, Le droit du travail en pratique*, vol. 22, 2002, p. 89 ss, spéc. p. 91 ss; WENNUBST, *Le harcèlement psychologique analysé sur le lieu de travail*, Lausanne 1999, p. 24-28; LEYMANN, *Mobbing, La persécution au travail*, Paris 1996, p. 26 ss; REHBINDER/KRAUSZ, *Psychoterror am Arbeitsplatz: Mobbing und Bossing und das Arbeitsrecht*, in: *ArbR: Mitteilungen des Instituts für schweizerisches Arbeitsrecht* 1996, p. 17 ss, spéc. p. 18 s.). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles (HIRIGOYEN, *Harcèlement et conflits de travail*, in: *Harcèlement au travail*, p. 9 ss, spéc. p. 18 s.; QUINTON, *Le concept mobbing - cas cliniques*, in: *Harcèlement au travail*, p. 65 ss spéc. p. 69), ni d'une mauvaise ambiance de travail (GEISER, *Rechtsfragen der sexuellen Belästigung und des Mobbing*, in: RJB 2001 p. 429 ss, spéc. p. 431), ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du "mobbing" que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées.

E. 3.1.2

La personne victime de tels agissements doit les porter à la connaissance de l'employeur, lorsqu'elle peut supposer que celui-ci les ignore. Si elle s'en abstient, il ne pourra pas être reproché à l'employeur la méconnaissance des faits incriminés (art. 328 al. 2 CO), sauf si l'auteur de l'atteinte est un organe au sens de l'art. 55 CC (WYLER, *op. cit.*, p. 237 et ss).

E. 3.1.3

La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO entraîne l'obligation pour l'employeur de réparer le préjudice matériel et le tort moral causés par sa faute ou celle d'un autre employé (WENNBUST, op. cit, p. 160, et les auteurs cités).

E. 3.2

), il convient d'examiner la condition de la causalité adéquate avant même de se saisir de la problématique liée au dommage, dans la mesure où cette condition a été niée par les premiers juges. Il ressort des prétentions de l'appelant qu'il aurait subi, du seul fait du mobbing de sa supérieure hiérarchique, une incapacité totale de travailler, de longue durée, voire définitive. Arguant que la cause de son état était unique, professionnelle, il appartient à l'appelant de le prouver. Certes, l'expertise psychiatrique, les rapports médicaux et les explications versées aux débats démontrent que l'appelant était victime de troubles psychologiques importants, constatation confirmée par l'octroi d'une rente d'invalidité. Il ressort également de ces éléments de preuve, et à l'évidence, que la pratique d'un sport relativement confidentiel n'est pas incompatible avec une dépression. Toutefois, ces mêmes éléments ne permettent pas de déterminer l'origine de ces troubles, soit de savoir s'ils se trouvent dans un lien de causalité avec la violation par l'employeur de son devoir de protection de ses employés. Au contraire. En effet, lesdits avis l'excluent clairement. Ainsi, pour un praticien, c'est le stress professionnel qui serait à l'origine du déclenchement de la dépression, et non de la dépression elle-même, alors que l'expert exclut un rapport direct entre les troubles psychiatriques et le comportement de la Banque. D'autres causes auraient pu résider, selon le premier de ces spécialistes, dans une rupture sentimentale ou dans des problèmes liés aux loisirs. Le fait que les premières prétentions de l'appelant n'ont pas été élevées pendant son activité professionnelle, ni même directement après, alors qu'il était en litige avec son employeur et avait eu recours au soutien d'un syndicat, mais bien plus tard, permet de retenir la probabilité d'interférence à d'autres causes. Le retard tout de même considérable entre la fin des relations de travail (31.08.1998 et le dépôt de la présente demande (10.06.2002) permet objectivement à de nombreuses causes d'avoir provoqué l'incapacité dont l'appelant se prévaut. Dans cet ordre d'idée, les premières constatations médicales faisant l'objet d'une description clinique sont l'œuvre du Dr R_____, qui n'a été consulté par l'appelant qu'en mars 1999, soit environ 7 mois après la fin des rapports de travail et moins de trois mois après sa rupture sentimentale. Il est de même surprenant que l'appelant n'ait obtenu aucune constatation des docteurs O_____ et Q_____, qui l'ont suivi dès juillet 1998 et jusqu'au printemps 1999. Enfin, les appréciations de tiers relatives à l'existence d'un lien de causalité ne lient pas le Juge auquel elles s'adressent puisque cette problématique relève de l'appréciation juridique, qui est de son seul domaine. En conséquence, il faut retenir que l'appelant n'a pas prouvé la relation de causalité naturelle ni, surtout, adéquate, entre ce qu'il a subi à la Banque et les troubles psychiatriques qu'il présente. Il n'a notamment pas démontré que les deux constats suivants de l'expert seraient erronés : « L'ampleur des troubles que j'ai pu constater chez T_____ me paraît hors de proportion avec les brimades qu'il a pu subir auprès de son employeur. Dans ces circonstances, je pense qu'une fragilité antérieure existait, laquelle s'est révélée durant l'emploi. En d'autres termes, dans de telles circonstances, beaucoup d'autres personnes n'auraient pas développé des troubles de cette ampleur. » (cf. expertise W_____, p. 3). « La relation entre les faits reprochés à la défenderesse et les troubles psychiatriques invalidants dont souffre l'expertisé ne peut se comprendre comme relevant d'une causalité simple. D'une part, il est difficile d'admettre qu'un changement d'une telle ampleur, et surtout si durable, de son état psychique et de son comportement soit imputable

aux seuls effets d'un harcèlement, qu'elle qu'en fût la réalité et le caractère peut-être pénible et humiliant. » (cf. expertise W_____, p. 9). Dès lors, en l'absence de la démonstration nécessaire, l'appel doit être rejeté s'agissant d'une atteinte à l'avenir économique se trouvant en relation de causalité adéquate avec un acte de mobbing.

E. 3.3

En cas de violation de l'art. 328 CO par l'employeur, le travailleur a en principe droit à des dommages-intérêts dont le mode et l'étendue se déterminent d'après les principes généraux des art. 97 ss et 41 ss CO (SJ 1984 p. 556, WYLER, op. cit., p 223). En l'espèce, dans le cadre des prétentions financières formulées par l'appelant, il convient de distinguer l'atteinte à l'avenir économique, d'une part, et la réparation du tort moral, d'autre part.

E. 3.3.1

L'examen portera d'abord sur l'atteinte à l'avenir économique. En effet, à supposer que l'appelant principal obtienne intégralement gain de cause, il n'aurait plus aucun droit à la réparation de son tort moral, les conclusions cumulatives prises en appel sur ces deux sujets allant au-delà de ses conclusions de première instance (*ultra petita*).

E. 3.3.1.1

Selon l'art. 97 CO, lorsque le créancier ne peut obtenir l'exécution de l'obligation, ou ne peut l'obtenir qu'imparfaitement, le débiteur est tenu de réparer le dommage en résultant, à moins qu'il ne prouve qu'aucune faute ne lui est imputable. L'application de cette disposition suppose la réalisation de quatre conditions, soit l'inexécution d'une obligation, un préjudice, un lien de causalité et une faute, qui est présumée. L'art. 97 CO exige donc, notamment, l'existence d'un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation des obligations et le dommage. Un fait est la cause naturelle d'un résultat s'il en constitue l'une des conditions *sine qua non* (ATF 122 IV 17 consid. 2c/aa). Le rapport de causalité est adéquat lorsque le comportement incriminé était propre, d'après le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, à entraîner un résultat du genre de celui qui s'est produit (ATF 123 III 110 consid. 3a; 122 IV 17 consid. 2c/bb; 112 II 439 consid. 1d).

E. 3.3.1.2

En l'occurrence, la violation de l'obligation étant acquise (cf. *supra*)

E. 3.3.2

L'octroi d'une indemnité pour tort moral présuppose, outre une violation de l'art. 328 CO, l'existence d'un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, enfin l'absence d'autres formes de réparation (GAUCH/SCHLUEP/TERCIER, *Partie générale du droit des obligations*, n. 1565 et ss). L'octroi d'une telle indemnité n'est en outre justifié que si la victime a subi un tort considérable, se caractérisant par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703 ; DESCHENAUX/STEINAUER, *Personne physique et tutelle*, n. 624 ; TERCIER, *Le nouveau droit de la personnalité*, n. 2049). Une faute particulièrement grave de l'auteur de l'atteinte n'est toutefois pas requise. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (ATF 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36; 125 III 269 consid. 2a p. 273). En raison de sa

nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage qui ne peut que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffres ne saurait excéder certaines limites; l'indemnité allouée doit toutefois être équitable (ATF 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36). S'agissant du montant alloué en réparation du tort moral, toute comparaison avec d'autres affaires doit intervenir avec prudence, puisque le tort moral touche aux sentiments d'une personne déterminée dans une situation donnée et que chacun réagit différemment face au malheur qui le frappe (arrêt 4C.116/2004 du 7 septembre 2004, consid. 5.1 destiné à la publication).

E. 3.3.3

Le principe de l'indemnité pour tort moral est indiscutable en l'espèce. En effet, la Banque, dûment informée par un employé de l'attitude inadéquate de l'un de ses organes n'a pris aucune mesure pour remédier à cet état de fait. Il s'agit donc d'une violation claire du devoir de protection de la personnalité du travailleur. Cette violation est indubitablement fautive et était de nature à provoquer des souffrances à celui qui la subissait. Elle a donc commis une faute et ce qu'elle a laissé faire est en relation naturelle et adéquate avec les souffrances endurées par l'appelant. La Cour considère en l'espèce que les remarques du Tribunal au sujet de cette prétention sont adéquates, mais qu'elles auraient dû le conduire à fixer un montant plus élevé. En effet, on se trouve en présence d'une inexécution contractuelle grave, dans la mesure où la Banque n'a rien fait pour mettre un terme aux brimades que subissait l'appelant, ni au favoritisme régnant au sein du département des crédits documentaires. Les humiliations en cause, parfaitement gratuites, sont d'un autre âge et ne devraient plus avoir cours dans aucun lieu de travail, notamment pas dans des domaines où l'éthique du personnel est souvent mise en exergue. La répétition de ces insultes, de ces brimades et la mise en perspective fréquente de l'employé avec des actes de favoritisme étaient propres à créer un tort moral conséquent à celui qui en est victime. Dès lors, les faits retenus, bien que sans lien de causalité avec une atteinte à l'avenir économique, sont indéniablement la source d'une souffrance importante et leur caractère parfaitement inadmissible justifie l'allocation d'une somme en réparation du tort moral exemplaire, qui s'élèvera à 15'000 fr. Le jugement entrepris sera confirmé pour le surplus et rien ne justifie en l'espèce de déroger à la règle selon laquelle il n'est pas alloué de dépens devant la juridiction des prud'hommes. L'appelant succombant pour l'essentiel, l'émolument versé reste acquis à l'Etat. Il n'appartient par ailleurs pas à l'appelante incidente d'en prendre en charge ne serait-ce qu'une partie, le montant de sa condamnation correspondant à une valeur litigieuse franche d'émolument.

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