

GE_GERICHTE C/4134/2005 vom 12. September 2006

GE Cour de justice, 2006-09-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_4134_2005

FR: GE_GERICHTE C/4134/2005 du 12 septembre 2006

IT: GE_GERICHTE C/4134/2005 del 12 settembre 2006

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; CONTRAT D'APPRENTISSAGE; GARAGE(ENTREPRISE); PROLONGATION; RESPONSABILITÉ CONTRACTUELLE; DILIGENCE; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF ; SALAIRE USUEL; PRINCIPE DE LA CONFIANCE(INTERPRÉTATION DU CONTRAT); ULTRA PETITA | T a été engagé par E en qualité d'apprenti ouvrier de garage, sur la base d'un contrat de formation élémentaire approuvé par le Département de l'instruction publique. Au terme de la formation, de deux ans, E a délivré à T une attestation de formation élémentaire, et celui-ci a échoué aux examens de fin d'apprentissage. Les parties ont convenu de poursuivre leurs relations de travail, sans toutefois arrêter le montant du salaire dû. Quelques temps plus tard, une négligence de T sur un véhicule manque de causer à un client du garage un accident sur l'autoroute. E licencie T avec effet immédiat. T réclame notamment le versement d'un salaire d'ouvrier et, sur la même base, d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. La Cour, limitée par l'interdiction de statuer "ultra petita", accueille sa demande. | LPC.154 ; CO.18.al1 ; CO.319.al1 ; CO.320.al1 ; CO.321A ; CO.321E ; CO.322 ; CO.337 ; CO.337C

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et le délai prescrits par la loi (art. 59 LJP), l'appel principal est recevable. Il en va de même de l'appel incident (art. 62 al. 1 LJP et 61 al. 1 LJP), et de la réponse à ce dernier (art. 62 al. 2 LJP). Salaire dû jusqu'au 31 août 2004

E. 2.1

L'appelant principal réclame fr. 555.- à titre de solde de salaire dû pour les trois premiers mois de la deuxième année d'apprentissage. Selon lui, l'intimé principal a continué de lui verser pendant cette période, soit de décembre 2003 à février 2004, le salaire correspondant à la première année d'apprentissage.

E. 2.2

En l'espèce, les premiers juges ont retenus à bon droit qu'il ressortait des fiches de salaires versées à la procédure, fiches signées par l'appelant principal, que l'intimé principal avait versé fr. 690.- de décembre 2003 à février 2004. Ils ont aussi retenu d'une part que l'intimé principal avait commis une erreur à une occasion et, d'autre part, que l'appelant principal avait obtenu un prêt de fr. 150.-. Ils ont retenus que l'intimé principal restait devoir fr. 85.- à l'appelant principal pour la période allant jusqu'au 31 août 2004. Aucun élément ne revient mettre en cause cette appréciation des faits de sorte que le jugement sera confirmé sur ce point. Montant du salaire dû dès le 1^{er} septembre 2004 Les parties s'accordent pour reconnaître que l'appelant principal est resté au service de l'intimé principal après le 31

août 2004. Elles divergent en revanche sur le montant du salaire dû. L'appelant principal soutient avoir demandé à l'intimé principal de le garder avec un salaire raisonnable puisqu'il n'était plus apprenti. Il explique également avoir immédiatement contesté le salaire de fr. 690.- que lui avait versé l'intimé principal en septembre. Selon lui, l'intimé principal se serait alors engagé à lui verser davantage en octobre. L'intimé principal soutient quant à lui qu'il s'était mis d'accord avec l'appelant principal pour prolonger leurs rapports de travail moyennant un salaire mensuel de fr. 690.- auquel devait s'ajouter une prime de fr. 200.- ou fr. 300.- selon la qualité du travail de ce dernier.

3.1. Selon l'art. 319 al. 1 CO, par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni. Au sens de l'art. 320 al. 1 CO, sauf disposition contraire de la loi, le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme spéciale. Selon l'art. 322 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. L'art. 322 al. 1 CO exprime l'idée qu'en droit suisse, la rémunération du travailleur est soumise, en premier lieu, au principe de la liberté contractuelle, notion faisant appel à l'autonomie de la volonté des parties et donc à leur volonté subjective (ATF 122 III 110 = JdT 1996 I 618 (rés.). La volonté subjective des parties concernant le montant de la rémunération peut, du fait que le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme particulière, être exprimée, par écrit, oralement ou même tacitement, par actes concluants (REHBINDER, Basler Kommentar, ad art. 320 n° 9 – 11 ; WYLER, op. cit., p. 58).

3.2. Pour tenter de déterminer quel a été le salaire convenu, au sens de l'art. 322 al. 1 CO, il y a lieu de rechercher, tout d'abord et comme le rappelle l'art. 18 al. 1 CO, la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations éventuellement erronées utilisées par elles. L'art. 18 al. 1 CO a servi de base au développement, par le Tribunal fédéral, d'une véritable méthode d'interprétation réglant non seulement les cas où les parties sont parvenues à un accord, mais aussi ceux où l'accord n'est pas complet ou fait défaut (WINIGER, Commentaire romand, n° 132, ad art. 18 CO). Conformément au principe de la primauté de la volonté subjective, consacrée par l'art. 18 CO (ATF 121 III 118 ; ATF 123 III 35), le juge doit en premier lieu rechercher la volonté subjective des parties (ATF 125 III 263 ; GAUCH/SCHLUEP/TERCIER, Partie générale du droit des obligations, n° 834 ; ZELLER, Basler Kommentar, n° 31 ad art. 18). A cet égard, il peut s'inspirer des circonstances antérieures ou survenues postérieurement à la conclusion du contrat et pouvant constituer des indices de la volonté des parties (ATF 4C. 246/2003 ; ATF 118 II 365 ; SJ 1996, p. 553 ; WINIGER, op. cit., n° 133, ad art. 18 CO). Si une telle intention ne peut pas être établie et qu'un désaccord latent subsiste il faut alors tenter de découvrir la volonté présumée ou hypothétique des parties en interprétant leurs manifestations de volonté selon le principe de la confiance, à savoir d'après le sens qu'un destinataire pouvait et devait leur donner, même si les parties ne se sont exprimées que par actes concluants (ATF 4C. 246/2003 ; SJ 1996, p. 552 ; ATF 110 II 344 ; ATF 121 III 123 ; ATF 115 II 269 consid. 5a ; ATF 107 II 229 consid. 4). C'est alors le contenu objectif du contrat qu'il y a lieu de déterminer.

3.3. En l'espèce, il est constant que les parties n'ont pas conclu de convention écrite, dont les termes devraient permettre de guider l'appréciation du juge, mais que leurs rapports se sont noués oralement. Il est constant aussi que les parties divergent sur ce qui a été convenu comme salaire. Bien que l'intimé principal soutienne que l'appelant principal a échoué aux examens pour justifier une nouvelle année de sa formation et une rémunération d'apprenti augmentée de fr. 200.- ou fr. 300.-, selon la qualité du travail fourni, il n'a

produit aucun élément de preuve à ce sujet. Il ressort au contraire de la procédure que l'appelant principal s'est vu délivré le certificat attestant qu'il a terminé sa formation élémentaire comme ouvrier de garage (automobiles) chez l'intimé principal et ce conformément à la loi fédérale. Selon le témoignage de B _____, cette attestation de formation élémentaire a été délivrée à l'appelant principal en accord avec l'intimé principal, après quelques doutes concernant son autonomie pour exécuter certains travaux. Il ressort également du témoignage de B _____ qu'il a avisé l'intimé principal qu'il ne pouvait pas employer l'appelant principal au-delà du contrat de formation après le 31 août 2004 en qualité d'apprenti. Ce témoin a également indiqué que l'appelant principal lui avait fait part, en septembre 2004, de sa volonté d'entreprendre un apprentissage de mécanicien en automobile et qu'il lui avait répondu qu'il ne pouvait pas faire un tel apprentissage chez l'intimé principal. Toujours selon B _____, c'est en pleine connaissance de la situation que l'intimé principal a décidé de garder l'appelant principal à son service alors qu'il avait été dûment informé qu'il ne pouvait pas conservé ce dernier comme apprenti, la formation élémentaire ayant pris fin le 31 août 2004. Sur un autre plan, l'intimé principal ne soutient pas qu'il a dispensé une quelconque formation à l'appelant principal entre le 1^{er} septembre et le 15 octobre 2004. Il n'affirme pas non plus lui avoir confié des tâches différentes de celles pour lesquelles il avait été formé pendant deux ans et qui font l'objet de l'attestation du 31 août 2004. Il résulte de ce qui précède que si l'appelant principal s'était mis d'accord avec l'intimé principal pour continuer de travailler à son service, ces mêmes parties n'étaient pas parvenues à un accord sur le montant de la rémunération. Dans ces circonstances, il y lieu de rechercher le salaire usuel en appliquant, à titre d'usage, les salaires minima découlant de la convention collective pour les travailleurs de l'industrie des garages du canton de Genève. En l'occurrence, le chiffre 2 de la grille des salaires minima à l'embauche pour un réparateur d'automobiles au bénéfice d'un CFC ou tout autre travailleur sans certificat de capacité ou titre reconnu équivalent pendant les six premiers mois après la fin d'apprentissage fixe, dès janvier 2003, à fr. 3'804.- le salaire mensuel. Ce salaire est le plus bas des salaires minima prévu par la convention collective, les manœuvres percevant mensuellement fr. 3'974.-. 3.4 Il résulte de ce qui précède que le salaire mensuel dû à l'appelant principal dès le 1^{er} septembre 2004 était de fr. 3'804.-. Il a ainsi encore droit au paiement de fr. 3'114.- au titre de salaire pour le mois de septembre 2004 ainsi que fr. 3'804.- pour le mois d'octobre 2004. Résiliation des rapports de service

E. 4

L'appelant principal réclame 4'140 fr. brut à titre de salaire afférent au délai de congé. L'intimé incident soutient pour sa part que le licenciement immédiat était justifié et conclut, à titre incident, à l'annulation du jugement sur ce point. 4.1.1 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). 4.1.2 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). 4.1.3 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 (CAPH du 4.05.1993, H. c/ S., cause No VII/187/92).

4.1.4 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).

4.1.5 Lorsque le manquement est moins grave, il peut néanmoins donner lieu à une résiliation immédiate du contrat de travail lorsque le comportement est moins grave, il doit être précédé de vains avertissements de l'employeur, constituant une mise en demeure d'exécuter correctement le contrat, assortie de la fixation d'un délai convenable d'exécution au sens de l'art. 107 CO, soit une démarche nécessaire, sauf s'il ressort de l'attitude du débiteur que cette sommation serait sans effet (art. 108 ch. 1 CO; ATF non publié du 3.1.95 N. c/ S. cause n° 4C.327/94). L'avertissement préalable doit être déclaré en termes clairs. La personne menacée du licenciement immédiat doit clairement comprendre, à travers l'avertissement, quels risques elle encourt. Il est nécessaire d'indiquer distinctement la sanction à laquelle le destinataire s'expose en cas de persistance du comportement critiqué (Schneider , La résiliation immédiate du contrat de travail : les justes motifs, Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 56-57; CAPH du 4.7.95 en la cause no VI/402/94). Ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que le comportement imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé (ATF 127 III 153 , consid. 1 c).

4.1.6 La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion ; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen (ATF n.p. du 12.12.96, cause 4C.419/1995 ; SJ 1987 p. 559 et réf. citées). La durée dépend des circonstances, mais un délai de un à trois jours est généralement considéré comme admissible, week-ends et jours fériés non compris (ATF n.p. du 13.1.97, cause n° 4C.323/1996 ; ATF du 2.8.93 publié in SJ 1995 p. 806; CAPH du 10.8.93, cause n° VI/39/92; ATF 93 II 19). Le fardeau de la preuve que la résiliation est intervenue à temps incombe à la partie qui résilie (article 8 CC; ATF n.p. du 12.12.96, cause n° 4C.419/1995).

E. 4.2

En l'occurrence, l'intimé principal a justifié le licenciement par le fait que l'appelant principal l'aurait sciemment trompé en affirmant avoir effectué les démarches nécessaires auprès de l'Office d'orientation et de formation professionnelle et en raison de son incapacité de travail "pour le moins douteuse". Concernant le premier motif, les premiers juges ont considéré à juste titre qu'il ne saurait constituer un juste motif de licenciement dès lors qu'il incombait à l'intimé principal de procéder aux démarches nécessaires. En outre, B_____ a déclaré, sous la foi du serment et sans être contredit par l'intimé principal, que ce dernier avait décidé de garder un moment l'appelant principal quand bien même il lui avait précisé que s'il ne pouvait pas assumer les salaires adéquats pour un employé non apprenti, il ne pouvait le garder, son contrat prenant fin à fin août. S'agissant du deuxième motif, l'incapacité de travail de l'appelant principal fait l'objet de deux certificats médicaux dont rien dans la procédure n'indique qu'il pourrait être de complaisance. Le licenciement immédiat étant injustifié, l'appelant principal a droit, en application de l'art. 335c al. 1 CO, à son salaire pour les mois de novembre et décembre 2004, soit 7'608 fr. brut. Ajouté au solde du salaire dû jusqu'au 31 août 2004 de fr. 85.- et au solde dû pour le mois de septembre 2004 de fr. 3'114.-, l'appelant principal aurait pu prétendre au paiement du salaire d'octobre 2004 (fr. 3'804.-) ainsi que le salaire afférent au délai de congé (fr. 7'608.-), soit au total à fr. 14'611.-.

E. 4.3

Cependant, l'article 154 lettres b et c LPC, applicable à titre supplétif en vertu de l'article 11 LJP, consacre l'interdiction de statuer extra et ultra petita, ce qui peut être examiné par la voie de l'appel ou de la révision. L'interdiction de statuer « ultra petita » garantit un aspect particulier du droit d'être entendu, dans la mesure où elle interdit au tribunal d'inclure dans son jugement des prétentions sur lesquelles les parties n'ont pas eu l'occasion de s'exprimer en fait et en droit (ATF 116 II 80 cons. 3a et 120 II 172). Il est à la fois difficile et vain de distinguer la lettre b (« extra petita ») de la lettre c (« ultra petita »). On retiendra le principe général que le juge statue « extra » ou « ultra petita » quand il se prononce, de son propre chef, sur un point qui ne lui était pas soumis et sur lequel il n'avait pas le pouvoir de statuer d'office. Les conclusions prises par les parties délimitent, sous réserve d'une règle contraire de droit fédéral, la mission du juge. Celui-ci ne peut s'en écarter. (Bertossa/Gaillard/Guyet/Schmidt, Commentaire de la loi de procédure civile genevoise, n. 10 ad art. 154 LPC). Par conséquent, dans la mesure où l'appelant principal n'avait conclu en première instance qu'à l'allocation de fr. 8'800.- à titre de différence de salaire jusqu'au 30 septembre 2004 et pour les salaires afférents au délai de congé, la Cour retiendra ce dernier montant à titre de solde de salaire dû.

E. 5

L'appelant principal réclame aussi la somme nette de fr. 8'280.-, à titre d'indemnité correspondant à deux mois de salaire, pour résiliation injustifiée.

E. 5.1

Selon l'art. 337c al. 3 CO, en cas de licenciement immédiat injustifié, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, et qui ne peut dépasser le montant correspondant à 6 mois de salaire du travailleur, dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, parmi lesquelles figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la

manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb; 121 III 64 consid. 3c; 120 II 243 consid. 3e p. 248; 119 II 157 consid. 2b p. 161). L'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 123 III 391 consid. 3c). Elle ne fait pas partie du salaire déterminant au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS et les cotisations sociales ne sont pas dues (ATF 123 V 5).

E. 5.2

L'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Sauf circonstances particulières, l'indemnité est due dans tous les cas de licenciement immédiat injustifié (ATF 121 III 64 consid. 3c p. 68; 120 II 243 consid. 3e p. 247; 116 II 300 consid. 5a), même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage (ATF 123 III 391), l'allocation étant la règle et le refus l'exception (ATF 121 III 64, c. 3c; ATF 120 II 243 c. 3e). Les exceptions doivent être fondées sur les circonstances de chaque cas particulier; elles supposent l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à sa charge (116 II 300 consid. 5a). Le juge doit la fixer en équité (art. 4 CC), en tenant compte de toutes les circonstances, à savoir, entre autres éléments, la durée des rapports de travail, l'âge du travailleur, sa situation sociale, sa réinsertion professionnelle (SJ 1999 280; ATF 123 III 391; SJ 1995 p. 802; ATF non publié du 12 août 1997 en la cause n° 4C.459/1996), ou encore la situation économique respective des parties (FF 1984 II 624, SJ 1999 281; ATF 123 III 391).

E. 5.3

En l'occurrence, les relations contractuelles entre les parties ont duré un peu plus de deux ans si l'on prend en considération la période de formation. Elles ont duré deux mois depuis la conclusion du nouveau contrat de travail. L'appelant principal est aujourd'hui âgé de 22 ans. Selon ses déclarations, non contredites, il est resté au chômage de novembre 2004 à jusqu'à janvier 2006, soit pendant plus d'un an. Compte tenu de toutes les circonstances, la Cour allouera à l'appelant principal une indemnité correspondant à un mois de salaire soit fr. 3'804.- ; ce montant porte intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2004. Responsabilité du travailleur

E. 6

L'appelant principal se plaint que les premiers juges l'aient condamné au paiement de fr. 403.50 au titre des frais d'intervention sur le véhicule de C_____.

E. 6.1

Selon l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement par négligence. Cette disposition ne fait que reprendre le principe général de la responsabilité contractuelle, énoncé à l'art. 97 al. 1 CO, qui est subordonnée aux quatre conditions usuelles en la matière, soit dans le cadre d'un contrat de travail, l'existence d'un dommage, la violation par l'employé de ses obligations contractuelles, le rapport de causalité naturelle et adéquate entre cette violation et le dommage ainsi que la faute (ATF du 17.08.1998, Jar 1999, 292; ATF 97 II 142: JT 1972 I 157). C'est à l'employeur qu'il appartient de prouver les deux premières conditions ainsi que l'existence de rapport de causalité naturelle. S'agissant de la faute, la notion n'est pas différente dans le domaine du droit du travail de celle développée à l'art. 97 al. 1 CO (Rehbinder, Berner

Kommentar, p. 193 n. 1, art. 321e CO ; Tercier , Les contrats spéciaux, 2 ème édition, 1995, p. 321 n. 2623). Si, en matière contractuelle, la faute est présumée (art. 97 al. 1 CO), l'art. 321e al. 2 CO atténue considérablement l'étendue de la responsabilité civile du travailleur puisque, dans l'appréciation de cette dernière, la mesure de la diligence qui lui incombe se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que les aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître. Ces circonstances peuvent être également prises en considération pour déterminer l'étendue de la réparation (art. 99 al. 3, 42 à 44 CO), et le juge dispose en la matière d'un large pouvoir d'appréciation (Wyler , Droit du travail, 2002, p. 102 et les références citées). Si l'employeur rapporte la preuve de la violation du contrat par l'employé, il appartient alors à ce dernier d'établir qu'il a commis aucune faute ou une faute de peu d'importance (art. 97 al. 1 CO ; Streiff /Von Kaenel , Arbeitsvertrag, no 13 ad. art 321e CO, p. 95 ; BERNSTEIN, la responsabilité civile du travailleur en droit suisse, p.15, in Rehbinder, Die Haftung des Arbeitnehmers, p. 12-13).

E. 6.2

En l'espèce, l'intimé principal, qui supportait le fardeau de la preuve à cet égard (art. 8 CC), n'a établi ni l'existence d'une violation du devoir de fidélité ni l'existence d'un lien de causalité entre l'incident à une des roues du véhicule de C_____ et une quelconque faute de l'appelant principal. S'il ressort bien de l'instruction de la cause qu'une des roues du véhicule de C_____ a été endommagée après que ce dernier ait fait changer celles-ci par l'appelant principal et avoir effectué un déplacement à Bâle et une partie du voyage de retour, il n'est en revanche pas établi que le travail de l'appelant principal, qui conteste avoir mal resserré les boulons concernés, ne soit à l'origine de cet incident. Il découle ainsi de ce qui précède que faute d'avoir prouvé l'existence d'une violation des obligations contractuelles de l'appelant principal, l'intimé principal ne peut prétendre à l'indemnité de fr. 403.50 accordée par les premiers juges.

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