

# VD\_FINDINFO Arrêt / 2016 / 1139 vom 16. Januar 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-01-16, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Arr\\_t\\_\\_2016\\_\\_1139](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2016__1139)

FR: VD\_FINDINFO Arrêt / 2016 / 1139 du 16 janvier 2017

IT: VD\_FINDINFO Arrêt / 2016 / 1139 del 16 gennaio 2017

## Regeste

INDEMNITÉ DE CHÔMAGE, SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ,  
ABANDON D'EMPLOI, TRAVAIL CONVENABLE | 30 al. 1 let. a LACI, 44 al. 1 let. b  
OACI

## Erwägungen

### E. 1

a) Sous réserve de dérogations expresses, les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte sont sujettes à recours (art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent, à savoir celui du canton auquel appartient l'autorité qui a rendu la décision attaquée (art. 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA) et doit contenir un exposé succinct des faits et des motifs invoqués, ainsi que des conclusions (art. 61 let. b LPGA). Dans le canton de Vaud, la LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36) s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD) et prévoit la compétence de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal pour statuer (art. 93 let. a LPA-VD et art. 83b LOJV [loi cantonale vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; RSV 173.01]). b) En l'espèce, interjeté dans le respect du délai légal et des autres conditions de forme (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable. Il y a donc lieu d'entrer en matière. c) La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. au vu du nombre de jours de suspension du droit aux indemnités, la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour, statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

### E. 2

a) En tant qu'autorité de recours contre des décisions prises par des assureurs sociaux, le juge des assurances sociales ne peut, en principe, entrer en matière – et le recourant présenter ses griefs – que sur les points tranchés par cette décision ; de surcroît, dans le cadre de l'objet du litige, le juge ne vérifie pas la validité de la décision attaquée dans son ensemble, mais se borne à examiner les aspects de cette décision que le recourant a critiqués, exception faite lorsque les points non critiqués ont des liens étroits avec la question litigieuse (ATF 131 V 164 consid. 2.1 ; ATF 125 V 413 consid. 2c ; ATF 110 V 48 consid. 4a). b) En l'espèce, le présent litige porte sur le point de savoir si l'intimée était

fondée, par sa décision sur opposition du 14 septembre 2015, à confirmer la suspension du droit de l'assuré aux indemnités de trente-et-un jours indemnissables dès le 2 décembre 2014. Il y a dès lors lieu de déterminer si, au regard des circonstances, on pouvait exiger du recourant qu'il ne se départisse pas de son contrat chez Y. \_\_\_\_\_ avant d'en avoir conclu un autre.

### E. 3

a) Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Est notamment réputé sans travail par sa propre faute, selon l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi. L'art. 44 al. 1 let. b OACI est compatible avec l'art. 20 let. c de la Convention n°168 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage du 21 juin 1988 (RS 0.822.726.8). La notion d'inexigibilité de l'art. 44 al. 1 let. b OACI doit être interprétée conformément à la convention qui permet de sanctionner celui qui a quitté volontairement son emploi sans motif légitime (art. 20 let. c). Dans le cas où l'assuré a en réalité été contraint de donner son congé par son employeur ou par l'évolution des rapports de travail, il n'est pas réputé avoir quitté volontairement son emploi. Il ne saurait non plus être sanctionné s'il existe des motifs légitimes à l'abandon de l'emploi (TFA C 378/00 du 4 septembre 2001 consid. 2a et réf. cit.). b) Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi. Des désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent pas à justifier l'abandon d'un emploi. Dans ces circonstances, on doit au contraire attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi (cf. TF 8C\_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et réf. cit. ; cf. Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2<sup>ème</sup> éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, p. 444). Aux termes de l'art. 16 al. 2 LACI, un travail qui n'est pas réputé convenable est exclu de l'obligation d'être accepté. Or il peut arriver qu'un emploi qui répondait à tous les critères d'un travail convenable à un moment donné perde cette qualité à la suite d'un changement de circonstances. Dans une telle éventualité, on ne peut exiger d'un salarié qu'il conserve son emploi sans s'être préalablement assuré d'en avoir obtenu un autre et il ne sera donc pas réputé sans travail par sa propre faute (TFA C 378/00 du 4 septembre 2001 consid. 2b et réf. cit.). Par ailleurs, un assuré disposant d'un motif de résiliation immédiate d'un contrat de travail au sens de l'art. 337 CO (code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220) sera légitimé à abandonner son poste (TFA C 74/06 du 6 mars 2007 consid. 3 ; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, ad art. 30 p. 310 n°37). c) Savoir si l'on pouvait exiger d'un assuré qu'il conservât son ancien emploi (art. 44 al. 1 let. b OACI) dépend de l'ensemble des circonstances du cas concret. L'exigibilité est présumée. Cette présomption peut être renversée par l'assuré, mais il ne faut pas se montrer trop strict quant à la preuve qui lui incombe ; il appartient bien plutôt à l'administration ou au juge d'instruire d'office le cas lorsque des éléments du dossier pourraient faire apparaître comme non exigible la continuation des rapports de travail (TFA C 258/03 du 27 janvier 2004 consid. 6 et réf. cit.). d) De manière générale, une mesure de suspension suppose toujours l'existence d'une faute de l'assuré dont la gravité – légère, moyenne ou lourde – détermine la durée de la sanction (cf. art. 45 al. 3 OACI). La notion de faute prend toutefois, en droit de l'assurance-chômage, une acception particulière, spécifique à ce domaine. Elle ne suppose pas nécessairement,

comme en droit pénal ou civil, que l'on doive imputer à l'assuré un comportement répréhensible ; elle peut être réalisée sitôt que la survenance du chômage ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (TFA C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2 et réf. cit.). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2, 126 V 520 consid. 4 et 126 V 130 consid. 1).

### **E. 3.2**

et 3.3; 126 V 353 consid. 5b; 125 V 193 consid. 2). b) Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 122 V 157 consid. 1a; 121 V 204 consid. 6c et les références citées). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 125 V 193 consid. 2; cf. ATF 130 I 180 consid. 3.2).

### **E. 4**

a) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible mais que parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 130 III 321 consid.

### **E. 5**

a) En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant a donné son congé le 1<sup>er</sup> septembre 2014 pour le 1<sup>er</sup> décembre 2014 sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi. Pour pouvoir retenir que P. \_\_\_\_\_ s'est trouvé sans travail par sa propre faute au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, il convient donc d'examiner s'il pouvait être exigé de lui qu'il conservât son emploi auprès d'Y. \_\_\_\_\_ (cf. consid. 3 ci-dessus). b) On rappellera brièvement que P. \_\_\_\_\_ exerçait la fonction de « General secretary – Head of Legal & Compliance » pour Y. \_\_\_\_\_, avec le titre de directeur, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2012. Dans le certificat de travail établi par Y. \_\_\_\_\_, il est précisé que le recourant avait la qualité de « Secrétaire Général du Groupe N. \_\_\_\_\_ ». S'agissant des activités du groupe N. \_\_\_\_\_ en lien avec le groupe AD. \_\_\_\_\_, on retiendra que quand bien même l'illicéité des activités en cause n'avait pas été démontrée en été 2014, les suspicions de P. \_\_\_\_\_ à cet égard reposaient sur des indices sérieux. En particulier, plusieurs articles de presse faisaient état de l'implication du groupe N. \_\_\_\_\_ dans la débâcle du groupe AD. \_\_\_\_\_ et des soupçons de fraude avaient été évoqués. De plus, la société U. \_\_\_\_\_, l'une des entités du groupe N. \_\_\_\_\_, avait été nommément mise en cause. A la suite de ces révélations, le recourant a immédiatement réagi en interpellant les

administrateurs d' Y.\_\_\_\_\_ Dans sa note interne du 8 août 2014, P.\_\_\_\_\_ a détaillé quatre mesures qui devaient être prises urgemment. S'agissant en particulier d'U.\_\_\_\_\_, le recourant indiquait qu'il avait consulté un avocat en la personne de Me H.\_\_\_\_\_ et que cette société devait être mise en liquidation volontaire immédiatement. Il requerrait en outre une présentation complète et détaillée de l'ensemble des relations entre le groupe N.\_\_\_\_\_ et le groupe AD.\_\_\_\_\_, portant en particulier sur les activités d'A.\_\_\_\_\_ et d'U.\_\_\_\_\_ y relatives. Il expliquait également qu'une revue complète des activités et des opérations de ces entités devait avoir lieu afin de déterminer si le groupe N.\_\_\_\_\_ et/ou ses entités avait transgressé des normes pénales, civiles, et/ou réglementaires. Le recourant n'a toutefois pas reçu d'explications satisfaisantes de la part de son employeur, le CEO [« chief executive officer »] du groupe ayant d'ailleurs annulé unilatéralement et sans report une séance prévue le 1<sup>er</sup> septembre 2014 destinée à donner des informations complètes et détaillées au recourant. Dans ces conditions, P.\_\_\_\_\_ pouvait légitimement craindre que son employeur fût impliqué dans des activités potentiellement délictueuses. De surcroît, le recourant était susceptible d'être poursuivi en tant qu'organe de la société Y.\_\_\_\_\_ (cf. notamment art. 55 al. 3 CC et art. 754 CO). C'est le lieu de rappeler qu'est considérée comme organe d'une personne morale celui qui participe effectivement et d'une façon décisive à la formation de la volonté sociale, durablement et dans un vaste domaine dépassant les affaires courantes. Il peut s'agir des personnes qui sont chargées par la loi ou par les statuts de gérer et de représenter la personne morale (organe formel). Est aussi un organe celui qui, sans en porter le titre, exerce effectivement la fonction de l'organe (organe de fait). Est également organe celui qui a été désigné par la personne morale comme disposant des pouvoirs de l'organe, alors même que ce n'est pas le cas (organe apparent ; cf. TF 4A\_48/2009 du 26 mars 2009 consid. 2.3. et réf. cit.). En l'espèce, il n'est pas exclu que le recourant – en sa qualité de « General secretary – Head of Legal & Compliance » d'Y.\_\_\_\_\_, inscrit au registre du commerce comme directeur au bénéfice d'une signature collective à deux, et au vu des tâches qui lui étaient confiées – soit considéré comme un organe de la société. A ce titre, il pouvait donc potentiellement engager sa responsabilité. Il convient en outre de souligner que le recourant, comme il l'explique dans ses écritures, s'est formé et a orienté sa carrière dans le domaine du « legal and compliance » en matière bancaire et financière. Dans ce contexte, P.\_\_\_\_\_ est ainsi susceptible d'exercer une activité sur les marchés financiers, pour laquelle une autorisation de la FINMA peut être nécessaire. S'agissant par exemple de l'autorisation pour travailler comme intermédiaire financier, celle-ci ne peut être accordée que si l'intermédiaire financier respecte les conditions définies par la loi, soit notamment l'obligation de jouir d'une bonne réputation et présenter toutes les garanties de respect des obligations découlant de la loi sur le blanchiment d'argent (cf. art. 14 al. 2 let. c LBA [loi fédérale du 10 octobre 1997 concernant la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme ; RS 955.0]). Or si le recourant avait été, dans la foulée des événements de 2014, impliqué dans des poursuites, singulièrement dans le cadre de procédures portant sur un cas de blanchiment d'argent à grande échelle, sa réputation aurait pu être mise en cause, risquant ainsi de préteriter son avenir professionnel, sous l'angle notamment de l'obtention d'une autorisation de la FINMA (cf. également l'arrêt du Tribunal administratif du canton de Vaud du 30 mai 2005 en la cause PS.2004.0001 consid 2). Dans un tel contexte de faits, le recourant ne pouvait dès lors être tenu de supporter les risques liés aux activités de son employeur. Par conséquent, contrairement à ce que soutient l'intimée, on ne saurait considérer que la poursuite des rapports de travail

était encore exigible au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI. c) A cet égard, l'argument de la caisse de chômage selon lequel le recourant n'était pas responsable des clients du groupe N.\_\_\_\_\_ et que sa responsabilité ne pouvait être engagée ne saurait être suivi. En effet, si le recourant était certes le directeur des affaires juridiques et de la compliance de la société Y.\_\_\_\_\_, et non pas des autres sociétés du groupe, il n'en demeure pas moins que selon son cahier des charges, il lui incombait notamment d'identifier les risques juridiques pour les sociétés du groupe et de s'assurer de la bonne conformité de ces différentes entités, soit en particulier Y.\_\_\_\_\_, A.\_\_\_\_\_, O.\_\_\_\_\_, U.\_\_\_\_\_ et E.\_\_\_\_\_. Il devait également proposer une organisation juridique au sein du groupe, prendre en main le service juridique, et se familiariser avec les différentes activités du groupe et leurs besoins de support juridique. Il ressort en outre du certificat de travail établi par l'employeur que le recourant était notamment chargé de la gestion des audits LBA et de la mise en place des exigences FATCA [Foreign Account Tax Compliance Act] pour l'ensemble des sociétés du groupe. En sa qualité de secrétaire général du groupe N.\_\_\_\_\_, le recourant devait en outre améliorer la gouvernance d'entreprise pour l'ensemble des sociétés du groupe. Autrement dit, le recourant assumait non seulement des responsabilités concernant Y.\_\_\_\_\_, mais également s'agissant des autres sociétés du groupe N.\_\_\_\_\_. On doit par conséquent admettre que P.\_\_\_\_\_ devait effectivement posséder une vision détaillée et une compréhension approfondie des relations de ces diverses entités entre elles ainsi qu'avec les tiers, faute de quoi il ne pouvait exercer correctement les tâches qui lui avaient été attribuées. En particulier, on voit difficilement comment il aurait pu identifier les risques juridiques pour les sociétés du groupe et s'assurer de la bonne conformité de ces entités sans avoir connaissance des tenants et aboutissants de cette affaire. En l'absence de ces informations, le recourant risquait précisément d'engager sa responsabilité, et cela également après les événements de l'été 2014. d) De surcroît, on ne saurait considérer que de par son inscription au registre du commerce comme directeur avec signature collective à deux, le recourant avait forcément connaissance des liens entre le groupe N.\_\_\_\_\_ et le groupe AD.\_\_\_\_\_, et qu'il était au courant d'éventuelles activités problématiques. D'une part, il n'existe au dossier aucun élément corroborant cette affirmation. Au contraire, il ressort des pièces produites que le recourant ne possédait pas ces informations, raison pour laquelle il a interpellé son employeur afin d'obtenir une vue complète des activités du groupe N.\_\_\_\_\_, en particulier de celles liées au groupe AD.\_\_\_\_\_ (cf. note interne du 8 août 2014 et courrier de résiliation du 1<sup>er</sup> septembre 2014). D'autre part, cette appréciation est peu vraisemblable au vu de la taille du groupe N.\_\_\_\_\_, du nombre des sociétés qui le composaient et de la complexité des relations entre ces différentes entités et envers les tiers. A ce propos, le recourant explique de façon convaincante que les structures dont il était question étaient d'une telle complexité que sans la collaboration de certains administrateurs du groupe N.\_\_\_\_\_ lui permettant d'avoir une vue globale de la situation, il lui était impossible de les comprendre dans leur ensemble.

## **E. 6**

a) Cela étant, les circonstances particulières du cas d'espèce conduisent également à retenir que le recourant pouvait se prévaloir d'un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail au sens de l'art. 337 CO lorsqu'il a donné son congé. En effet, une activité problématique peut constituer un juste motif de résiliation immédiate au sens de cet article et, en règle générale, délier le travailleur de son devoir de maintenir les rapports de travail jusqu'à ce qu'il soit assuré d'obtenir un autre emploi. L'absence de sanction suppose toutefois que la résiliation intervienne en dernier ressort, après que l'intéressé eut pris toutes

les mesures exigibles afin que l'employeur satisfasse désormais pleinement à ses obligations contractuelles (TF 8C\_285/2013 du 11 février 2014 consid. 6.2.2 et réf. cit.). b) Sont notamment considérées comme de justes motifs de résiliation du contrat de travail 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 (cf. art. 337 al. 2 CO). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive ; les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation, mais d'autres incidents peuvent également justifier une telle mesure (cf. ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (cf. TF 4A\_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 2). c) En l'espèce, il ressort du dossier que le recourant a résilié son contrat de travail après avoir vainement tenté d'obtenir de son employeur des explications légitimes concernant les relations du groupe N.\_\_\_\_\_ et du groupe AD.\_\_\_\_\_, en particulier s'agissant des activités d'A.\_\_\_\_\_ et d'U.\_\_\_\_\_ y relatives. De plus, avant de donner sa démission, le recourant a consulté un avocat, Me H.\_\_\_\_\_, lequel lui a conseillé de résilier son contrat (cf. opposition du 3 mars 2015). Autrement dit, ce n'est qu'en dernier ressort, comme ultima ratio, que l'intéressé a mis fin aux rapports de travail, faute d'avoir reçu l'assurance de la légalité des activités du groupe et malgré ses sollicitations pour obtenir des explications. Dans ces conditions, le mutisme de l'employeur sur son implication dans la débâcle du groupe AD.\_\_\_\_\_ était propre à détruire, ou, à tout le moins, à ébranler la confiance que P.\_\_\_\_\_ plaçait en ce dernier et qui lui était nécessaire à l'accomplissement de ses tâches. On ne pouvait donc exiger, selon les règles de la bonne foi, la continuation des rapports de travail. Certes, le recourant ne s'est pas prévalu d'un juste motif de résiliation dans son courrier du 1<sup>er</sup> septembre 2014. La manière dont P.\_\_\_\_\_ a mis fin aux rapports de travail n'exclut toutefois nullement la présence de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (arrêt du Tribunal administratif du canton de Vaud du 25 février 2002 en la cause PS.2001.0141 consid. 4c confirmé par le Tribunal fédéral des assurances par arrêt du 29 janvier 2003 en la cause C 68/02). d) Au vu de ce qui précède, on ne pouvait donc exiger du recourant qu'il conservât son emploi pour Y.\_\_\_\_\_, si bien que P.\_\_\_\_\_ ne peut être considéré comme sans travail par sa propre faute. Il n'y a ainsi pas lieu de le sanctionner.

## **E. 7**

Des considérations qui précèdent, il résulte que le recours doit être admis et la décision sur opposition du 14 septembre 2015 annulée en conséquence. Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA). Le recourant, qui obtient gain de cause avec l'assistance d'un mandataire, a droit à des dépens qu'il convient, compte tenu de l'importance et de la complexité du litige, de fixer à 1'800 fr. à la charge de l'intimée (art. 61 let. g LPGA et 55 LPA-VD). Par ces motifs, le juge unique prononce : I. Le recours est admis. II. La décision sur opposition rendue le 14 septembre 2015 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est annulée. III. Il n'est pas perçu de frais. IV. La Caisse cantonale de chômage, Division juridique, versera à P.\_\_\_\_\_ un montant de 1'800 fr. (mille huit cent francs) à titre de dépens. Le juge unique : \_\_\_\_\_ La greffière : \_\_\_\_\_ Du L'arrêt qui précède est notifié à : ■ Me Christophe Wilhelm (pour P.\_\_\_\_\_), ■ G.\_\_\_\_\_, - Secrétariat d'Etat à l'économie, par l'envoi de photocopies. Le présent arrêt

peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). La greffière :

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