

JU_GERICHTE CC 2016 99 vom 26. April 2017

JU Tribunal cantonal, 2017-04-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ju_gerichte_CC_2016_99

FR: JU_GERICHTE CC 2016 99 du 26 avril 2017

IT: JU_GERICHTE CC 2016 99 del 26 aprile 2017

Regeste

Contrat de travail; employée enceinte protégée contre la résiliation du contrat de mission par l'entreprise locataire de services | conseil des prud'hommes

Erwägungen

E. 2

19 janvier 2015 avec toujours un salaire horaire brut de CHF 25.62 (PJ 7 de l'intimée 1), mais pour une durée indéterminée depuis le 7 juillet 2014. Par courrier du 10 mars 2015, l'appelante a signifié à l'intimée 1 la fin de sa mission intérimaire auprès de C. SA pour le 11 avril 2015 (PJ 8 de l'intimée 1). B. Par contrat de mission n° X2 du 31 mars 2015, l'appelante a affecté l'intimée 1 auprès de l'entreprise D. SA à U. à compter du 1er avril 2015 pour une durée maximale de 3 mois avec un salaire horaire brut de CHF 24.89 (PJ 10 de l'intimée 1). Le contrat de mission a pris fin par courrier de l'appelante du 13 avril 2015 avec effet au 16 avril 2015 (PJ 11 de l'intimée). C. La Caisse de chômage du canton du Jura (ci-après : intimée 2) a alloué des indemnités de chômage à l'intimée à partir du 16 avril 2015. Par courrier du 23 juillet 2015, elle a informé de sa volonté de se subroger à l'intimée 1 dans ses droits concernant la créance de salaire jusqu'à concurrence des indemnités de chômage versées (PJ 20 de l'intimée 1). D. Selon l'attestation médicale de grossesse établie par le Dr E., le 13 mai 2015, l'intimée 1 était enceinte à "9 3/7 SA", avec un terme prévu au 13 décembre 2015 (PJ 9 de l'intimée 1). L'enfant F. est née en 2015 (PJ 3 de l'intimée 1). E. E.1. En date du 3 février 2016, l'intimée 1 a ouvert action auprès du Conseil de prud'hommes du Tribunal de première instance contre l'appelante, concluant à ce que celle-ci soit condamnée à lui payer la somme brute de CHF 22'771.15, avec intérêts à 5 % dès le 1er février 2016, sous suite des frais et dépens. Lors de l'audience des débats du 8 juin 2016, l'intimée 1 a modifié ses conclusions, demandant que l'appelante soit condamnée à lui verser la somme brute de CHF 21'624.85 avec intérêts à 5 % dès le 1er février 2016. E.2. Par mémoire de demande du 18 février 2016, l'intimée 2 a conclu à ce que le Conseil de prud'hommes condamne l'appelante au paiement de CHF 19'525.60 en sa faveur. E.3. L'appelante a conclu au débouté de l'intimée 1 et de l'intimée 2 de toutes leurs conclusions. F. L'audience par-devant le Conseil de prud'hommes s'est tenue le 8 juin 2016. Les parties et un témoin ont été entendus. F.1. L'intimée 1 a déclaré avoir appris qu'elle était enceinte le 13 avril 2015, jour où elle s'est rendue chez le Dr G. (p. 55 dossier). Elle a annoncé sa grossesse le 13 avril et le lendemain, son supérieur hiérarchique au sein de D. SA, lui a dit que son travail "n'allait pas" et qu'elle devait rentrer (p. 54 dossier). Elle a cessé son activité chez C.

E. 3

SA à partir du 10 mars 2015 par manque de travail. On lui a dit de rester à la maison ce jour-là (p. 55 dossier). Au moment où elle a été engagée pour D. SA, elle était consciente

qu'elle ferait du 2x8 au début puis du travail de nuit après la formation. Elle était d'accord de travailler de nuit. F.2. L'intimée 2 a déclaré ne pas avoir poussé l'intimée 1 à agir en justice, mais il lui paraissait plausible de soutenir l'intimée 1 dans ses démarches (p. 56 dossier). F.3. H., consultante RH pour D. SA, a déclaré avoir été informée de la grossesse de l'intimée 1 par l'intermédiaire du responsable de celle-ci, I., autour du 9 ou du 10 avril 2015 (p. 58 dossier). Il était prévu que l'intimée 1 fasse une formation d'une dizaine de jours puis passe en travail de nuit à partir du 12 avril. Auparavant, ils ont constaté qu'elle n'avait pas les compétences suffisantes pour assumer le travail de nuit et ont prolongé sa formation. Elle a été informée le 14 avril 2015 que son contrat allait prendre fin le 16 avril 2015. Le témoin a ajouté également que le salaire, le travail et le chef de l'intimée 1 étaient différents entre D. SA et C. SA (p. 59 dossier). G. Par décision du 30 juin 2016, le Conseil de prud'hommes a condamné l'appelante à verser à l'intimée 1 la somme brute de CHF 21'624.85 avec intérêts à 5 % dès le 1er février 2016, ainsi qu'une indemnité de dépens de CHF 8'872.75 TTC. Il a condamné également l'appelante à verser à l'intimée 2 la somme nette de CHF 19'525.60, sans indemnité de dépens. Dans les considérants du 31 août 2016, le Conseil de prud'hommes a relevé que l'intimée 1 est tombée enceinte après le 20 mars 2015, soit durant son délai de congé du contrat de mission n°X1 du 7 avril 2014. La conclusion du nouveau contrat de travail intérimaire n° X2 à durée déterminée en date du 31 mars 2015 ne constitue pas de la part de l'intimée 1 une renonciation à la protection de l'article 336c CO pour le contrat précédent ; les premiers juges ont considéré d'une part que l'intimée 1 n'était pas au courant de son état de grossesse au moment de la conclusion du contrat de mission n° X2 en date du 31 mars 2015 et que, d'autre part, elle ne pouvait renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective de travail. Ainsi, la somme totale due à l'intimée 1 s'élève à CHF 43'667.04 de salaire brut, de laquelle il y a lieu de déduire les indemnités de chômage versées, soit CHF 19'525.60, soit un total de CHF 24'141.44, ramenée à CHF 21'624.85 avec intérêts à 5 % dès le 1er février 2016 en tenant compte des conclusions de l'intimée 1 qui s'élevaient à ce dernier montant. L'appelante a également été condamnée à verser à l'intimée 2 la somme de CHF 19'525.60. H. L'appelante a interjeté appel le 3 octobre 2016. Elle conclut à l'annulation du jugement rendu le 30 juin 2016 par le Conseil de prud'hommes et à ce que les intimées 1 et 2 soient déboutées de toutes leurs conclusions prises en première instance. L'appelante conteste que l'intimée 1 se soit prévalu en procédure du fait qu'elle n'aurait appris sa situation de grossesse que le 13 avril 2015, puisque la consultante

E. 3.1

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement (art. 336c let. c CO). L'article 336c CO offre au travailleur une protection contre la résiliation du contrat par l'employeur en temps inopportun ; cette disposition est de nature relativement impérative, de sorte que seul un régime plus favorable au travailleur peut y déroger, soit notamment en prolongeant les périodes de protection, mais non en les diminuant (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 679 et réf.; PERRENOUD, La protection de la maternité, 2015, p. 828). La finalité de cette protection est de permettre au travailleur de bénéficier d'un délai de résiliation complet en sus des périodes de protection pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi.

E. 3.2

Le travailleur temporaire est protégé par l'article 336c CO aux conditions usuelles, de sorte que le risque de fin de mission est à la charge du bailleur de services (TF 4C.356/2004 du 7 décembre 2004 consid. 2.3) ; toutefois, le bailleur de services peut exiger du travailleur qu'il mette sa capacité de travail éventuelle (grossesse) ou

E. 3.3

La protection contre le licenciement en temps inopportun n'est pas subordonnée à l'annonce de la grossesse à l'employeur (ATF 135 III 349 consid. 2.1). Il convient de réserver les circonstances exceptionnelles dans lesquelles l'employeur pourrait invoquer l'abus manifeste de droit (ATF 135 III 349 consid. 3). Cette protection est accordée indépendamment de la capacité de travail de l'employée (AUBRY GIRARDIN, in DUNAND/MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2013, p. 722 n. 31 ad art. 336c CO). Elle débute avec la grossesse même si la travailleuse ignore son état (TF 4C.413/2004 du 10 mars 2005 consid. 2.2 ; cf. ég. concernant le dies a quo, TF 4A_400/2016 du 26 janvier 2017 consid. 2). Il arrive qu'il n'y ait pas de certitude immédiate sur le moment de la conception, soit en général la date des dernières règles plus quatorze jours, et que la travailleuse n'apprenne qu'après l'expiration du délai de résiliation qu'elle était enceinte avant cette échéance (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 689 ; AUBRY GIRARDIN, op. cit., n. 34 ad art. 336c CO). La durée de protection se termine 16 semaines après l'accouchement, le jour de l'accouchement n'étant pas pris en compte dans le calcul de la protection, de sorte que le décompte des 16 semaines ne débute que le lendemain de celui-ci (PERRENOUD, op. cit., p. 832 et réf.). Selon un avis de doctrine, si la travailleuse a débuté un nouvel emploi, elle ne peut plus se prévaloir de la protection de l'article 336c CO, car la prise du nouvel emploi correspond à un accord tacite sur la fin des rapports de travail (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 689, citant par analogie l'ATF 132 III 406, 412 consid. 2.6 in SJ 2007 p. 129).

E. 3.4

La salariée peut donner elle-même son congé pendant la grossesse, à condition qu'il ne s'agisse pas d'un licenciement déguisé. Les parties peuvent aussi convenir de mettre fin au contrat pendant la période de protection à condition que leur accord comporte clairement des concessions réciproques. Pour l'employeur, les concessions devront être d'autant plus importantes que la période de protection est longue (AUBRY GIRARDIN, op. cit., p. 722 n. 33 ad art. 336c CO et réf.). La réciprocité suffisante doit s'apprécier au moment où la transaction intervient (TF 4C.27/2002 du 19 avril 2002 consid. 3). Elle devrait dans tous les cas être présumée lorsque la travailleuse est assistée d'un avocat ou d'un autre mandataire professionnellement qualifié, dès lors qu'elle a été renseignée sur l'étendue de ses droits et les conséquences de la conclusion d'un tel accord (BOHNET/DIETSCHY in DUNAND/MAHON, op. cit., p. 874 n. 21 ad art. 341 CO et réf.) L'employée ne peut pas renoncer ni à la protection légale contre le congé en temps inopportun, ni à son droit au paiement de son salaire conformément à l'article

E. 4

RH pour D. SA a déclaré en avoir été informée le 9 ou le 10 avril 2015. En tenant compte que le dernier contrat portait sur une mission auprès d'un autre employeur et sur des prestations différentes, l'appelante estime que l'intimée 1 a accepté tacitement la fin de ses rapports de travail en acceptant un nouvel emploi auprès de D. SA et, qu'elle ne peut se prévaloir de l'application de l'article 336c CO, en raison d'un nouveau temps d'essai qui a

recommencé à courir. De plus, au moment de la conclusion du nouveau contrat, l'intimée ne pouvait pas non plus renoncer à un droit dont elle n'avait pas connaissance, puisqu'aucune des deux parties ne savait que l'intimée 1 était enceinte. Par ailleurs, l'appelante relève qu'en présence d'un salaire inférieur par rapport au contrat précédent, le nouveau contrat n'est pas invalide pour autant. Ainsi, en signant et en acceptant le contrat du 31 mars 2015, l'intimée a de facto et de lege admis qu'il remplaçait le précédent, respectivement que la résiliation de celui-ci était valable. L'article 341 CO n'étant pas applicable, l'article 336c CO ne l'est donc pas non plus, le dernier congé ayant été notifié durant le temps d'essai. I. Par mémoire de réponse du 26 octobre 2016, l'intimée 1 a conclu au rejet de l'appel. Au moment de conclure le contrat du 31 mars 2015, elle ne savait pas qu'elle était enceinte depuis le 20 mars 2015. Il importe peu de savoir à quel moment sa grossesse a été connue. Ce qui est déterminant, c'est qu'au moment où l'appelante a signifié la fin de sa mission intérimaire (contrat n° X2), soit le 13 avril 2015 pour le 16 avril 2015, elle était pleinement consciente de l'existence de la grossesse de l'intimée 1. Elle n'a pas été licenciée pour son manque de compétence mais bien parce qu'elle était enceinte. Les sociétés C. SA et D. SA exercent leurs activités à U. dans les mêmes locaux. Il n'y a pas lieu d'admettre que l'intimée 1 a renoncé à se prévaloir de l'article 336c CO en signant un nouveau contrat de mission auprès de D. SA. En effet, elle considère qu'il s'agit d'une résiliation d'un contrat de mission et de la conclusion d'un nouveau contrat de mission par le même employeur et auprès du même employeur, soit l'appelante. La résiliation du contrat de mission par l'appelante et la signature par l'intimée d'un nouveau contrat de mission au sein d'une entreprise tierce ne signifie pas que le rapport contractuel entre l'appelante et l'intimée ait été résilié. Au contraire, les parties restent liées par le contrat-cadre. Comme elle ne pouvait pas consentir à la modification de son contrat du travail de durée indéterminée en un contrat de durée déterminée, le contrat du 19 janvier 2015 (n° X1) n'a donc pas été valablement résilié et est donc resté en vigueur au-delà du 14 avril 2015. Il n'y a pas eu de concessions de la part de l'intimée en signant le contrat de mission du 31 mars 2015. Il n'y a pas eu non plus de résiliation d'un commun accord, car au moment où l'appelante lui a notifié la résiliation de son contrat de mission le 10 mars pour le 11 avril 2015, elle n'était pas au courant de l'existence de sa grossesse. Ainsi l'intimée 1 se prévaut de la protection accordée par l'article 336c al. 1 let. c CO ; son droit au salaire est donc maintenu durant la période de protection qui en découle. J. Par mémoire du 14 novembre 2016, l'intimée 2 a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement du 30 juin 2016. L'intimée 1 peut faire valoir son droit au salaire à l'encontre de l'appelante jusqu'au 16 décembre 2015 ainsi que l'allocation de maternité du 17 décembre 2015 au 24 mars 2016. Ainsi, le montant à concurrence duquel l'intimée 2 est subrogée dans ses droits correspond au montant de l'indemnité

E. 4.1

En l'espèce, depuis le 7 avril 2014, l'intimée 1 est liée à l'appelante par un contrat de mission n° X1 (PJ 5 intimée 1). Initialement conclu pour une durée maximale de trois mois, pour un salaire brut de 25.59 de l'heure, le contrat de mission a été reconduit en contrat à durée indéterminée le 19 janvier 2015 à partir du 7 juillet 2014 (PJ 7 de l'intimée 1) et le salaire horaire brut est passé à CHF 25.62 dès le 13 janvier 2015 (PJ 6 de l'intimée 1). La fin du contrat à durée indéterminée a été signifiée à l'intimée 1 en date du 10 mars 2015 avec effet au 11 avril 2015 (PJ 8 intimée 1). L'intimée est tombée enceinte dans le courant du mois de mars 2015, conformément à l'attestation médicale de grossesse et du certificat de naissance produit au dossier (PJ 3 et PJ 9 de l'intimée 1). L'attestation médicale de grossesse du 13 mai 2015 ne définit pas la date exacte de conception, mais elle permet de définir la date des

dernières règles, soit le 8 mars 2015. La date de conception intervient en général quatorze jours plus tard et correspond donc à la date invoquée par l'intimée 1, que l'appelante ne conteste par ailleurs pas, soit le 20 mars 2015. Ainsi, l'intimée 1 est au bénéfice du délai de protection de l'article 336c CO à compter du 20 mars 2015.

E. 4.2

Les parties ne s'accordent pas sur la date à laquelle elles ont eu connaissance de la grossesse. L'intimée 1 a indiqué avoir appris sa grossesse le 13 avril 2015 et l'a annoncée le jour-même à son supérieur hiérarchique (dossier p. 55), tandis que l'appelante dit l'avoir appris le 9 ou le 10 avril 2015 (dossier p. 55). Dans l'une ou l'autre hypothèse, un nouveau contrat de mission n° X2 a été signé par les parties le 31 mars 2015, ce que l'appelante considère comme étant un accord tacite de l'intimée 1 sur la fin des rapports de travail. Comme l'a relevé à juste titre le Conseil de prud'hommes, au moment de la conclusion du contrat du 31 mars 2015, l'intimée 1 n'était pas au courant qu'elle était enceinte. Elle a signé un contrat de mission visant à être affectée auprès de l'entreprise D. SA à U., pour une durée maximale de trois mois, au salaire horaire de CHF 24.89 (vacances, indemnité jours fériés et part au 13e salaire incluses). Le contrat de mission précise que du 1er avril 2015 au 10 avril 2015, le travail se déroule en équipe de 2x8 heures et en équipe de nuit permanente à compter du 12 avril 2015. Ainsi, non seulement la travailleuse a consenti à un contrat de travail de durée déterminée, alors que le précédent était conclu pour une durée indéterminée, mais a également accepté des conditions de travail moins intéressantes pour elle (baisse du salaire horaire et travail de nuit), inférieures aux précédentes conditions, ce qui ne saurait en aucun cas constituer des concessions réciproques au sens de la loi. Son

E. 5

qui a été versée du 16 avril au 16 décembre 2015, soit à un montant de CHF 19'525.60. K. Il sera revenu en tant que besoin sur les autres éléments du dossier. En droit : 1. La compétence de la Cour civile découle des articles 308ss CPC et 4 al. 1 LiCPC. L'appel a été formé en temps utile contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse des conclusions, dans leur dernier état devant le CPH, était supérieure à CHF 10'000.-. Il est dès lors formellement recevable (art. 308, 311 et 313 CPC) et il convient d'entrer en matière. 2. Le présent litige relève du droit du travail et oppose une employée enceinte à une entreprise locataire de services à laquelle elle est liée. Dans le cas du contrat de travail intérimaire proprement dit, le travailleur, appelé à travailler successivement pour divers employeurs, conclut avec l'agence de placement une convention générale de services, dite contrat-cadre et un contrat de travail effectif ou contrat de mission, dont le contrat-cadre fait partie intégrante. Entre deux missions, le contrat de travail est généralement rompu et aucun salaire n'est dû. L'intérimaire est sans emploi, libre d'accepter ou de refuser toute mission, mais également sans droit d'exiger qu'on lui en propose (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, *Le contrat de travail* annoté, 2e éd., 2010, n 2.9, ad art. 319). Le renouvellement du temps d'essai à l'occasion des différentes missions exécutées dans le cadre d'un rapport de travail intérimaire est conforme à la conception du législateur et résulte aussi des relations triangulaires particulières (WYLER/HEINZER, *Droit du travail*, 3e éd., 2014, p. 523 et réf.; cf. ATF 119 V 46 consid. 1c). 3.

E. 6

résiduelle à disposition pour effectuer un travail directement à son profit, pour autant que la nature des tâches et compétences le permettent ou une mission auprès d'un autre locataire de

services (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 680 et réf.). Selon le Tribunal fédéral, la travailleuse intérimaire enceinte, partie à un contrat de mission de durée indéterminée, qui invoque la protection de l'article 336c al. 1 lit. c CO, alors même que l'agence de placement n'a pas de mission à lui confier pendant la période de protection, ne saurait se voir reprocher un abus de droit (PERRENOUD, op. cit., p. 886 et réf.).

E. 7

324a CO (PERRENOUD, op. cit., p. 882). La travailleuse ne peut pas non plus consentir à la modification de son contrat de travail de durée indéterminée en un contrat de durée déterminée (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, op. cit., n 1.20, ad art. 341 ; BJM 2009, pp. 118-119). 4.

E. 8

engagement dans le nouveau contrat de mission se heurte ainsi à l'article 341 CO, indépendamment du fait qu'au moment de la conclusion, elle n'était pas au courant qu'elle était enceinte. Au demeurant, l'intimée ne connaissant pas sa grossesse, on ne voit pas comment elle aurait pu accepter tacitement la fin des rapports de travail malgré celle-ci. Partant, il n'y a pas eu d'acceptation tacite de la part de l'intimée 1 de mettre fin à la période de protection découlant de l'article 336c al. 1 lit. c CO. Enfin, l'intimée 1 a offert ses services à l'appelante. En effet, par courriers des 29 mai et 25 juin 2015, elle a mis l'appelante en demeure de la réintégrer de suite à son poste de travail (PJ 12 et 14 de l'intimée 1). Au vu de ce qui précède, l'intimée 1 n'a pas renoncé à la protection de l'article 336c al. 1 lit. c CO. Elle est par conséquent protégée contre la résiliation du contrat de mission du 7 avril 2014 et en droit de prétendre au salaire qui en découle. 5. Selon l'article 336c al. 2 CO, le congé donné pendant l'une des périodes prévues à l'alinéa 1 est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période. Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme (al. 3). En l'espèce, la somme totale due à l'intimée 1 par l'appelante retenue par le CPH en application des alinéas 2 et 3 de l'article 336c CO, soit CHF 21'141.44 avec intérêts à 5 % dès le 1er février 2016, n'est pas contestée, de sorte qu'elle doit être confirmée. Il en va de même de la somme nette de CHF 19'525.60 que l'appelante doit verser à l'intimée 2. 6. Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté. 7. Dans les litiges portant sur un contrat de travail, il n'est pas perçu de frais judiciaires lorsque la valeur litigieuse n'excède pas CHF 30'000.- (art. 114 let. c CPC). En cas de consorité simple ou de cumul d'actions, les prétentions sont additionnées, à moins qu'elles ne s'excluent (art. 94 CPC). Dans le cas présent, l'intimée 1 et l'intimée 2 constituent une consorité simple et leurs prétentions à l'égard de l'appelante doivent être additionnées. Ainsi, la valeur litigieuse s'élève à CHF 41'150.45 et dépasse donc la somme de CHF 30'000.- prévue à l'article 114 let. c CPC, de sorte que les frais judiciaires doivent être mis à la charge de la partie qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il en va de même s'agissant des dépens de l'intimée 1. Pour le surplus, il n'y a pas lieu d'allouer de dépens à l'intimée 2.

E. 9

PAR CES MOTIFS LA COUR CIVILE rejette l'appel ; met les frais judiciaires par CHF 2'500.- à la charge de l'appelante et les prélève sur son avance ; alloue à l'intimée 1 la

somme de CHF 3'891.25 (débours et TVA compris) à titre d'indemnité de dépens pour la procédure d'appel à verser par l'appelante ; informe les parties des voies et délais de recours selon avis ci-après ; ordonne la notification du présent arrêt aux parties ainsi qu'au Conseil de prud'hommes. Porrentruy, le 26 avril 2017 AU NOM DE LA COUR CIVILE Le président : La greffière : Jean Moritz Lisiane Poupon

E. 10

Communication concernant les moyens de recours : Un recours en matière civile peut être déposé contre le présent jugement auprès du Tribunal fédéral, conformément aux dispositions de la loi sur le Tribunal fédéral (LTF - RS 173.110), en particulier aux art. 42, 72 ss. et 90 ss. LTF, dans un délai de 30 jours à partir de la date où ce jugement vous a été notifié (art. 100 LTF). Ce délai ne peut pas être prolongé (art. 47 al. 1 LTF). Le mémoire de recours sera adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Il doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. Le recourant doit exposer succinctement en quoi l'acte attaqué viole le droit (art. 42 al. 2 LTF). Le recourant ne peut critiquer les constatations de fait que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte ou en violation du droit au sens de l'art. 95, et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). Le présent jugement et les pièces invoquées comme moyens de preuve en possession du recourant doivent être joints au mémoire (art. 42 al. 3 LTF). Valeur litigieuse La Cour civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.-

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