VD_FINDINFO 26/2011/FAB vom 28. Januar 2011

VD Tribunal cantonal, 2011-01-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_26_2011_FAB

FR: VD_FINDINFO 26/2011/FAB du 28 janvier 2011

IT: VD_FINDINFO 26/2011/FAB del 28 gennaio 2011

Regeste

HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES, CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE | 321c CO, 328 CO, 330a CO, 335 CO, 336 CO, 336a CO, 336b CO, 339 CO, 42 CO, 12 LTr, 13 LTr, 3 let. d LTr, 7 OLT1, 9 OLT1

Erwägungen

E. 25

%, dès la 61ème heure supplémentaire accomplie dans l'année civile pour le personnel de bureau, selon l’art. 13 LTr (ATF 126 III 337 c. 6b et 6c, rés. in JT 2001 I 299). L’accomplissement d’un tel travail supplémentaire est subordonné à des conditions strictes (urgences, perturbations, inventaire, liquidations, etc); il est limité dans le cadre de la journée (deux heures au maximum) et dans le cadre de l’année (170 heures pour les travailleurs dont la durée normale de travail est de 45 heures, 140 heures pour ceux dont la durée normale de travail est de 50 heures; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Commentaire des art. 319 à 341 du Code des obligations, n. 1 ad art. 321c CO; Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, nn. 3 et 8 ad art. 321c CO). L’employeur qui enfreint les dispositions de la LTr, notamment sur les heures de travail, encourt des sanctions pénales (TF 6P.10/2007 du 29 mars 2007). Lorsque l’accomplissement d’heures supplémentaires est expressément ordonné par l’employeur, il n’y a pas de place pour une contestation relative à leur justification et à leur ampleur. Le travailleur agit en conformité avec une instruction expresse de son employeur, au vu et au su de ce dernier. A cette situation, il faut assimiler le cas où des heures supplémentaires sont objectivement nécessaires et où l’employeur a suffisamment d’indices lui permettant de constater que le temps de travail convenu, ou habituel, ne suffit pas pour exécuter les tâches confiées. Dans ce cas, les heures supplémentaires doivent être traitées comme si elles avaient été expressément ordonnées par l’employeur (TF 4A_46/2008 du

E. 30

avril 2008; TF 4A_464/2007 du 8 janvier 2008 c. 3 ; Carruzzo, op. cit., n. 4 ad art. 321c CO). Ce n’est que si le travailleur prend l’initiative d’accomplir des heures supplémentaires contrairement à la volonté de son employeur ou à son insu, que la qualification d’heures supplémentaires au sens de l’art. 321c CO prête à discussion (ATF 116 II 69 c. 4b, rés. in JT 1990 I 384; Staehelin, Commentaire zurichois, n. 10 ad art. 321c CO). Lorsque des heures supplémentaires sont objectivement nécessaires, mais que l’employeur l’ignore, le travailleur doit les annoncer dans un délai utile, de manière à ce que l’employeur puisse prendre les mesures organisationnelles pour éviter un travail supplémentaire à l’avenir, ou pour approuver lesdites heures (TF 4A_86/2007 du 5 juin 2007 c. 4.2; ATF 129 III 171 c. 2.2, JT 2003 I 241, spéc. 244). bb) Les parties au contrat individuel de travail prévoient

fréquemment que les cadres et cadres dirigeants n’ont pas droit à la compensation ou à la rémunération de leurs heures supplémentaires, puisque le surcroît de travail est compensé par un salaire plus élevé ou l’octroi d’autres avantages tels que des vacances, des bonus, des remises d’actions, etc. Un tel accord, pour autant qu’il soit passé par écrit avant l’accomplissement des heures supplémentaires, est valable. A défaut d’accord dérogatoire écrit, cadres et cadres dirigeants peuvent donc prétendre à la compensation ou à la rémunération de leurs heures supplémentaires, lorsque le nombre d’heures a été strictement défini dans le contrat (TF 4A_406/2007 du 17 décembre 2007 c. 5; TF 4C.92/2004 du 13 août 2004 c. 3.3.1; ATF 129 III 171 c. 3.1, JT 2003 I 241; ATF 86 II 155 c. 2, JT 1961 I 235). Lorsque le contrat est muet sur la durée de travail des cadres, ce qui peut se concevoir dans la mesure où il est normal que leur charge de travail soit plus élevée que celle des autres travailleurs de l’entreprise, la limite se situe au seuil correspondant à la durée maximum de la semaine de travail définie à l’art. 9 LTr, soit 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail (al. 1 let. a) et 50 heures pour tous les autres travailleurs (al. 1 let. b). Font partie du personnel de bureau tous les travailleurs actifs à l'intérieur des bâtiments, occupés à des fonctions essentiellement administratives ou intellectuelles sans orientation scientifique, technique, pédagogique, médicale, artistique et non orientées vers les soins ou la vente (Von Kaenel, Loi sur le travail, Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, commentaire Stämpfli, 2005, n. 32 ad art. 9 LTr). Pour les cadres dirigeants, non soumis à la LTr (art. 3 let. d LTr et 9 OLT 1), soit les travailleurs qui exercent une "fonction dirigeante élevée", une activité artistique indépendante ou une activité scientifique, aucune compensation en temps ou supplément de salaire n’est dû (Carruzzo, op. cit., n. 6 ad art. 321 CO et les références citées). La notion de travailleur exerçant une fonction dirigeante élevée a été introduite dans la loi sur le travail du 13 mars 1964. Dans son Message relatif à cette loi, le Conseil fédéral n’en a pas donné une définition claire et précise. Il a cependant énuméré des exemples de travailleurs répondant à cette définition, mentionnant expressément les directeurs, les chefs d’entreprise et le personnel forestier supérieur; figuraient également dans la liste les associés d’une société en nom collectif autorisés à représenter celle-ci, les associés indéfiniment responsables d’une société en commandite, les membres de l’administration d’une société anonyme, ainsi que les administrateurs et représentants des sociétés anonymes, à responsabilité limitée et coopératives (FF 1960 pp. 925 ss). L’art. 7 OLT 1 du 14 janvier 1966 définissait le travailleur exerçant une fonction dirigeante élevée comme celui qui, dans une entreprise, disposait d’un pouvoir de décision dans des affaires essentielles et assumait une responsabilité correspondante. A l’introduction de la nouvelle OLT 1 du 10 mai 2000, cette définition a été étoffée, pour intégrer la jurisprudence rendue entre-temps, notamment l’arrêt de principe rendu par le Tribunal fédéral le 23 juin 1972 (ATF 98 Ib 344). L’art. 9 OLT 1, qui remplace l’art. 7 aOLT 1, prévoit qu'exerce une fonction dirigeante élevée quiconque dispose, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l’entreprise, d’un pouvoir de décision important, ou est en mesure d’influencer fortement des décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d’une entreprise ou d’une partie d’entreprise. Toutefois, même ainsi précisée, la notion de "travailleur exerçant une fonction dirigeante élevée" reste une notion juridique indéterminée (Geiser, Loi sur le travail, 2005, pp. 74 ss), de sorte que le Tribunal fédéral a eu l’occasion de l’interpréter, d’en définir les contours et de dégager quelques

principes dans quatre arrêts (ATF 126 III 337, rés. in JT 2001 I 299; TF 4C.310/2002 du 14 février 2003; TF 4C.157/2005 du 25 octobre 2005; TF 4A_406/2007 du 17 décembre 2007). Le Tribunal fédéral a rappelé que, s'agissant de dispositions d'exceptions, et vu le but de protection de la LTr, les normes relatives à cette problématique doivent être interprétées restrictivement; en cas de doute, il faut donc soumettre le travailleur à la LTr plutôt que l'en exclure (Staehelin, in ARV/DTA 2002, p. 7 ; Geiser/Müller, Arbeitsrecht in der Schweiz, 2009, n. 933, pp. 306 ss; Mangold, Le travailleur exerçant une fonction dirigeante élevée au sens de l'art. 3 lettre d LTr, in Panorama en droit du travail, 2009, pp. 393-407, spéc. 401). L'examen doit se faire de cas en cas, et indépendamment des dénominations et titres utilisés pour définir le travail de l'intéressé; il s'agit donc de déterminer en pratique l'activité exercée par le travailleur. Cela étant, le critère le plus important est celui du pouvoir de décision quant aux affaires essentielles de l'entreprise, soit celles qui influencent de façon durable la vie ou la structure de cette dernière; il s'agit de l'entreprise dans son ensemble, ou du moins dans l'une de ses parties importantes. Comme indices d'occupation d'une telle fonction, le Tribunal fédéral a retenu notamment les critères suivants: l'exercice de véritables responsabilités (nombre de subordonnés, chiffre d'affaires sous gestion, etc), l'autonomie budgétaire, la compétence d'engager et de licencier du personnel dans toute l'entreprise, l'exercice effectif de la signature sociale. En revanche, il a estimé que les éléments suivants n'étaient pas à eux seuls des critères décisifs pour trancher la question: une position de confiance dans l'entreprise, la compétence d'engager celle-ci par sa signature, le niveau de salaire, le pouvoir de donner des instructions ou l'absence d'un horaire de travail imposé (Carruzzo, op. cit., n. 24 ad art. 321c CO; Mangold, op. cit., pp. 401 ss; Geiser/Müller, op. cit., nn. 934 et 935). Si, aux termes de l'art. 3 let. d LTr, cette loi ne s'applique pas aux travailleurs qui exercent une "fonction dirigeante élevée", l'art. 3a let. b LTr prévoit cependant que les dispositions de la LTr relatives à la protection de la santé (art. 6, 35 et 36a LTr) s'appliquent néanmoins à ces catégories de travailleurs. L'employeur est ainsi tenu de protéger la santé de ses travailleurs, même les travailleurs qui occupent des postes dirigeants, en prenant les mesures qui s'imposent. En outre, s'agissant des cadres et des cadres dirigeants, la jurisprudence a posé une limite à ce qui précède: en l'absence d'une réglementation expresse du temps de travail, ils peuvent prétendre à une indemnisation pour les heures supplémentaires effectuées lorsqu'ils sont amenés à exécuter des tâches qui excèdent leur cahier des charges ou lorsque l'ensemble du personnel a dû fournir un nombre conséquent d'heures supplémentaires pendant une certaine durée (TF 4C.320/1996 du 6 février 1996 c. 5a et les références citées, publié in JAR 1998 pp. 145 ss et in JU-TRAV 1999 p. 17; ATF 129 III 171, JT 2003 I 241; TF 4A_86/2007 du 5 juin 2007 c. 2.1). cc) Lorsqu'il est établi que le travailleur a accompli des heures supplémentaires mais que l'ampleur de celles-ci ne peut pas être déterminée sur la base des preuves à disposition, le tribunal doit se fonder sur l'ensemble des circonstances (TF 4C.76/2007 du 3 mai 2007 c. 4.1; ATF 130 III 19 c. 2.4 non publié, qui se réfère à l'ATF 128 III 271 c. 2b/aa, JT 2003 I 606). Si une preuve stricte est à cet égard impossible, ou peut difficilement être exigée du travailleur, le fardeau de la preuve peut être allégé, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO; dans un tel cas, le travailleur doit seulement rendre vraisemblable le nombre d'heures accomplies (TF 4C.142/2005 du 15 juin 2006 c. 5, publié in JAR 2007 pp. 281 ss; Tribunal d'appel du canton du Tessin, décisions des 18 novembre 1996 et 25 septembre 1997, in JAR 1997 pp. 122 ss et 1998 p. 133). Afin toutefois de ne pas détourner la règle de preuve résultant de l'art. 321c CO, le travailleur est tenu, en tant que cela peut être raisonnablement exigé de lui, d'alléguer et de prouver toutes

les circonstances propres à évaluer le nombre desdites heures supplémentaires. La conclusion que les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (TF 4A_431/2008 du 12 janvier 2009 c. 5.2.1; TF 4A_86/2008 du 23 septembre 2008 c. 4.2; TF 4C.141/2006 du 24 août 2006 c. 4.2.2 et les références citées). c) aa) En l'espèce, les parties ont conclu un contrat individuel de travail le 5 juillet 2005. Le demandeur a été engagé, dès le 1 er septembre 2005 et pour une durée indéterminée, en qualité de "finance manager". Ce contrat ne mentionne pas une durée de travail ou un horaire de travail déterminé. Il stipule que le montant du salaire brut annuel, de 155'000 fr., payable en treize mensualités, inclut toute compensation pour des heures supplémentaires. S'il n'est pas contesté que le demandeur ait eu la position d'un cadre au sein de la défenderesse, le point de savoir s'il a été un cadre dirigeant est en revanche débattu. Dans la mesure où le contrat n'indique pas la durée du travail, il convient de déterminer si, tacitement, ou en vertu de l'interprétation du contrat selon le principe de la confiance, une durée de travail n'a pas été convenue et, dans l'affirmative, laquelle. Pour apprécier les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si elle est divergente, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements selon le principe de la confiance. Il recherchera comment ces déclarations et comportements pouvaient être compris de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances. L'interprétation selon le principe de la confiance consiste à dégager le sens que le destinataire d'une déclaration peut et doit lui attribuer selon les règles de la bonne foi, d'après le texte et le contexte, ainsi que les circonstances qui l'ont précédées ou accompagnées (ATF 133 III 61, rés. in JT 2008 I 74; ATF 131 III 606, rés. in JT 2006 I 126; ATF 131 III 377, JT 2005 I 612). Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît claire à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral, lorsqu'il n'y a pas de raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à la volonté des parties (ATF 130 III 47, rés. in JT 2004 I 268; ATF 129 III 118, rés. in JT 2003 I 144). Le moment décisif, pour l'interprétation selon le principe de la confiance, se situe lors de la conclusion du contrat. Les circonstances survenues postérieurement ne sont pas déterminantes et ne constituent qu'un indice de la volonté réelle des parties (ATF 107 II 417, JT 1982 I 167). En l'occurrence, rien ne permet de dire qu'une durée précise a été adoptée tacitement entre les parties. Le demandeur, alors âgé de 35 ans, a été approché et recruté dans le cadre du transfert du siège européen de la défenderesse de [...] à [...]. Le poste à pourvoir était celui de chef des finances, sous la direction de S._____, directeur financier européen. Il a été nommé formellement "chef de service finances" et était à la tête d'une équipe d'au moins sept personnes, dont il devait définir et répartir les tâches. Il avait les responsabilités suivantes: produire et monter des états financiers, réunir des chiffres pour les transmettre au siège social, monter une équipe performante pour atteindre les objectifs fixés et s'occuper du budget européen en collaboration avec la société au [...], le transfert de siège représentant un nouveau challenge pour toute l'équipe. Il ressort de ce qui précède que le demandeur a été engagé à un poste supérieur. La procédure d'engagement et les tâches confiées en attestent. De par sa fonction, il bénéficiait d'une position de confiance au sein de la défenderesse. Le demandeur en était conscient. Il était aussi conscient que, dans ce

cadre et en particulier dans le cadre du transfert de siège, il devait s'attendre à relever un défi et, par conséquent, à effectuer un horaire plus étendu que l'employé de base. Ainsi, compte tenu de ses tâches ainsi que de son niveau de responsabilité, et du fait qu'il s'agissait de lancer une nouvelle structure, le demandeur pouvait et devait s'attendre de bonne foi à travailler 45 heures par semaine en contrepartie de la rémunération et des avantages en nature convenus. Le bien-fondé de la prétention du demandeur en indemnisation du travail supplémentaire accompli suppose qu'il soit soumis à la LTr, ce que la défenderesse conteste pour le motif que le demandeur serait un "travailleur exerçant une fonction dirigeante élevée" au sens des art. 3 let. d LTr et 9 OLT 1. L'instruction n'a toutefois pas permis d'établir que le demandeur avait un pouvoir de décision important ou qu'il était en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant la structure, la marche des affaires ou le développement de la défenderesse, ou d'une partie de la défenderesse. Il ne faisait pas partie de la direction de la défenderesse, ni à l'échelle mondiale, ni à l'échelle européenne. Il n'a pas été inscrit au registre du commerce en qualité d'administrateur, directeur, sous-directeur, fondé de procuration ou autre. Il faisait partie de la division "services financiers" du siège social de la défenderesse en Europe, avec le rang de "chef de service finances". A ce titre, il ne disposait d'aucune autonomie budgétaire, n'avait qu'un nombre limité de collaborateurs sous sa responsabilité et n'avait pas la compétence d'engager ou de licencier du personnel à l'échelle de la structure qu'il dirigeait, et encore moins – a fortiori – à l'échelle de la défenderesse; il n'avait que le pouvoir d'engager des employés à titre temporaire. Il en a été de même durant la période intérimaire qu'il a assurée entre le départ de son directeur, S._____, et l'arrivée du successeur de celui-ci, A._____. Le demandeur était par ailleurs évalué par son supérieur hiérarchique. Dans ces conditions, le demandeur n'était pas un travailleur exerçant une fonction dirigeante élevée au sens de l'art. 3 let. d LTr. Le cas n'est pas douteux, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de faire application du principe voulant que, dans les cas limites, il convient de soumettre le travailleur à la LTr plutôt que de l'exclure. Le demandeur n'entre donc pas dans la liste énumérée limitativement à l'art. 3 LTr des personnes auxquelles cette loi ne s'applique pas. Les dispositions protectrices qui y figurent, notamment quant au temps de travail, lui sont donc applicables. La défenderesse ne pouvait donc pas valablement prévoir que le travail supplémentaire au sens de l'art. 9 LTr accompli par le demandeur était compris dans son salaire et la durée de travail excédant la durée maximale arrêtée par la LTr doit ainsi être rémunérée en vertu de l'art. 13 LTr. Certes, l'expert mis en œuvre est parti du principe qu'en tant que cadre, le demandeur n'avait pas droit à la rétribution de ses heures supplémentaires et que les revendications qu'il émettait à cet égard traduisaient un refus de sa part d'assumer les responsabilités qu'il avait initialement acceptées. Ce faisant, l'expert perd complètement de vue que la mission qui lui était confiée ne consistait pas à se prononcer sur le statut de cadre ou de cadre dirigeant du demandeur ni a fortiori sur le droit de celui-ci à la rémunération d'heures supplémentaires ou de travail supplémentaire, points qui relèvent au demeurant du droit et non du fait. L'expertise était en effet circonscrite à une question de fait précise: savoir si le nombre important d'heures supplémentaires allégué par le demandeur était prouvé par un certain nombre de pièces produites par lui (soit par le décompte de ces heures qu'il prétend avoir tenu au fil du temps et les courriers électroniques qu'il prétend avoir envoyés en dehors des horaires usuels d'une entreprise; cf. offres de preuve ad all. 29, 30, 31, 32). Ainsi, en tant qu'elles excèdent sa mission et relèvent du droit, les considérations de l'expert susmentionnées n'ont aucune force probante. Elles ne sauraient donc être susceptibles de modifier le raisonnement ni les conclusions qui

précèdent. bb) S'agissant du nombre d'heures de travail effectuées, la défenderesse soutient qu'elle n'a jamais exigé de ses employés, et en particulier du demandeur, qu'ils effectuent des heures supplémentaires, que les heures accomplies par le demandeur sont imputables à sa désorganisation et qu'il ne peut dès lors pas prétendre à la rémunération d'éventuelles heures supplémentaires. Si les témoins ont confirmé que la défenderesse, ou plus précisément, les dirigeants de celle-ci au [...] n'ont jamais demandé expressément au demandeur d'effectuer des heures supplémentaires, cela ne signifie cependant pas que celles-ci n'étaient pas nécessaires, ni n'étaient dictées par les circonstances, notamment par la bonne marche de l'entreprise. Au contraire, il ressort des témoignages que la situation du bureau de [...] était telle que tout le personnel a rapidement dû faire de nombreuses heures supplémentaires. Les difficultés provenaient d'une part du système informatique, qui n'était pas adapté ni opérationnel, et pour lequel une partie du personnel n'était pas formé et, d'autre part, d'un sous-effectif chronique. L'outil de travail n'était pas adapté. Lorsque de l'aide était demandée au responsable informatique, celui-ci répondait qu'il était complètement noyé dans d'autres problèmes. L'équipe comptait en tout sept personnes, mais il manquait quatre personnes expérimentées. Le demandeur et son équipe ont rapidement souffert d'une surcharge de travail pendant plus de six mois. En raison de cette surcharge, la première cheffe comptable a démissionné; elle avait auparavant tiré la sonnette d'alarme et menacé de partir si l'entreprise n'engageait pas une personne de plus pour l'aider; elle en avait en outre assez de former des travailleurs temporaires. La pression pour fournir des chiffres était constante et les délais impossibles à respecter. Si un comptable a été engagé juste avant la fin de l'année 2005, son manque de connaissance du système informatique comptable a fait qu'il n'a pas pu être totalement opérationnel immédiatement et, lorsqu'il a enfin acquis plus d'autonomie, il a été absent pendant plus de trois mois. Toute l'équipe travaillait beaucoup, sans parvenir à résoudre les problèmes, car il manquait des ressources en personnel pour les régler. La surcharge de travail était permanente. Pour pallier le manque de ressources humaines, il a été fait souvent appel dans l'urgence et à des moments mal adaptés, par exemple pendant des périodes de clôture, à des employés temporaires. Ce recours à du personnel temporaire a accru le stress et la difficulté du travail, ainsi que le temps consacré, puisqu'il fallait le former. Ce personnel temporaire, qui n'était souvent pas à la hauteur des attentes, quittait d'ailleurs rapidement la défenderesse, dégoûté ou effrayé par le rythme de travail imposé. Ainsi, tous les membres de l'équipe du demandeur ont effectué des heures supplémentaires. Celles-ci étaient objectivement nécessaires à la marche de l'entreprise. De nombreux témoins ont insisté sur le fait que l'équipe n'avait pas le choix, puisqu'il fallait tenir les délais fixés. En outre, et contrairement à ce que soutient la défenderesse, celle-ci était au courant de cet état de fait. Premièrement, le supérieur du demandeur et le demandeur ont fait état de tous les problèmes survenus auprès de la direction de la défenderesse au [...]. Deuxièmement, le 19 décembre 2005 déjà, la directrice des ressources humaines au niveau international, V._____, a écrit une lettre alarmiste à R._____, vice-président de la finance et de la comptabilité de la défenderesse, mentionnant l'état de fatigue et de stress des employés, le fait que, depuis les mois de septembre-octobre, ceux-ci travaillaient presque tous les soirs très tard ainsi que le week-end pour plusieurs d'entre eux, soit des heures qui ne sont pas normales. V._____ a encore indiqué dans cette lettre que la situation l'inquiétait et que la défenderesse devrait être plus conséquente dans ses exigences face à ses employés. De plus, la démission de la cheffe comptable M._____ et le roulement du personnel temporaire étaient également des signes d'alarme. Durant plusieurs mois, le demandeur a

régulièrement demandé de l'aide aux ressources humaines, ainsi qu'à son chef. A cet égard, la responsable du placement de ce personnel chez [...] a déclaré avoir rendu la défenderesse attentive au nombre d'heures supplémentaires et au respect de la législation pour éviter des abus. Le fait qu'une dizaine de personnes ont démissionné en raison du régime de travail beaucoup trop élevé est également significatif. La direction au [...] contactait certains membres du personnel aux alentours de 22-23 heures. Il ne pouvait donc lui échapper que les employés situés à [...] travaillaient en dehors des heures de bureau. Enfin, S._____ a établi un rapport, le 28 mars 2006, à l'attention du directeur général [...], qui mentionne expressément le sous-effectif de l'équipe impliquant une charge de travail énorme et incompatible avec les valeurs sociales du groupe. Il s'ensuit que, non seulement l'employeur a eu suffisamment d'indices lui permettant de constater que le temps de travail convenu, ou habituel, ne suffisait pas pour exécuter les tâches confiées, mais il savait pertinemment que le personnel faisait des heures supplémentaires en grand nombre pour être en mesure de remplir les objectifs fixés, notamment les délais. La défenderesse n'est donc pas de bonne foi quand elle met les heures supplémentaires accomplies sur le compte de la désorganisation du demandeur. S'il y a effectivement eu une situation qualifiée par certains témoins de chaotique, cela est dû uniquement aux défaillances de l'informatique et d'un sous-effectif en personnel, dont le demandeur ne pouvait être tenu pour responsable. Ainsi, conformément aux principes juridiques rappelés plus haut, les heures supplémentaires effectuées doivent être traitées comme si elles avaient été expressément ordonnées par l'employeur. Le demandeur peut donc prétendre à la rémunération de son travail supplémentaire au sens de la LTr. En outre, dans la mesure où le demandeur s'est vu confier des travaux de pure comptabilité qui n'entraient pas dans son cahier des charges et que l'ensemble du personnel de la division à laquelle il était rattaché a dû fournir un nombre conséquent d'heures supplémentaires pendant une certaine durée, il a également droit à la rémunération des heures supplémentaires qu'il a effectuées. Le travail supplémentaire accompli en sus des 45 heures par semaine doit donc être rémunéré comme travail supplémentaire au sens de l'art. 13 LTr pour ce qui excède les 60 heures supplémentaires effectuées par année civile et ces 60 heures doivent être rémunérées comme heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO. En outre, le travail dominical est rémunéré à 150 % en vertu de l'art. 19 al. 3 LTr. Les jours fériés sont assimilés aux dimanches (art. 20a LTr). cc) S'agissant du nombre d'heures supplémentaires effectivement accomplies par le demandeur, celui-ci réclame le paiement des heures récapitulées dans les décomptes qu'il a produits et invoque l'application de l'art. 42 al. 2 CO par analogie. En l'espèce, sur la base des courriers électroniques qui lui ont été fournis, l'expert n'a pas pu se convaincre de l'exactitude du nombre d'heures récapitulées par le demandeur dans ses décomptes. Il est vrai que, comme le relève l'expert, des courriels ne sont pas à eux seuls des éléments de preuve. Cela étant, il ne faut pas perdre de vue que le demandeur a allégué et prouvé de très nombreuses autres circonstances en relation avec la surcharge de travail dont il a souffert avec son équipe. Il a ainsi été établi que toute son équipe, et lui-même en particulier, a souffert d'une surcharge de travail pendant une période de plus de six mois, que cette surcharge de travail était permanente, qu'à 22h00, il était fréquent qu'il y ait encore des personnes au travail dans les bureaux, que l'équipe travaillait de jour et le soir ainsi que pratiquement tous les week-ends, qu'il est arrivé au demandeur de dormir à [...], car il terminait à 2 heures du matin, et de dîner au bureau, que l'équipe mangeait souvent au bureau, que la mise en place du budget de la nouvelle structure et du business pour 2006 a engendré un marathon de plus de trois mois d'efforts intenses, que le demandeur s'est

impliqué à 200 % pour construire et coordonner ce budget, qu'après avoir terminé le budget et sans période de répit, l'équipe du demandeur a dû se plonger dans plusieurs dossiers importants telle que la clôture annuelle, qu'elle a travaillé les week-ends et les jours fériés pour rattraper le retard et résoudre certains problèmes, que la fatigue et un ras-le-bol était perceptible dans l'équipe, que S._____ a mentionné, dans son rapport du 28 mars 2006, que la conséquence du sous-effectif de personnel était l'énorme quantité de travail accomplie par l'équipe, qu'après la démission d'P._____, c'est le demandeur qui a dû reprendre les tâches qu'elle effectuait jusqu'alors, ce qui l'a encore surchargé de travail, que le régime de travail au sein de la défenderesse a découragé beaucoup d'employés qui ont démissionné, tandis que d'autres ont été licenciés, que de nombreux employés ont revendiqué le paiement d'heures supplémentaires, qu'P._____ a ainsi revendiqué la rémunération de 190 heures supplémentaires que la défenderesse lui a versée, alors que cette employée quittait régulièrement le travail en début de soirée et que le demandeur avait besoin d'elle à son poste. A ces nombreuses circonstances s'ajoute le fait que la défenderesse elle-même, par le courrier d'V._____ du 19 décembre 2005 et le rapport de S._____ du 28 mars 2006, a reconnu la surcharge de travail énorme pesant sur toute l'équipe dirigée par le demandeur durant la période considérée, et ce dans des termes qui permettent de conclure que le nombre d'heures effectuées en sus d'un horaire normal était très élevé. Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, la Cour civile a acquis la conviction que le demandeur a rendu suffisamment vraisemblable qu'il avait accompli au service de la défenderesse un nombre d'heures de l'ordre de grandeur de celui figurant dans les décomptes qu'il a produits, et ce durant les périodes qui y sont mentionnées. Il sera donc fait application de l'art. 42 al. 2 CO par analogie, le demandeur ayant allégué et prouvé toutes les circonstances propres à évaluer le nombre desdites heures. Il convient dès lors de prendre en considération le nombre d'heures mentionné par le demandeur dans ses décomptes. L'horaire de travail du demandeur étant comme on l'a vu de 45 heures par semaine (et non 55 heures comme retenu par l'expert), le tarif horaire est de 65 fr. 95 pour l'année 2005 (155'000 fr. : 12 mois, soit 12'916 fr. 65 : 21.75 jours, soit 593 fr. 85 : 9 heures) et de 67 fr. 964 pour l'année 2006 (159'650 fr. : 12 mois, soit 13'304 fr. 15: 21.75 jours, soit 611 fr. 68 : 9 heures). Le demandeur a droit au paiement de son travail supplémentaire au taux de 125 % l'heure. Les heures accomplies en plus des 45 heures hebdomadaires prévues ont été au nombre de 277 en 2005, soit 220 heures en semaine (220 x 65 fr. 95 x 125 %), 13 heures accomplies les samedis (13 x 65 fr. 95 x 125 %) et 44 heures dominicales (44 x 65 fr. 95 x 150 %); elles ont été de 494 heures en 2006, soit 359 heures en semaine (359 x 67 fr. 964 x 125 %), 54 heures accomplies les samedis (54 x 67 fr. 964 x 125 %), 57 heures dominicales (57 x 67 fr. 964 x 150 %) et 24 heures accomplies pendant les jours fériés (24 x 67 fr. 964 x 150 %). Le montant dû au demandeur est donc de 23'560 fr. 64 (18'136 fr. 25 + 1'071 fr. 69 + 4'352 fr. 70) pour l'année 2005 et de 43'344 fr. 03 (30'498 fr. 84 + 4'587 fr. 57 + 5'810 fr. 92 + 2'446 fr. 70) pour l'année 2006, soit 66'904 fr. 70. Compte tenu de sa nature salariale, ce montant est soumis aux cotisations sociales AVS/AI/APG/AC; la somme allouée au demandeur représente donc un montant brut (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3 ème éd., n. 11 ad art. 337c CO). dd) Aux termes de l'art. 321c al. 2 CO, l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée. Une telle compensation présuppose toutefois l'accord du travailleur et ne peut, dans la mesure où les parties n'ont rien convenu d'autre, pas être ordonnée unilatéralement par l'employeur. Ainsi, celui-ci ne peut, même

après avoir résilié le contrat de travail, imposer de son propre chef au travailleur, sans son consentement, la compensation pendant la période de libération de l'obligation de travailler qui suit le congé. Toutefois, si la libération de l'obligation de travailler se prolonge, le refus du travailleur de compenser ses heures supplémentaires peut constituer un abus de droit. Il convient néanmoins de faire preuve de retenue avant d'admettre que le refus d'une offre de compensation constitue une violation du devoir de fidélité (ATF 123 III 84, JT 1998 I 121; RJNE 2005 p. 108). En l'espèce, par lettre du 15 décembre 2006, le contrat de travail du demandeur a été résilié pour le 31 mars 2007. Il ne ressort pas du dossier qu'un accord relatif à la compensation des heures supplémentaires ait été passé entre les parties ni même qu'une offre ait été soumise au demandeur. Il n'y a donc pas lieu à compensation des heures supplémentaires. ee) Le demandeur réclame un intérêt moratoire à 5 % l'an dès le 16 avril 2007. L'intérêt moratoire ne court en principe que dès la mise en demeure du débiteur par l'interpellation (art. 102 al. 1 et 104 al. 1 CO), laquelle doit traduire la volonté du créancier, dûment manifestée au débiteur, de recevoir la prestation affectée d'un retard (Spahr, L'intérêt moratoire, conséquence de la demeure, in RVJ 1990 pp. 351 ss, spéc. p. 356). En matière de contrat de travail, l'art. 339 CO prévoit qu'à la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles. Le Tribunal fédéral en a conclu que, notamment pour les créances en paiement des heures supplémentaires, il n'est pas nécessaire qu'il y ait une interpellation préalable, l'intérêt moratoire courant dès la fin des rapports de travail (Carruzzo, op. cit., n. 1 ad art. 339 CO et les références citées à la note infrapaginale n. 2; Aubert, op. cit., n. 4 ad art. 339 CO). En outre, il a été jugé que des intérêts peuvent être alloués à une date antérieure à celle requise pour autant que la somme totale – capital et intérêts – soit inférieure à la somme totale – capital et intérêts – requise (TC, Ch. rec. du 22 juillet 2009, no 2009/383/I). En l'espèce, le contrat de travail du demandeur a été résilié pour le

E. 31

décembre 2006. En outre, le demandeur a établi que sa vie privée en a aussi été affectée. La gravité de l'atteinte, qui a duré pendant une année et quatre mois, soit du 1 er septembre 2005 au 31 décembre 2006, justifie donc une indemnité d'un montant de 10'000 francs. Le demandeur réclame également un intérêt moratoire à 5 % l'an dès le 16 avril 2007. Dans la mesure où il s'agit aussi d'une créance qui est issue du contrat de travail (TF 4A_495/2007 du 12 janvier 2009), le point de départ de l'intérêt moratoire est fixé au 1 er avril 2007 (cf. TC, Ch. rec. du 22 juillet 2009, n° 2009/383/I précité). V. Le demandeur réclame le paiement de 10'000 fr. à titre de participation à ses frais d'avocat. Ce poste figure dans le résumé de ses prétentions adressé le 28 mars 2007 par le conseil du demandeur à la défenderesse, mais ne fait en revanche pas l'objet d'une allégation spécifique. Par conséquent, aucune preuve n'a été offerte ni administrée sur ce poste. Le récapitulatif des prétentions susmentionné n'est au demeurant pas un document probant à cet égard. La prétention du demandeur à ce titre ne peut dès lors qu'être rejetée. VI. a) Le demandeur réclame également le remboursement, d'une part, des notes d'honoraires de W._____, par 760 fr. et 300 fr. et, d'autre part, des notes d'honoraires du Dr J._____, de 287 fr. 20, 208 fr. 85 et 134 francs. La défenderesse conteste devoir rembourser les factures de W._____, pour le motif que celles-ci ne concernent pas un traitement médical prodigué au demandeur, mais que ce dernier n'a rencontré cette personne que dans le but de pouvoir en tirer argument dans la procédure. b) W._____ est une psychologue spécialiste en "burnout". Le demandeur est venu la consulter le 13 décembre 2006 pour un bilan et une évaluation concernant le "burnout" et est revenu les 10 et 24 janvier 2007. W._____ a

établi une première facture le 29 janvier 2007 qui recouvre une séance de prise de contact à 120 fr. et quatre heures pour la rédaction d'un rapport à 160 fr. l'heure, soit 760 fr. au total. La consultation d'une psychologue, dans les circonstances de "burnout" subies par le demandeur, est une conséquence de la violation par la défenderesse de ses obligations d'employeur. Le prix de la consultation est ainsi un préjudice dont le demandeur doit être indemnisé. Si le rapport rédigé par la psychologue le 29 janvier 2007 relate les dires du demandeur quant aux événements et qu'il ne se distancie pas de ses déclarations, il pose aussi un diagnostic de "burnout", diagnostic qui se recoupe avec celui des médecins. Le montant de 640 fr. s'agissant de la rédaction de ce rapport doit donc également lui être remboursé, de même que les trois séances à 120 fr., soit 1'000 fr. au total. c) Quant aux factures du médecin-traitant du demandeur, elles concernent l'ensemble des consultations ainsi que la rédaction du rapport au dossier. Elles correspondent à un préjudice en lien de causalité avec la violation par la défenderesse de ses obligations contractuelles. Leur total, qui se monte à 630 fr. 05, est ainsi dû au demandeur. d) Sur ces montants, dont le total ascende à 1'630 fr. 05, le demandeur réclame le paiement d'un intérêt moratoire à 5 % dès le lendemain de la notification de la demande. La demande date du 16 juillet 2007. Dans la mesure où le conseil du demandeur en a envoyé copie au conseil de la défenderesse en courrier A, la première interpellation date du 17 juillet 2007. L'intérêt moratoire sur la somme de 1'630 fr. 05 courra donc dès le lendemain 18 juillet 2007. VII. a) Le demandeur a conclu enfin à ce que la défenderesse soit tenue de lui délivrer un certificat de travail dont il a proposé le contenu dans sa demande du 16 juillet 2007. b) Le certificat de travail a pour but de favoriser l'avenir économique du travailleur et ses recherches en vue d'un nouvel emploi (ATF 107 IV 35, JT 1982 IV 111). Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant non seulement sur la nature et la durée des rapports de travail mais aussi sur ses prestations et sa conduite (art. 330a al. 1 CO). Le devoir de l'employeur d'établir un certificat de travail est une conséquence de celui de protéger la personnalité du travailleur ancré à l'art. 328 CO (JAR 2001 p. 229). Il doit donc être formulé de manière bienveillante et donner au futur employeur un reflet le plus exact possible de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur (TF 4A_187/2010 du 6 septembre 2010; TF 4A_432/2009 du 10 novembre 2009 c. 3 avec les références citées; ATF 129 III 177 c. 3.2, JT 2003 I 342, spéc. 344 ss). Dans l'intérêt des tiers, le certificat doit être complet et conforme à la réalité (ATF 129 III 177, JT 2003 I 342). Savoir si un certificat est conforme à la réalité s'apprécie conformément à la compréhension que peut en avoir un tiers non averti (JAR 2006 p. 200). Le certificat de travail doit comporter les informations suivantes: la description précise et détaillée de l'activité exercée et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin des rapports de travail, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que celle relative à l'attitude du travailleur dans l'entreprise (SARB 1999 p. 675). L'indication du motif de la fin des rapports de travail ne doit être donnée qu'à la demande du travailleur, à moins qu'elle apparaisse comme un renseignement indispensable pour un employeur potentiel (JAR 1998 p. 251). La prestation du travailleur est présumée être de bonne qualité. C'est au travailleur qu'il appartient de démontrer qu'elle était de très bonne qualité et à l'employeur d'établir qu'elle était insuffisante (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, code annoté, n. 1.21 ad art. 330a CO). Si le travailleur estime que le certificat de travail qui lui est remis n'est pas le reflet de la réalité ou est incomplet, il peut demander à l'employeur de le rectifier, notamment en lui proposant une version de remplacement. Si l'employeur refuse ou ne réagit pas, le travailleur peut agir en justice. Dans le cadre de l'action en justice, il appartient au travailleur de prouver les faits

justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis (TF 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 c. 6.1, reproduit in JAR 2004 p. 308 et les références citées; ATF 129 III 177 c. 3.3, JT 2003 I 342 et les références citées; TC VD, Ch. rec., F. c. G., 13 août 2010). L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (TF 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 c. 7.1; Brunner/ Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 5 ad art. 330a CO; Carruzzo, op. cit., n. 12 ad art. 330a CO). c) En l'espèce, après avoir établi un certificat de travail intermédiaire auquel le demandeur s'est opposé, la défenderesse a délivré un certificat de travail définitif, que le demandeur n'a pas accepté. Celui-ci a réfuté les reproches émis par la défenderesse et précisé que trois éléments devaient être rectifiés: les tâches relatives au processus budgétaire ainsi qu'au reporting et outils de gestion que le demandeur prétend avoir assumées, et ce à satisfaction; et les aspects relationnels, relatifs notamment à ses compétences managériales. Le demandeur a ainsi établi un projet de certificat de travail que la défenderesse a refusé de signer, estimant qu'il ne correspondait pas à la réalité, et qui a été repris dans la conclusion II de la demande du 16 juillet 2007. S._____, qui a été supérieur hiérarchique du demandeur pendant de nombreux mois, plus précisément jusqu'au mois d'avril 2006, et qui est le mieux à même de connaître les compétences et capacités professionnelles du demandeur, ainsi que les prestations de travail qu'il a fournies, a indiqué par lettre du 18 juin 2007 que le projet de certificat de travail établi par le demandeur était conforme à la réalité, ce qu'il a confirmé lorsqu'il a été entendu comme témoin en cours d'instruction. Seule V._____ infirme ces dires. Cependant, pour les raisons mentionnées dans les remarques liminaires et dès lors qu'elle est particulièrement impliquée dans le litige opposant le demandeur à la défenderesse puisque c'est elle qui a signé les certificats litigieux, son témoignage doit être écarté. Au demeurant, le litige relatif au contenu du certificat de travail est indéniablement lié au litige relatif au licenciement, la défenderesse ne pouvant pas admettre d'y inclure des appréciations contraires à la thèse soutenue dans le cadre du litige sur le congé. Les motifs à l'appui du congé s'étant révélés infondés, et la Cour civile ayant reconnu au contraire que le demandeur était non seulement exempt de reproches mais accomplissait au mieux ses tâches, l'action en rectification doit être admise sur le principe. Quant au contenu, on peut se fonder sur le témoignage de S._____ qui a donné son appréciation en toute objectivité. La conclusion de la demande du 16 juillet 2007 relative au certificat de travail doit ainsi être admise. VIII. a) En vertu de l'art. 92 CPC, des dépens sont alloués à la partie qui obtient gain de cause. Ces dépens comprennent principalement les frais de justice payés par la partie, les honoraires et les débours de son avocat (art. 91 let. a et c CPC). Les frais de justice englobent l'émolument de justice, ainsi que les frais de mesures probatoires. Les honoraires d'avocat sont fixés selon le Tarif des honoraires d'avocat dus à titre de dépens du 17 juin 1986 (RSV 1787.11.3). Les débours consistent dans le paiement d'une somme d'argent précise pour une opération déterminée (timbres, taxes, estampilles). b) En l'espèce, obtenant gain de cause sur le principe de la grande majorité de ses prétentions ainsi que sur le montant d'une partie de ses conclusions, le demandeur N._____ a droit à des dépens réduits d'un dixième, à la charge de la défenderesse A._____ SA, qu'il convient d'arrêter à 41'552 fr. 90, savoir : a) 27'000 fr. à titre de participation aux neuf dixièmes des honoraires de son conseil; b) 1'350 fr. pour les débours de celui■ci; c) 13'202 fr. 90 en remboursement des neuf dixièmes de son coupon de justice. La Cour civile, statuant à huis clos, prononce : I. La défenderesse A._____ SA doit payer au demandeur N._____

les sommes suivantes: - 66'904 fr. 70 (soixante-six mille neuf cent quatre francs et septante centimes), sous déduction des cotisations légales, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1 er avril 2007, - 53'216 fr. 65 (cinquante-trois mille deux cent seize francs et soixante-cinq centimes) avec intérêt à 5 % l'an dès le 1 er avril 2007, - 10'000 fr. (dix mille francs) avec intérêt à 5 % l'an dès le 1 er avril 2007, - 1'630 fr. 05 (mille six cent trente francs et cinq centimes) avec intérêt à 5 % l'an dès le 18 juillet 2007. II. La défenderesse doit délivrer au demandeur un certificat de travail de la teneur suivante: " Certificat de Travail Nous soussignés attestons par la présente que Monsieur N._____ Né le 16 juillet 1970, a été employé au sein de notre société du 1 er septembre 2005 au 31 mars 2007 en qualité de FINANCE MANAGER Dans le cadre de ses fonctions, ses principales missions et responsabilités étaient les suivantes: assister et conseiller le directeur financier de notre filiale de distribution européenne ([...]) sur toutes les questions financières, gérer et superviser l'équipe finance Europe, superviser et organiser l'ensemble des travaux de la comptabilité générale, manager le processus budgétaire pour notre filiale européenne, mettre en place les processus et outils de gestion, développer les outils de reporting et controlling. Monsieur N._____ a fait preuve de beaucoup d'enthousiasme et de dynamisme, dès son arrivée au sein de notre siège européen. Il s'est appliqué à comprendre les aspects spécifiques à notre environnement et en particulier à notre secteur d'activités, ce qui lui a permis d'être très rapidement efficace et indépendant pour assumer ses responsabilités. Il a démontré sa grande capacité d'adaptation et de travail en particulier durant sa première importante et complexe tâche de la mise en place du processus budgétaire pour notre nouvelle structure européenne. Grâce à ses compétences, son dynamisme et en particulier son sens naturel de la communication, il a pris une part prépondérante dans la réussite de ce projet. En sa qualité de responsable de l'équipe finance Europe, il a également participé à sa constitution et à son développement. Il a su être à l'écoute de ses collaborateurs, toujours disponible pour aider, conseiller, rassurer et motiver ses collaborateurs. De plus, il a su créer un esprit d'équipe et faire adhérer son team à des objectifs ambitieux. C'est un collaborateur sur lequel nous avons pu compter, homme de confiance, dévoué, compétent, dynamique, et qui a fait preuve d'un engagement personnel important dans tous les projets qui lui ont été confiés. Nous relevons ses qualités de gestionnaire, son leadership, son expérience dans des environnements multiculturels, son enthousiasme, ainsi que la valeur des rapports qu'il a su établir tant avec ses supérieurs qu'avec ses subalternes et collaborateurs. Faisant preuve d'une grande aisance dans ses contacts, il était apprécié de l'ensemble de ses interlocuteurs. Monsieur N._____ nous quitte ce jour, le 31 mars 2007, libre de tout engagement envers notre société, hormis celui lié au secret professionnel et aux affaires traitées par A._____ SA. Nous saisissons l'occasion de la présente pour lui souhaiter nos vœux les meilleurs pour son avenir. " III. Les frais de justice sont arrêtés à 14'669 fr. 85 (quatorze mille six cent soixante-neuf francs et huitante-cinq centimes) pour le demandeur et à 5'223 fr. 90 (cinq mille deux cent vingt-trois francs et nonante centimes) pour la défenderesse. IV. La défenderesse versera au demandeur le montant de 41'552 fr. 90 (quarante et un mille cinq cent cinquante-deux francs et nonante centimes) à titre de dépens. V. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées. Le président : La greffière : P. Muller M. Bron Du Le jugement qui précède, dont le dispositif a été communiqué aux parties le 25 février 2011, lu et approuvé à huis clos, est notifié, par l'envoi de photocopies, aux conseils des parties. Un appel au sens des art. 308 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet de l'appel doit être jointe. La greffière : M. Bron

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