

VD_FINDINFO HC / 2020 / 708 vom 17. November 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-11-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2020___708

FR: VD_FINDINFO HC / 2020 / 708 du 17 novembre 2020

IT: VD_FINDINFO HC / 2020 / 708 del 17 novembre 2020

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION IMMÉDIATE, TORT MORAL, JUSTE MOTIF, INTÉRÊT MORATOIRE | 321b CO, 328 CO, 337c al. 3 CO, 49 CO

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est ouvert contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al.

E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable. L'appel joint, écrit, motivé (art. 311 CPC), déposé dans le délai de réponse (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) et contre une décision rendue en application de la procédure ordinaire (art. 219 ss CPC), est également recevable.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'instance d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Elle peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2 e éd., 2019 [ci-après : CR-CPC], nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4D_72/2017 du 18 mars 2018 consid. 2). Que la cause soit soumise à la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC) ou à la maxime inquisitoire simple, qualifiée aussi de maxime inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 CPC), il incombe toutefois au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5D_43/2019 du 24 mai 2019 consid. 3.2.2.1 et les arrêts cités).

E. 3

L'appelante conteste que le licenciement immédiat était injustifié et, partant, l'indemnité allouée de ce fait et pour tort moral à l'intimé. Dans son appel joint, l'intimé conteste quant

à lui le montant dû par ses soins à titre de remboursement du solde du prêt consenti par son employeuse.

E. 4.1

L'appelante reproche en premier lieu au tribunal d'avoir retenu qu'il n'était pas établi que l'intimé percevait des commissions et d'avoir considéré que la perception de « cadeaux » par l'intéressé ne constituait pas un juste motif de licenciement avec effet immédiat. L'appelante relève que le fait que l'intimé ait perçu des sommes d'argent et reçu des bouteilles de la part d'T. _____ est admis et que l'employé avait l'obligation d'en informer l'employeuse. La violation de l'obligation d'informer est grave, indépendamment de la valeur des montants reçus, au regard de la position occupée par l'employé au sein de l'entreprise ; le lien de confiance est rompu. Pour l'appelante, il est établi, au vu des témoignages recueillis, que l'intimé exerçait des pressions sur ses collègues de travail et qu'il percevait indûment une part de leur salaire ; ces motifs justifient indiscutablement une rupture du lien de confiance et un licenciement avec effet immédiat.

E. 4.2.1

L'art. 321b CO régit l'obligation de rendre compte et de restitution. Le travailleur doit établir un décompte des sommes d'argent qu'il encaisse pour l'employeur et remettre immédiatement à ce dernier tout ce qu'il reçoit pour lui dans l'exercice de son activité contractuelle (marchandises, documents, etc.) (art. 321b al. 1 CO ; TF 4A_310/2007 du 4 décembre 2007, consid. 5.1). Sont exclus de cette obligation de restitution les pourboires usuels – en tant que menus présents d'usage destinés au travailleur –, parce qu'ils sont destinés au travailleur et non pas à l'employeur (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd. 2019, p. 129 ; FF 1967 II 249, p. 311). Lorsque de telles libéralités excèdent ce qui est usuel ou constituent des pots-de-vin, elles entrent dans l'obligation de restituer car il faut considérer qu'elles sont destinées à l'employeur (Wylter/Heinzer, op. cit., let. I, p. 728 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 4 e éd. 2019, n. 2 ad art. 321b CO). Selon la jurisprudence, approuvée par la doctrine, constitue un juste motif de licenciement immédiat l'acceptation, par le salarié, de cadeaux en argent de la part d'un fournisseur, sauf lorsqu'il s'agit de menus présents d'usage ; en effet, l'acceptation de pots-de-vin ne peut que ruiner les rapports de confiance entre l'employeur et le salarié, même si le premier ne subit pas de préjudice (ATF 124 III 25 consid. 3b et les références citées ; Favre Moreillon, Les différents types de licenciements en droit du travail, 2019, n. 5.9.1, p. 227).

E. 4.2.2

Selon l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. En ce qui concerne la preuve par témoignage, l'art. 169 CPC dispose que toute personne qui n'a pas la qualité de partie peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe. La suspicion de partialité d'un témoin, résultant par exemple d'un lien conjugal, de parenté, d'alliance ou d'amitié avec une partie, doit être prise en considération au stade de l'appréciation du témoignage (TF 4A_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3). En outre, si l'interrogatoire de partie constitue un moyen de preuve, de manière générale, la déposition de partie n'a, en raison de la partialité de son auteur, qu'une faible force probante et doit être corroborée par un autre moyen de preuve (CACI 31 mars 2017/133 ; Schweizer, CR-CPC, n. 15 ad art. 191 CPC). Des déclarations indirectes peuvent en principe constituer des moyens de preuve et être l'objet de l'appréciation des preuves

(TF 4A_259/2019 du 10 octobre 2019, consid. 1.3 ; TF 4A_189/2018 du 6 août 2018, consid. 3.2.4 ; TF 4A_338/2015 du 16 décembre 2015, consid. 5.3.3).

E. 4.3.1

Le jugement de première instance a synthétisé les déclarations des parties et des divers témoins entendus. S'agissant du demandeur, il a été indiqué que celui-ci avait admis avoir mangé comme chef d'équipe avec les clients de l'entreprise défenderesse, avoir reçu des bouteilles de vin et s'être fait offrir et/ou avoir offert des repas. Il ressort aussi de cette synthèse que le demandeur a déclaré avoir perçu une fois 500 fr. ou 1'000 fr. d'T. _____, à fin 2015 ou en 2016. Il a été retenu qu'T. _____ – qui a été entendu en qualité de témoin – dirige une entreprise de plâtrier-peintre et plaçait ses travailleurs auprès de la défenderesse ; T. _____ a indiqué, au moment de sa déclaration, qu'il connaissait le demandeur depuis environ quatre ans. Il ressort en outre des déclarations du témoin précité que celui-ci plaçait ses travailleurs auprès de la défenderesse. T. _____ a dit qu'il n'était pas au courant que le demandeur percevait des commissions d'employés temporaires placés au sein de la défenderesse ; il a contesté avoir versé une commission en argent au demandeur pour chaque travailleur placé ; il a toutefois reconnu avoir donné, de temps en temps, au demandeur 200 fr. pour qu'il mange avec sa femme ou lui avoir offert des repas. Pour le témoin, il s'agissait de garder un bon contact avec le demandeur et ses autres clients, avec qui il agissait de même. Le témoin a reconnu avoir donné au demandeur environ 600 fr. au total. Le témoin M. _____ a indiqué, en réponse à l'allégué 79, qu'à son souvenir, il y avait peut-être un collaborateur qui avait confirmé le reversement de 2 fr. de l'heure à A.B. _____. Le témoin a précisé que ce fait avait été relaté lors d'une conversation à laquelle elle avait assisté (« Ce collaborateur l'a dit lors d'une conversation avec Z. _____ et H. _____, à laquelle j'ai assisté »). Préalablement, le témoin a confirmé que des rumeurs avaient circulé au sujet des commissions perçues sur le salaire des intérimaires, mais qu'elle n'en avait pas parlé directement. Enfin, H. _____, interrogé en qualité de partie, a indiqué, en réponse à l'allégué 78, que l'intimé avait précisé, lors de l'entretien du 3 avril 2017, qu'il ne percevait pas de l'argent des employés temporaires, mais de la société d'T. _____, directement. Z. _____ a indiqué que la perception des 2 fr. avait été confirmée par l'employé lors de l'entretien du 3 avril 2017, tout en ajoutant qu'il ignorait – à ce moment-là – qui versait cet argent.

E. 4.3.2

Pour l'appelante, il est indiscutable que l'intimé a perçu des sommes d'argent et reçu des bouteilles de la part d'T. _____. Ces propos ont été confirmés tant par le témoin M. _____, qui a admis avoir entendu, lors d'une conversation, parler de la bouche d'un employé de l'existence de reversement d'argent au demandeur, ce qui venait directement confirmer les ouï-dire, que par T. _____ lui-même, qui a admis avoir offert une contre-prestation à l'intimé, en argent et/ou en nature. Sur cette base, il paraît difficile d'affirmer, comme l'ont fait les premiers juges, qu'il n'a pas été établi que l'employé avait perçu des avantages de la part d'T. _____, les éléments probatoires ci-dessus étant suffisants pour admettre ce fait. Ceci dit, il y a lieu de se demander si les libéralités en question restent dans le cadre de ce que l'usage autorise, étant rappelé que le travailleur doit restituer à l'employeur les libéralités excédant ce que l'usage autorise, les pots-de-vin ainsi que les ristournes pratiquées par les fournisseurs (cf. supra consid. 4.2.1). Le montant total de 600 fr. a été admis par T. _____, qui a déclaré le 15 mai 2019 connaître l'intimé depuis quatre ans, soit depuis 2015. On peut en déduire que les intéressés se sont côtoyés

pendant environ trois ans, de 2015 à 2017 (année du licenciement de l'employé), ce qui porte à 200 fr. en moyenne le montant des libéralités offertes annuellement, soit moins de vingt francs par mois, ce qui pourrait s'apparenter à des pourboires usuels dans un domaine d'activité lié à la restauration, par exemple. Ce montant, de faible quotité, ne permet pas de considérer que les intéressés avaient mis en place un système de rémunération précis. Il permet en tout cas d'exclure une rémunération de 2 fr. de l'heure par employé temporaire. Il apparaît bien plus qu'il s'agit là de cadeaux autorisés par l'usage, ce d'autant qu'il ressort des déclarations recueillies que ces libéralités étaient également offertes à d'autres personnes officiant pour la société employeuse. A l'appui de son appel, l'appelante indique que l'employé exerçait des pressions sur ses collègues de travail. Non seulement ce fait n'a pas été allégué, mais il n'est au demeurant pas établi. Ce qui précède permet de confirmer le résultat auquel ont abouti les premiers juges, en ce sens que l'on ne saurait considérer ces libéralités comme un juste motif de licenciement immédiat, puisqu'elles ne sauraient être assimilées à un système de rémunération illicite. Il ne faut en particulier pas perdre de vue que l'employeuse a refusé de produire les rapports écrits établis lors des entretiens avec les employés temporaires qui auraient fait état de la pratique de rémunération dénoncée. Un tel comportement procédural n'est pas anodin. Si pratique il y avait d'une rétrocession de 2 fr. de l'heure sur le salaire des employés temporaires, il aurait été aisé de citer les employés en question pour qu'ils témoignent de cette pratique, ce qui n'a pas été fait et doit être retenu en défaveur de la thèse soutenue par l'employeuse. En définitive, le grief est infondé.

E. 5.1

L'appelante a pris des conclusions subsidiaires, pour le cas où le licenciement immédiat justifié ne serait pas reconnu. Au vu de la teneur du considérant qui précède, il y a lieu d'entrer en matière. L'appelante dénonce dans ce cadre l'exagération de l'indemnité allouée à l'intimé et le tort moral infondé.

E. 5.2

Les magistrats de première instance ont alloué à l'employé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié équivalant à cinq mois de salaire. Ils ont tenu compte de l'importance des accusations injustifiées véhiculées à l'encontre du demandeur, du défaut d'avertissement, de l'absence de procédure pénale engagée contre l'employé, de l'attitude procédurale adoptée par l'employeuse, qui n'a fourni aucune note, aucun rapport et qui n'a pas demandé le témoignage des autres employés victimes des soi-disant agissements de l'employé, de l'atteinte à la personnalité de l'employé, des longs rapports de travail – les parties étant liées depuis 1999 – et enfin du fait que l'employeuse a attendu le mois de juin 2017 avant de délivrer le certificat de travail demandé.

E. 5.3

Aux termes de l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut allouer au travailleur victime d'un licenciement immédiat injustifié une indemnité dont il fixe librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser le maximum correspondant à six mois de salaire. L'indemnité a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 123 III 391 consid. 3c p. 394). En principe, elle est due dans tous les cas de résiliation immédiate et injustifiée du contrat de travail (ATF 121 III 64 consid. 3c p. 68 ; ATF 120 II 243 consid. 3e p. 247 ; ATF 116 II 300 consid. 5a). Les exceptions doivent être fondées sur les circonstances de chaque cas particulier; elles supposent l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à la charge de celui-ci (ATF 116 II 300 consid. 5a ;

TF 4C.74/2000 du 16 août 2001, consid. 5a). Le montant de l'indemnité est fixé d'après la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante (ATF 121 III 64 consid. 3c p. 69) et les effets économiques du licenciement (ATF 123 III 391 consid. 3c p. 394) entrent aussi en considération. Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation, tant sur le principe que sur l'ampleur de l'indemnité.

E. 5.4

Les premiers juges, qui bénéficient d'un large pouvoir d'appréciation, ont tenu compte correctement des circonstances d'espèce. On ne saurait dire qu'ils se sont fondés sur des faits qui, dans le cas d'espèce, ne devaient jouer aucun rôle ou qu'ils ont omis de considérer un ou plusieurs faits topiques. En particulier, il n'y a pas lieu de tenir compte, comme plaidé par l'appelante, d'une violation par l'employé de l'art. 321b al. 1 CO, puisque précisément une telle violation a été écartée au considérant 4.3.2 ci-dessus. Les premiers juges ont en outre fait état de l'absence de procédure pénale pour appuyer l'hypothèse de rumeur infondée, sous-entendant par-là que si un comportement délictuel de l'employé avait réellement existé, il ne fait nul doute qu'une dénonciation pénale aurait été opérée. La même logique prévaut s'agissant du fait que les collaborateurs de l'appelante ont été tenus à l'écart de la procédure. Contrairement à ce qu'affirme l'appelante, il ne s'agit pas là de motif justifiant une diminution de l'indemnité. Quant aux faits que l'employé aurait perçu des indemnités de chômage et aurait « tenté » de démarrer une activité en tant qu'indépendant, ils ne lui sont d'aucun secours, étant observé qu'A. _____ Caisse de chômage agit en qualité d'intervenante pour récupérer les sommes versées à l'employé. Enfin, le fait que l'intimé aurait continué de percevoir sa rente d'invalidité LAA n'a pas été allégué. On ne discerne aucune violation des règles développées en matière de libre appréciation et par conséquent aucune violation de l'art. 337c al. 3 CO.

E. 6.1

Enfin, l'appelante conteste l'indemnité pour tort moral, allouée à hauteur de 1'000 francs. Selon elle, une personne ne peut pas prétendre, sur la base du même état de fait, à la fois à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié et à la fois à une indemnité pour tort moral. Lui accorder les deux revient à la sur-indemniser et à condamner l'appelante deux fois pour le même complexe de faits, raison pour laquelle elle conclut à la suppression de l'indemnité de 1'000 francs. Après avoir rappelé la théorie juridique en lien avec l'octroi d'une indemnité pour tort moral, les premiers juges ont indiqué que le demandeur avait subi les rumeurs et le dénigrement véhiculés sans fondement par ses supérieurs. A la suite de ce dénigrement, qui revêtait une certaine gravité objective (puisque venant de ses supérieurs), le demandeur s'était retrouvé isolé et sans soutien sur son lieu de travail. Les premiers juges se sont notamment référés à un courrier recommandé de l'employé du 12 avril 2017, où celui-ci demandait à l'employeuse de cesser de se vanter « urbi et orbi » de l'avoir licencié avec effet immédiat, et relève qu'il est indéniable que cette atteinte a été ressentie par le demandeur comme une souffrance morale, sa réputation et son honneur ayant été mis en cause.

E. 6.2

Les éléments probatoires à disposition pour valider l'existence du motif – distinct du motif de licenciement – fondant l'indemnité pour tort moral tel que rappelé ci-dessus (rumeurs,

dénigrements, travailleur isolé, sans soutien) sont d'une part la lettre de l'employé du 12 avril 2017 et d'autre part le témoignage de M. _____, qui a confirmé avoir entendu des rumeurs au sujet des commissions perçues sur le salaire des intérimaires. Ces éléments sont suffisants, à défaut d'autres éléments qui n'ont pas été apportés par la partie adverse pour tenter de les contrer, ce qui était pourtant à sa portée. Sur l'existence de ce motif, qui relève des faits, respectivement de l'appréciation des preuves, la démonstration de l'appelante est insuffisante au regard des exigences de motivation, dès lors qu'elle se contente de dire, à l'appui du ch. 2, p. 5 de l'appel (chiffre qui ne concerne d'ailleurs pas le tort moral), que la rumeur portant atteinte à l'honneur et à la personnalité de l'intimé a été contestée et qu'elle ne pouvait être retenue par le tribunal sans un examen détaillé, alors que, on l'a vu, ce fait ressort de deux éléments probatoires du dossier, sans que l'appelante ne parvienne à démontrer que cette appréciation serait erronée, en mettant par exemple en avant d'autres moyens probatoires non appréciés ou non correctement appréciés par les premiers juges. L'appelante ne peut en particulier pas être suivie lorsqu'elle soutient péremptoirement qu'aucun élément au dossier ne démontre qu'une telle rumeur aurait été répandue. Pour le surplus, l'appelante ne développe aucun argument faisant état d'une violation du droit, en particulier de l'art. 337c al. 3 CO et/ou de l'art. 49 CO. Elle ne précise pas en quoi les premiers juges auraient violé le droit fédéral ou la jurisprudence développée sur le sujet, n'apportant pas le début d'une explication en la matière. Or, l'art. 336a al. 2 CO réserve les dommages-intérêts qui pourraient être dus à côté de l'indemnité pour congé abusif et permet au juge d'allouer une indemnité de tort moral fondée sur les art. 328 et 49 CO pour des faits indépendants du licenciement, par exemple résultant d'un harcèlement ou de violations au droit de la personnalité antérieures au congé abusif, qui constituent une atteinte indépendante du congé-représailles qui a fait suite à la plainte de l'employé adressée à son employeur (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 661). Dans un tel cas, le travailleur a subi une atteinte à sa personnalité qui se distingue nettement de celle qui résulte déjà d'un congé abusif, de sorte qu'un cumul avec une prétention pour tort moral fondée sur l'art. 49 CO peut entrer en considération (ATF 135 III 405 consid. 3.2 ; TF 4A_316/2012 du 1^{er} novembre 2012 consid. 2.1). A cela s'ajoute que, dans ce domaine, le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation comme cela a été rappelé par les premiers juges. Or, les circonstances d'espèce ne permettent pas de considérer que les magistrats auraient abusé de ce pouvoir. Dès lors, le grief est infondé.

E. 7

En conclusion de son appel joint, A.B. _____ demande la réforme du chiffre V, en ce sens qu'il soit dit qu'il doit payer à la défenderesse le montant de 15'150 fr. 75 avec intérêts à 6,1 % dès le 4 avril 2017. L'appelant par voie de jonction se plaint d'une violation du principe ne ultra petita. Alors que la défenderesse a conclu, à titre reconventionnel, à ce que le demandeur soit condamné à lui verser la somme de 15'150 fr. 75 avec intérêts à 6,1 % l'an dès le 29 août 2016, un montant de 19'360 fr. 70 a été alloué, avec intérêts à 6,1 % l'an sur 18'500 fr. (solde du prêt au jour du licenciement, le 3 avril 2017) dès le 4 avril 2017, les intérêts à 6,1 % ayant été calculés par les premiers juges du 16 août 2016 au 25 mars 2017, puis du 26 mars au 3 avril 2017, puis ajoutés au capital encore dû ; quant aux intérêts, ils ont été arrêtés à partir du 4 avril 2017 sur le solde du prêt en capital. En procédant ainsi, les juges ont fait le calcul des intérêts jusqu'au jour du licenciement et les ont additionnés au capital dû, ce qui pourrait être similaire aux conclusions prises mais retranscrites différemment, sauf à dire que les intérêts calculés à partir du 4 avril 2017 le sont sur un capital (même expurgé des intérêts additionnés, pour ne pas les prendre à double) plus élevé

que celui de base figurant dans les conclusions. Il y a bien eu violation du principe ne ultra petita, ce d'autant que les juges ont opéré leur calcul dès le 16 août 2016 alors que les conclusions indiquaient le 29 août 2016. En outre, il ressort du jugement entrepris, sans que ces points ne soient remis en cause par l'une ou l'autre des parties, que le montant des intérêts, au taux de 6,1 %, était de 2'298 fr. 60 et qu'il serait retenu sur le salaire du mois de décembre 2019, conformément au contrat de prêt du 29 août 2016. Donc, en août 2016, ces intérêts n'étaient pas encore exigibles. Ils sont toutefois devenus exigibles lors du licenciement, celui-ci ayant rendu le solde de la dette exigible. C'est donc à bon droit que l'appelant par voie de jonction se dit être redevable d'un montant de 15'150 fr. 75 avec intérêts à 6,1 % l'an dès le 4 avril 2017, soit dès le lendemain du licenciement. D'ailleurs, les premiers juges n'ont pas apporté d'explication au fait qu'ils tenaient compte d'un intérêt à compter du 16 août 2016, date du prêt versé le 29 août 2016. Il s'ensuit que l'appel-joint doit être entièrement admis, dans le sens d'une réforme du ch. V du jugement de première instance. Le jugement est confirmé pour le surplus, conformément à la conclusion IV de l'appel-joint, ce qui ne nécessite pas de procéder à une nouvelle répartition des frais de première instance.

E. 8.1

Pour les motifs qui précèdent, l'appel doit être rejeté, tandis que l'appel joint doit être admis et le chiffre V du dispositif réformé comme indiqué ci-dessus (cf. consid. 7 supra), le jugement étant confirmé pour le surplus.

E. 8.2

Les frais judiciaires de deuxième instance afférents à l'appel et à l'appel joint, arrêtés respectivement à 877 fr. 50 et 321 fr. (art. 67 al. 3 TFJC [tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils ; BLV 270.11.5]), soit à 1'198 fr. 50 au total, seront mis à la charge de l'appelante principale, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). L'appelante doit verser à l'intimé et appelant par voie de jonction la somme de 2'500 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]), à titre de dépens et de remboursement de l'avance de frais judiciaires de deuxième instance.

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