

# **GE\_GERICHTE C/27178/2006 vom 30. Januar 2008**

GE Cour de justice, 2008-01-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_27178\\_2006](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_27178_2006)

FR: GE\_GERICHTE C/27178/2006 du 30 janvier 2008

IT: GE\_GERICHTE C/27178/2006 del 30 gennaio 2008

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; EMPLOYÉ DE MAISON; ORGANISATION INTERNATIONALE; COMPÉTENCE RATIONE LOCI; COMPÉTENCE RATIONE MATERIAE; DROIT INTERNATIONAL PRIVÉ; SALAIRE MINIMUM ; EXCEPTION(DÉROGATION) ; USURE(DROIT PÉNAL); DOL ÉVENTUEL; LÉSION(DROIT DES OBLIGATIONS); SALAIRE; DISPROPORTION; CONCURRENCE DÉLOYALE | T a été engagée en tant que garde d'enfant et aide ménagère par E, fonctionnaire international. La Cour confirme le jugement du Tribunal selon lequel les parties avaient valablement dérogé, par un contrat écrit, aux minima prévus par le CTT. Ainsi, jusqu'à la date à laquelle le CTT a rendu impératif le salaire minimum global, elles étaient liées par leur accord, que E a respecté. La Cour parvient à la conclusion que T n'ayant pas invalidé le contrat de travail dans le délai d'un an à compter de sa conclusion, elle ne peut plaider ne plus être lié par celui-ci en raison d'une éventuelle lésion au sens de l'article 21 CO. Par ailleurs, la Cour considère que l'élément constitutif subjectif de l'infraction "d'usure" au sens de l'article 157 CP n'est pas réalisé et que par conséquent, le contrat de travail n'est pas illicite et partant, pas nul. A cet égard, la Cour retient en substance, que E ne peut se voir reprocher d'avoir eu l'intention, ne serait ce que par dol éventuel, d'imposer à T des conditions salariales en disproportion évidente avec le travail fourni. Au contraire E s'est, notamment, conformée aux directives du DFAE. Enfin, T soutenant que son contrat de travail est contraire à l'article 7 LCD, la Cour observe que ses conditions de travail étaient celles recommandées par les directives du DFAE et qu'elles n'étaient donc pas différentes de celles applicables aux autres employés domestiques. En tout état de cause, la Cour émet des doutes quant à la qualité pour agir de T selon l'article 9 LCD. | LDIP.115; LDIP.121; LPC.312, CO.21; CO.359.al2; LCD.7; CTT.15; CTT. 17

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté en temps utile, l'appel est recevable (art. 59 al. 1 LJP). La valeur litigieuse étant supérieure à 1'000 fr., la Cour d'appel est compétente pour statuer sur le litige (art. 56 al. 1 LJP).

### **E. 1.1**

L'appelante a réclamé, en première instance, la somme de 57'527 fr. Dès lors qu'elle ne peut amplifier ses conclusions en appel, l'appel est irrecevable en tant qu'il dépasse ce montant (art. 312 LPC applicable par renvoi de l'art. 11 LJP).

### **E. 1.2**

Par ailleurs, les conclusions de l'appelante tendant à la constatation du caractère usuraire et lésionnaire de son salaire et de la nullité de son contrat ne sont pas recevables. Dans la

mesure où elle a pris des conclusions condamnatoires, les conclusions constatatoires n'ont pas de portée propre et sont dépourvues d'intérêt juridique. N'est pas non plus recevable le chef de conclusions tendant à ce que la Cour d'appel invite l'intimée à payer les charges sociales, dont elle ne se serait pas acquittées sur les salaires versés. La Cour d'appel ne peut qu'inviter la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles sur les montants au paiement desquels elle la condamne. Elle ne peut en revanche examiner si l'employeur s'est acquitté du paiement des charges sociales; cet examen n'entre pas dans la compétence de la Juridiction des prud'hommes (cf. art. 1 LJP). La compétence à raison du lieu, l'absence de légitimation passive de A\_\_\_\_\_ et de l'immunité de juridiction de l'intimée ne sont plus litigieuses en appel. Le raisonnement tenu par les premiers juges, résumé ci-dessus dans la partie "en fait", ne prête au demeurant pas le flanc à la critique.

### **E. 3**

L'application du droit suisse au contrat ayant lié les parties n'est pas litigieuse et est conforme à l'art. 121 LDIP.

#### **E. 3.1**

A Genève, les relations contractuelles nées de l'activité domestique sont régies par le contrat-type de travail genevois pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT), élaboré en application de l'art. 359 al. 2 CO (cf. ATF np 4C.261/1999 du 28 janvier 2000, consid. 2a), qui prévoit des salaires minima en fonction de l'âge, de la fonction et de la formation et de l'âge de l'employé. A l'époque des faits litigieux, ces relations étaient régies par le CTT du 17 novembre 1997, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1998, abrogé par le CTT du 15 mai 2001, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2001, qui a été abrogé par le CTT du 30 mars 2004, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2004. L'intimée n'ayant pas formé appel, le litige ne porte plus sur la période postérieure au 3 mai 2005, pour laquelle les salaires globaux minima ont été déclarés impératifs par le CTT. Les art. 16, 17 et 18 CTT, dans leur différente teneur en vigueur, prévoient une rémunération minimale pour les employés de maison majeurs n'étant pas au bénéfice d'un certificat fédéral de capacité, à raison d'une partie versée en espèces et d'une partie en nature pour le logement et la nature. La partie en espèces, vu les adaptations successives du CTT genevois pour les périodes considérées, se montait à 2'355 fr. pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 30 juin 2001, à 2'400 fr. du 1<sup>er</sup> juillet 2001 au 30 juin 2004 et à 2'500 fr. à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004. La prestation de l'employeur liée à la nourriture et au logement fournis à l'employé a été fixée à 120 fr. par mois pour le petit déjeuner, 270 fr. par mois pour le repas de midi, 210 fr. pour le repas du soir et à 300 fr. pour le logement jusqu'au 30 juin 2001. L'employé qui renonçait à être logé chez son employeur ne pouvait prétendre à une indemnité pour logement. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2001 toutefois, l'employé, même s'il a renoncé à loger chez son employeur, peut prétendre à une indemnité de logement. Par ailleurs, depuis la même date, le travailleur qui n'est pas logé ou nourri par l'employeur, reçoit, en espèces, les montants de 300 fr. pour le logement et de 600 fr. pour la nourriture (art. 15, 16 ou 17 CTT dans ses différentes teneurs en vigueur).

#### **E. 3.2**

Il n'est pas contesté que, jusqu'au 2 mai 2005, les parties pouvaient déroger, par écrit, aux dispositions du CTT relatives aux salaires globaux minimaux, même en défaveur de l'employé (cf. art. 2 et 3 des différents CTT; art. 361 et 362 CO). Le Tribunal a considéré que tel avait été le cas en l'espèce: les parties avaient valablement dérogé, par un contrat

écrit, aux minima sus-évoqués. Ainsi, jusqu'au 3 mai 2005, date à laquelle le CTT a rendu impératif le salaire minimum global de 3'400 fr., elles étaient liées par leur accord, que l'intimée avait respecté.

#### **E. 4**

L'appelante conteste cette analyse. Selon elle, le contrat de travail serait nul du fait qu'il est usuraire et lésionnaire au sens des art. 157 CP et 21 CO. Son salaire se situait 30% en dessous de celui prévu par le CTT, de sorte qu'il y avait une disproportion évidente entre le travail fourni et la rémunération. Les clauses du contrat se rapportant au salaire seraient également illicites au regard de l'art. 7 LCD. Par ailleurs, la Directive du DFAE du 1<sup>er</sup> mai 1998 précisait que le salaire minimum adéquat pour un domestique devait être de 2/3 du salaire usuel, à savoir, en 2001, de 1'735 fr. par mois, ce que l'intimée ne pouvait ignorer. Enfin, la règle des 2/3 n'avait plus lieu d'être appliquée puisque désormais les fonctionnaires internationaux sont tenus de payer les primes d'assurance maladie de leurs employés.

#### **E. 5**

Aux termes de l'art. 21 CO, en cas de disproportion évidente entre la prestation promise par l'une des parties et la contre-prestation de l'autre, la partie lésée peut, dans le délai d'un an, déclarer qu'elle résilie le contrat et répéter ce qu'elle a payé, si la lésion a été déterminée par l'exploitation de sa gêne, de sa légèreté ou de son inexpérience (al. 1). Le délai d'un an court dès la conclusion du contrat (al. 2). Dès lors que l'appelante n'a pas invalidé le contrat de travail dans le délai d'un an à compter de sa conclusion, elle ne peut plaider ne plus être liée par celui-ci en raison d'une éventuelle lésion au sens de l'art. 21 CO.

#### **E. 6**

Il convient encore d'examiner si le contrat est nul du fait de son contenu illicite (art. 20 CO), comme le fait valoir l'appelante, exposant que les éléments constitutifs de l'usure (art. 157 CP) seraient réalisés.

##### **E. 6.1**

L'art. 157 ch. 1 CP punit de la réclusion pour cinq ans au plus ou de l'emprisonnement celui qui aura exploité la gêne, la dépendance, l'inexpérience ou la faiblesse de la capacité de jugement d'une personne en se faisant accorder ou promettre par elle, pour lui-même ou pour un tiers, en échange d'une prestation, des avantages pécuniaires en disproportion évidente avec celle-ci sur le plan économique. L'usure suppose donc que la victime se soit trouvée dans l'une des situations de faiblesse énumérées exhaustivement par cette disposition. Il faut ensuite que l'auteur ait exploité cette situation de faiblesse en vue de se faire accorder ou promettre un avantage pécuniaire. L'avantage pécuniaire obtenu doit être en disproportion évidente, sur le plan économique, avec la prestation fournie. L'évaluation doit être objective. Le rapport entre la prestation et la contre-prestation se mesure dans le cas normal selon le prix ou la rémunération usuels pour des choses ou des services de même espèce, en recherchant la valeur patrimoniale effective de la prestation, calculée en tenant compte de toutes les circonstances (ATF np 6B\_395/2007 du 14 novembre 2007; ATF 130 IV 106 consid. 7.2; 93 IV 85 consid. 2; CORBOZ, Les infractions en droit suisse, vol. I, Berne 2002, art. 157, n. 31 et 32). La loi et la jurisprudence ne fournissent aucune limite précise pour déterminer à partir de quand la disproportion entre les prestations est usuraire. Le nombre des critères à prendre en considération (en particulier celui des risques encourus) rend difficile les indications chiffrées. Selon la jurisprudence, la disproportion doit excéder sensiblement les limites de ce qui apparaît usuel et normal en regard de toutes les

circonstances. Elle doit paraître frappante et s'imposer comme telle à tout client (ATF 92 IV 132 consid. 1). La doctrine a posé quelques repères. Pour les domaines réglementés, la limite semble se situer autour de 20 %. Dans les autres domaines, il y aurait usure, dans tous les cas, dès 35 % (ATF np 6S.6/2007 du 19 février 2007 citant CORBOZ et TRECHSEL). L'usure est une infraction intentionnelle; le dol éventuel suffit. L'intention doit porter sur la disproportion évidente entre la prestation et la contre-prestation ainsi que sur la situation de faiblesse de la victime (ATF np 6S.6/2007 du 19 février 2007; ATF 82 IV 145 consid. 2d).

## **E. 6.2**

Pour fixer les conditions salariales de son employée, l'intimée s'est fondée sur la Directive du DFAE du 1<sup>er</sup> mai 1998. Cette Directive rappelle, à ses art. 6.61 et 6.62, que, si la rémunération du travailleur est soumise en droit suisse à la liberté contractuelle, il ne doit pas y avoir de disproportion évidente entre le travail envisagé et sa rémunération, sous peine de lésion, ce qui risque de rendre inapplicable la clause salariale prévue. Si la clause salariale conclue entre les parties n'est pas valable, l'employeur s'expose, selon la Directive, à être contraint par un Tribunal à verser un autre salaire que celui qu'il envisageait de payer ou qu'il a payé et qui peut varier selon le canton de domicile. Prenant l'exemple de Genève, la Directive rappelle la pratique de la Juridiction des prud'hommes selon laquelle, dans ce canton, le salaire en espèces d'un employé domestique privé d'un fonctionnaire international devrait être équivalent aux deux tiers du salaire prévu dans le CTT. L'intimée est donc partie des recommandations salariales de la Directive et s'est conformée aux autres prescriptions, à savoir d'obtenir une carte de légitimation pour l'appelante et de l'affilier auprès de la Caisse de compensation. Selon les indications fournies dans la Directive, elle n'était pas tenue d'assurer son employée au second pilier (art. 8.2). Elle a toutefois assuré l'appelante contre les accidents et la maladie, comme le requiert la Directive (art. 8.3 et 8.4). L'intimée s'est adressée à la Division des ressources humaines du B\_\_\_\_\_ et a été assistée dans ses démarches par celle-ci. Elle a également rempli la Déclaration de garantie, cosignée par l'appelante, qu'elle a adressée à la Mission permanente de la Suisse près des Organisations internationales. Au vu de ces éléments, la Cour considère que l'intimée ne peut se voir reprocher d'avoir eu l'intention, ne serait-ce que par dol éventuel, d'imposer à l'appelante des conditions salariales en disproportion évidente avec le travail fourni. Au contraire, l'intimée s'est enquis des réglementations suisses et s'est conformée aux réponses reçues, y compris aux directives émises par l'administration fédérale. Elle a ainsi cherché à s'informer sur et à respecter les exigences légales applicables au contrat de travail d'une employée de maison. En cours d'emploi, l'intimée semble en outre s'être montrée correcte envers son employée: l'appelante, dûment assistée, n'a en tout cas pas allégué avoir dû accomplir des heures supplémentaires ou avoir été empêchée de prendre ses vacances. Cet élément tend également à démontrer que l'intimée n'a pas tenté d'exploiter son employée, mais était soucieuse de lui accorder des conditions de travail conformes aux indications qui lui avaient été fournies par des personnes qu'elle pouvait, de bonne foi, considérer comme étant compétentes. Quant à l'existence de l'une des situations de faiblesse énumérées à l'art. 157 CP, il est relevé que l'appelante a indiqué s'être entretenue des conditions d'engagement avec une autre employée domestique et les avoir considérées comme correctes. Elle a par ailleurs signé la "déclaration de l'employé domestique" l'informant de la possibilité de se renseigner sur les conditions de travail applicables en Suisse aux domestiques privés par des fonctionnaires internationaux. Il est donc douteux qu'elle se soit trouvée dans une des situations de faiblesse visées par l'art. 157 CP. En tout état, aucun élément ne permet de retenir que l'intimée aurait eu l'intention,

même par dol éventuel, d'exploiter le manque d'expérience (ou une autre situation de faiblesse) de son employée. L'élément constitutif subjectif de l'infraction "d'usure" n'est donc pas réalisé. Pour ce motif déjà, le contrat de travail n'est pas illicite, et, partant, pas nul.

### **E. 6.3**

Ce n'est ainsi qu'à titre subsidiaire que la Cour examine s'il existe une disproportion évidente entre prestation et contreprestation. La Cour d'appel des prud'hommes a, dans diverses décisions, appliqué la règle dite « des deux tiers », préconisée par la Directive du DFAE sur l'engagement de domestiques privés, pour apprécier la rémunération du personnel domestique des diplomates en poste à Genève (CAPH du 3 mai 1995 ; JAR 1996 p. 133 ; CAPH du 17 mai 1999, cause n° C/2962/98-12 ; CAPH du 21 juin 1999 dans la cause n° C/13075/1998-12). Le Tribunal fédéral a eu l'occasion de préciser que ladite Directive a uniquement un caractère informatif et ne saurait lier le juge. Il a également retenu que les fonctionnaires internationaux peuvent convenir avec leur employé de maison d'un salaire en espèces inférieur à celui préconisé par le CTT lorsque l'employé bénéficie d'autres avantages, tels le paiement de primes d'assurance ou des frais de retour au pays ou l'exonération fiscale de l'employé, qui sont de nature à entrer dans le calcul de la rémunération due à l'employé (ATF np 4P.277/2003 du 2 avril 2004; 4P.297/2004 du 12 mai 2005). Dans les deux affaires précitées, les parties n'avaient pas signé de dérogations écrites valables (fausse signature dans la première affaire CAPH/162/2004 (ATF 4P.297/2004) ; contrat déclaré nul dans l'affaire CAPH/106/2004, nullité pas contestée dans la procédure fédérale 4P. 277/2003). En l'espèce, l'intimée, outre le salaire net versé en espèces, a payé la prime d'assurance-maladie, la franchise annuelle de 400 fr., l'assurance-accident et les cotisations AVS/AI/APG/AC. A partir de juillet 2004, s'y est ajouté le paiement de l'abonnement TPG. Enfin, l'employée prenait ses repas de midi chez son employeur. Les parties considèrent que cette prestation en nature équivaut à 270 fr. par mois. Par ailleurs, l'appelante a bénéficié d'un privilège fiscal. En effet, les employés de fonctionnaires internationaux ne sont pas soumis à l'imposition. Ce privilège fiscal découle de l'art. 37 ch. 4 de la Convention de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques, à laquelle renvoie l'Accord sur les privilèges et immunités de l'Organisation des Nations Unies conclu entre le Conseil fédéral suisse et le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies les 11 juin/1er juillet 1946 (cf. aussi l'art. 11 des Directives 1998 et art. 13 de la Directive 2006 du DFAE; pièces 3 et 10 déf.). Ledit art. 37 ch. 4 prévoit que les domestiques privés des membres de la mission qui ne sont pas ressortissants de l'Etat accréditaire ou n'y ont pas leur résidence permanente sont exemptés des impôts et taxes sur les salaires qu'ils reçoivent du fait de leur service. En tant que travailleuse étrangère séjournant dans le canton sans être au bénéfice d'un permis d'établissement, l'appelante aurait été assujettie à une imposition à la source, si son employeur n'avait pas été fonctionnaire international (cf. art. 1 de la loi genevoise du 23 septembre 1994 sur l'imposition à la source des personnes physiques et morales). Les personnes seules sans charge de famille, comme l'appelante, sont soumises à taxation lorsque leur salaire, prestations en nature comprises, atteignait au moins 20'401 fr. par an jusqu'en 2004 et au moins 21'001 fr. par an en 2005. En vertu du CTT, le salaire minimal pour les employés de maison dès 18 ans s'élevait par mois, salaire en espèces et prestations en nature additionnées, jusqu'au 30 juin 2001 à 3'165 fr., ensuite à 3'300 fr., puis, dès 1er juillet 2004 et jusqu'au 2 mai 2005 (la période subséquente d'emploi n'est pas litigieuse), à 3'400 fr. Si l'appelante avait touché le salaire minimal établi par le CTT entre 2001 et 2005

et elle n'avait pas bénéficié du privilège fiscal, elle aurait été taxée à la source. Elle aurait ainsi connu une imposition à la source liée à sa rémunération totale d'un montant annuel de 2'128 fr. (7,35 % x 28'950 fr.) pour l'année 2001, de 3'485 fr. (8,8 % x 39'600 fr.) pour 2002, de 3'465 fr. (8,75 % x 39'600 fr.) pour 2003, de 3'638 fr. (9,05 % x 40'200 fr.) pour 2004, de 1'816 fr. (8,9% x 3'400 fr. x 6) pour l'année 2005 (salaire pris en compte jusqu'à fin juin 2005). Cette imposition est basée sur les barèmes d'impôt à la source applicables dans le canton de Genève au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année respective. Ainsi, l'exemption fiscale dont bénéficie l'employée en travaillant pour une fonctionnaire internationale, n'apparaît pas comme un privilège purement factice. Par mesure de simplification, il sera retenu que jusqu'au 30 juin 2001, le bénéfice fiscal était mensuellement de 266 fr., puis par la suite de 290 fr. Par conséquent, la rémunération de l'appelante, en espèces, en nature et autres avantages, s'est montée: du 1<sup>er</sup> avril 2001 au 30 juin 2001 à 2'622 fr., soit 1'600 fr. + 270 fr. (nourriture) + 266 fr. (bénéfice fiscal) + 205 fr. assurance-maladie + 33 fr. (participation à la franchise) + 35 fr. assurance-accidents + 213 fr. cotisations AVS/AI/APG/AC; du 1<sup>er</sup> juillet 2001 au 31 août 2002 à 2'646 fr., soit 1'600 fr. + 270 fr. (nourriture) + 290 fr. (bénéfice fiscal) + 205 fr. assurance-maladie + 33 fr. (participation à la franchise) + 35 fr. assurance-accidents + 213 fr. cotisations AVS/AI/APG/AC; du 1<sup>er</sup> septembre 2002 au 31 août 2003 à 3'014 fr., soit 1'900 fr. + 270 fr. (nourriture) + 290 fr. (bénéfice fiscal) + 243 fr. assurance-maladie + 33 fr. (participation à la franchise) + 35 fr. assurance-accidents + 243 fr. cotisations AVS/AI/APG/AC; du 1<sup>er</sup> septembre 2003 au 30 juin 2004 à 3'281 fr., soit 2'100 fr. + 270 fr. (nourriture) + 290 fr. (bénéfice fiscal) + 294 fr. assurance-maladie + 33 fr. (participation à la franchise) + 35 fr. assurance-accidents + 259 fr. cotisations AVS/AI/APG/AC; du 1<sup>er</sup> juillet 2004 au 2 mai 2005 à 3'351 fr., soit 2'100 fr. + 270 fr. (nourriture) + 290 fr. (bénéfice fiscal) + 294 fr. assurance-maladie + 33 fr. (participation à la franchise) + 35 fr. assurance-accidents + 259 fr. cotisations AVS/AI/APG/AC + 70 fr. (abonnement TPG). La différence entre le salaire global minimal prescrit par le CTT alors en vigueur est la rémunération effective globale a donc été: du 1<sup>er</sup> avril 2001 au 30 juin 2001 de 17 % (3'165 fr. vs 2'622 fr.) du 1<sup>er</sup> juillet 2001 au 31 août 2002 de 19,8% (3'300 fr. vs 2'646 fr.) du 1<sup>er</sup> septembre 2002 au 31 août 2003 de 8,6% (3'300 fr. vs 3'014 fr.) du 1<sup>er</sup> septembre 2003 au 30 juin 2004 de 0,5% (3'300 fr. vs 3'281 fr.) du 1<sup>er</sup> juillet 2004 au 2 mai 2005 de 1,4% (3'400 fr. vs 3'351 fr.) La question de savoir si le salaire global perçu par l'appelante du 1<sup>er</sup> avril 2001 au 31 août 2002 peut être qualifié d'usurateur au sens de l'art. 157 CP peut demeurer indéterminée, dès lors que, comme on l'a vu plus haut, l'élément constitutif subjectif de l'infraction fait défaut. Pour la période postérieure au 1<sup>er</sup> septembre 2003, le salaire global n'est en aucun cas usurateur. En conclusion, la Cour retient que le contrat signé entre les parties n'est pas usurateur et, partant, valable.

## **E. 7**

En dernier lieu, l'appelante soutient que le contrat est contraire à l'art. 7 LCD, ce qui lui permettrait d'obtenir des dommages et intérêts et "d'exiger la remise du gain selon les dispositions sur la gestion d'affaires en application de l'art. 9 LCD". L'appelante ne peut être suivie sur ce point. Selon l'art. 7 LCD, agit de façon déloyale celui qui, notamment, n'observe pas les conditions de travail légales ou contractuelles qui sont également imposées à la concurrence ou qui sont conformes aux usages professionnels ou locaux. Or, comme cela a été exposé sous consid. 6, les conditions de travail proposées à l'appelante étaient celles recommandées par la Directive du DFAE. Elles n'étaient ainsi pas différentes de celles applicables aux autres employés domestiques de fonctionnaires internationaux. Il

est par ailleurs douteux que l'appelante ait la qualité pour agir selon l'art. 9 LCD; un éventuel succès dans la procédure ne permettrait en effet pas à l'appelante d'améliorer sa position au sein de la concurrence (cf. ATF 121 III 168 ). L'appel doit ainsi être rejeté, l'émolument d'appel étant laissé à charge de l'appelante, qui succombe (art. 78 LJP).

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