

VD_GERICHTE TR10.011624 vom 4. Juni 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-06-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TR10.011624

FR: VD_GERICHTE TR10.011624 du 4 juin 2012

IT: VD_GERICHTE TR10.011624 del 4 giugno 2012

Erwägungen

E. 24

juillet 2006, un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, représenté par W._____, en qualité [...]. Son engagement débutait le 1er septembre 2006 et était prévu pour une durée indéterminée à un taux de 100 %. Par courrier du 10 décembre 2007, le chef du W._____ a informé la demanderesse qu'il lui accordait une augmentation annuelle supplémentaire au sens de l'article 43 RLPERS à valoir à partir du 1er janvier 2008. Cette mesure a été décidée pour tenir compte de la qualité de son travail dans le cadre de sa fonction et de l'assiduité témoignée dans son accomplissement. Le 16 octobre 2008, le chef du W._____ a confirmé à la demanderesse qu'elle assumerait dès le 1er janvier 2009 la responsabilité du secteur [...]. Elle était ainsi promue en qualité d'adjointe A (classe 29- 32) avec effet au 1er janvier 2009. De plus, l'augmentation annuelle supplémentaire de salaire au sens de l'article 43 RLPERS lui a été accordée à valoir à partir du 1er janvier 2009. Enfin, il lui assurait une rémunération totale pour l'année 2009 de fr.120'000.-, 13ème salaire compris, pour un équivalent plein-temps. Un avenant au contrat de travail de la demanderesse a été signé entre les parties le 29 décembre 2008, suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle classification des fonctions DECFO-SYSREM. Ainsi, à compter

- 3 - du 1er décembre 2008, la demanderesse a été colloquée à un niveau de fonction 12. Selon courrier du 11 février 2009, du chef du W._____, qui faisait suite à la reprise par la demanderesse du secteur [...] au 1er janvier 2009, l'emploi-type de cette dernière a été modifié en [...] avec pour fonction [...], niveau 14, échelon 2. Ainsi, son salaire annuel pour une activité à 100 % a été portée à fr. 118'908.-, 13ème salaire compris, avec la précision que la rémunération totale pour 2009 serait de fr. 120'000.- correspondant à un taux d'activité de 100 %. Suite à la reprise de ses activités après son congé maternité, respectivement d'allaitement, le taux d'activité de la demanderesse a passé de 100 % à 80 %, avec effet au 1er septembre 2009. Par courrier du 18 novembre 2009, le chef du W._____ a octroyé à la demanderesse, « pour respecter l'engagement qu'il avait pris envers (elle) » une indemnité unique brute pour travaux spéciaux de fr. 1'020.- au titre de l'article 54 RLPERS. Ce courrier mentionnait encore ce qui suit : « Je profite de la présente pour vous adresser mes vifs remerciements pour la qualité de votre travail et votre engagement au sein du service ». Le 10 février 2010, le W._____ a établi un certificat de travail intermédiaire concernant la demanderesse. On extrait de ce document ce qui suit : « Madame T._____ occupe ses fonctions à notre pleine et entière satisfaction. Elle fait preuve d'autonomie, d'impartialité et de la rigueur nécessaire au bon déroulement de ses mandats. Son calcul des risques, sa perception rapide des attentes, sa vivacité d'esprit et son entregent contribuent clairement à la réussite des activités du secteur. De caractère agréable et sociable, Madame T._____ s'est très bien intégrée dans l'équipe au sein de laquelle elle sait œuvrer positivement à la réalisation des objectifs. Elle entretient d'excellentes

relations avec ses collègues et supérieurs hiérarchiques, ainsi qu'avec les partenaires (inclus les Conseillers/ères d'Etat) du secteur. Ces qualités d'organisation, de communication et son sens des responsabilités sont particulièrement appréciés ». Entendue en qualité de témoin, Madame [...], a déclaré bien connaître la demanderesse du fait de son activité au sein du [...]. Elle l'a en effet côtoyée à cette occasion dans le cadre de la mise en place d'une procédure de [...]. Elle a estimé que le travail de la demanderesse était excellent, appréciation partagée par le [...]. Lorsqu'il a appris le licenciement de la demanderesse, elle a sollicité des explications du [...] lequel a indiqué que « quand il y a tricherie, il ne pouvait rien faire ». Le témoin n'a pu que regretter le fait que les personnes compétentes soient licenciées.

- 4 - Le témoin B. _____ a déclaré, lors de son audition devant le TRIPAC, que le chef du W. _____ lui avait expressément demandé de faire des comparaisons entre les passages par la porte d'entrée du service par la demanderesse et les informations inscrites dans le système de timbrage. Elle a exposé que les collaborateurs disposaient d'un badge qui leur permettait d'ouvrir la porte d'entrée. Les nouveaux collaborateurs sont informés sur la manière d'utiliser la timbreuse mais ne sont pas informés du fait que les passages par la porte sont enregistrés. Elle a également précisé que les informations concernant le passage par la porte étaient enregistrées et conservées sans limite de temps. Elle ne pensait pas que les collaborateurs étaient au courant de l'enregistrement de ces informations. Le témoin [...] a déclaré devant le TRIPAC que la demanderesse travaillait régulièrement depuis la maison et qu'elle est fumeuse. Il estimait sa consommation à une dizaine de cigarettes par jour. Il a également indiqué que suite à son licenciement, la demanderesse avait eu recours à un psychiatre pour surmonter cette épreuve, cette situation l'ayant beaucoup affligée. Il ignorait toutefois si la demanderesse était au courant du fait que ces passages par la porte d'entrée du service étaient enregistrés. B. Le 23 mars 2010, le chef du W. _____ s'est adressé à la demanderesse dans les termes suivants : « Chère Madame, L'examen de votre timbrage m'amène à quelques points d'interrogation. Depuis le début de l'année au moins, il apparaît certaines incohérences, en particulier s'agissant de la pause de midi. L'examen plus attentif des heures d'arrivée et de départ démontre qu'elles ne correspondent pas nécessairement aux enregistrements de la porte d'entrée. A titre d'exemple, le 26 janvier 2010, vous avez timbré de la manière suivante : - Arrivée 7h47 ; - Sortie 11h28 ; - Arrivée 11h41 ; - Sortie 15h54 ; - Arrivée 15h59 ; - Sortie 17h. Les heures d'arrivée devraient correspondre également à l'entrée au bureau. Or, la porte d'entrée du bureau a enregistré les heures suivantes : - 7h47 ; - 11h28 ; - 13h49 ; - 15h59 ;

- 5 - On s'aperçoit que les heures d'entrée de 11h28 et 13h49 ne correspondent pas au timbrage sur Mobatime. Les situations de ce type se présentent à de nombreuses reprises depuis le 1er janvier 2010. Je vous prie de bien vouloir me fournir les explications sur ces situations atypiques d'ici le 24 mars. Je suis naturellement prêt à recueillir vos explications soit par écrit, soit oralement, voire les deux. Je tiens d'ores et déjà à attirer votre attention sur le fait que selon les explications que vous fournirez, je ne saurais exclure de devoir engager contre vous une procédure au sens de la Loi sur le personnel. Cela veut dire concrètement que la présente vous ouvre le droit d'être entendu. ». La demanderesse a adressé au chef du W. _____ un message électronique le 23 mars 2010, dont la teneur est la suivante : « Suite à notre entrevue et comme vous l'avez mentionné dans votre lettre, je vous adresse ci-dessous quelques points : - Tout d'abord, mon étonnement quant au délai. En effet, ces points d'interrogation remontent selon vous depuis le mois de janvier. Nous

sommes au mois de mars, aurait-il été opportun de venir vers moi plus tôt ? - Ensuite, ma supérieure directe étant Madame A. _____, je suis étonnée de ne pas avoir eu un entretien avec elle ou oralement, elle m'aurait déjà fait part de ces interrogations, ce qui aurait sans doute évité d'en arriver à la rédaction de cette lettre (lettre d'avertissement ?). Ceci étant, je vous informe qu'il m'est arrivé, au vu du règlement et du fonctionnement de Mobatime où ½ heure est déduite chaque midi si nous ne pointons pas, il m'est arrivé à cet effet et au regard de toutes les heures que je passe au bureau en travaillant à midi (avec un sandwich à mon bureau) et chez moi, de ne pas pointer certains jours à midi (puisque ½ heure m'est de toute façon enlevée au total de ma journée). En toute honnêteté, peut-être m'est-il arrivé également d'oublier de pointer ? Je reste volontiers à votre disposition pour un éventuel éclaircissement des directives de la LPERs concernant le pointage. Je profite également de ce mail pour vous demander si, malgré les preuves de bonnes prestations fournies, vous souhaitez de façon indirecte arriver à un arrangement ? ». C. Par courrier recommandé du 26 mars 2010, le W. _____ a résilié le contrat de travail de la demanderesse avec effet immédiat. On extrait de ce courrier ce qui suit : « Le 23 mars 2010, je vous ai convoquée pour vous faire part de mon interrogation quant aux timbrages attestant votre présence et votre activité au W. _____. Je vous ai donné à titre d'exemple une situation qui

- 6 - démontre un écart entre l'heure d'entrée par la porte du service, l'heure d'arrivée attestée par le système Mobatime et l'heure de sortie. Cet exemple démontre que les heures des entrées par la porte ne correspondent pas aux timbrages sur Mobatime. Dans cette situation produite le 26 janvier 2010, il s'ensuit que vous avez commencé à travailler à 7h47. Vous êtes sortie du service sans timbrer, puis vous êtes revenue au service à 11h28 après avoir timbré. Vous avez à nouveau timbré à 11h41 (preuve par le timbrage), vous êtes revenue dans le service sans timbrer à 13h49 (preuve par le système d'enregistrement de la porte d'entrée). Vous avez timbré à nouveau à 15h54, 15h59 et 17h00. Alors que vous avez pour le moins oublié de timbrer à deux reprises durant cette journée, vous n'avez signalé aucune anomalie de timbrage aux gestionnaires Mobatime pour cette journée. Ces situations particulières se rencontrent au moins à plus de 50 reprises depuis votre retour de congé maternité. Une analyse de votre décompte Mobatime et de l'enregistrement de la porte d'entrée le démontre (cf. listes annexées). Par courrier du 23 mars 2010, remis en mains propres, je vous ai signalé ces situations atypiques. Je vous ai invitée à vous déterminer, dans un premier temps d'ici au 24 mars 2010, délai que j'ai prolongé au 25 mars 2010 compte tenu de votre absence du bureau le 24 mars 2010. Vous vous êtes déterminée par un courrier électronique du 23 mars 2010 à 16h16. Dans votre détermination, vous mentionnez ceci « je vous informe qu'il m'est arrivé, au vu du règlement et du fonctionnement de Mobatime où ½ heure est déduite chaque midi si nous ne pointons pas, il m'est arrivé à cet effet et au regard de toutes les heures que je passe au bureau en travaillant à midi (avec un sandwich à mon bureau) et chez moi, de ne pas pointer certains jours à midi puisque une ½ heure m'est de toute façon enlevée au total de ma journée). En toute honnêteté, peut-être m'est-il arrivé également d'oublier de pointer ». Par mail du 25 mars 2010, je vous ai convoquée afin de vous remettre la liste complète des anomalies constatées avec un courrier d'accompagnement qui vous invitait à vous déterminer le même jour d'ici 16h30 ou vendredi 26 mars 2010 à 8h00. Vous avez refusé de prendre ce document. Vous m'avez indiqué oralement que vous étiez de bonne foi et que vous aviez la conscience tranquille, en particulier au regard de la qualité de votre travail. Je vous ai fait part de la possibilité de prononcer à votre encontre un avertissement ou de résilier votre contrat avec effet

immédiat, ce qui démontrait manifestement la gravité de la situation. Considérant la durée, ainsi que la fréquence des anomalies constatées par rapport au système de timbrage, j'en arrive à la conclusion que le lien de confiance est malheureusement rompu. Vous avez admis avoir aménagé votre temps de travail sans respecter les règles en vigueur au W._____. Ceci, quand bien même votre supérieure hiérarchique vous a rappelé, par courriel du 10 février 2010, l'obligation de timbrer lors de chaque sortie des bureaux du W._____ et ceci indépendamment de la période de sortie. Ce type d'agissement m'amène à résilier votre contrat avec effet

- 7 - immédiat en application de l'art. 61 de la Loi sur le personnel. J'observe que, malgré plusieurs demandes, vous avez refusé de fournir quelque explication que ce soit quant au constat dont je vous ai fait part. J'ajoute que je considère que votre niveau de fonction, la visibilité de votre activité et la conduite du personnel qui est sous votre responsabilité constituent à mes yeux un élément aggravant. En votre qualité de cadre au W._____, vous avez la responsabilité d'appliquer les instructions du service et de montrer l'exemple vis-à-vis de l'équipe que vous dirigez. Concrètement, votre activité contractuelle prend fin ce jour. Je vous invite à restituer votre carte de timbrage et à récupérer vos affaires personnelles. Vos accès seront bloqués dès ce vendredi 26 mars 2010 à 17h00. » D. Deux entrées permettent d'accéder aux locaux du W._____. Une entrée « tout public » qui se trouve au deuxième étage du bâtiment sis [...] ainsi qu'une entrée réservée au personnel qui se trouve au 3ème étage. Le défendeur allègue que des informations précises ont été remises à la demanderesse quant à son obligation d'entrer dans les bureaux par la porte du 3ème étage. Elle produit, à cet égard, une lettre datée de septembre 2010 qui serait « un modèle de courrier remis à tous les collaborateurs lors de l'entrée en service au W._____ ». On extrait de ce courrier ce qui suit : « Je vous souhaite la bienvenue dans notre service et désire vous transmettre certaines informations concernant votre timbrage. Votre badge est actif dès le jour de votre arrivée. Il permet l'ouverture de la porte au 3ème étage, ainsi que le timbrage à la borne, qui se situe dans l'entrée au 3ème étage également. Le timbrage se fait en arrivant le matin, au début et à la fin de la pause de midi, puis au départ en fin de journée. Toutes sorties pour des raisons personnelles doivent également être timbrées. Lors de missions extérieures liées au travail, il faut taper le code 11 sur la machine puis placer votre badge, idem au retour. Toutes demandes de corrections dans Mobatime sont à adresser à [...] - vd.ch. » Le défendeur n'a toutefois pas prouvé que la demanderesse a été spécifiquement informée de son obligation de rentrer dans les locaux du W._____ par la porte du 3ème étage. Le courrier précité, dont la date est postérieure à la date d'entrée en service de la demanderesse au sein du service, ne permet pas de prouver cette allégation. Le défendeur n'a également pas prouvé que les employés du W._____ ont été informés du fait que le passage par la porte au 3ème étage était enregistré. Certains collaborateurs semblent être au courant de cette pratique, comme le témoin A._____ ou le témoin B._____, dont le rôle a notamment été de

- 8 - faire des vérifications concernant la demanderesse. Celle-ci relève toutefois qu'elle ne pense pas que les autres collaborateurs savent que les passages sont enregistrés. De plus, le témoin [...], qui avait recruté la demanderesse à l'époque, a indiqué qu'il ne pouvait pas avoir connaissance des personnes qui passaient les portes. Quoi qu'il en soit, la défenderesse n'a produit aucun document ou directive qui informe les employés des enregistrements précités. Entendue en qualité de témoin devant le TRIPAC, la supérieure directe de la demanderesse, Madame A._____, a déclaré ce qui suit : « Il existe des

communications pour l'usage des portes. Les nouveaux collaborateurs sont informés de l'usage des portes à leur arrivée. Il est clair que les collaborateurs entrent et sortent par la porte du 3ème étage. La porte du 2ème est utilisée que par des personnes externes. Il est vrai que les collaborateurs accompagnent les candidats à la porte du 2ème mais il n'est pas nécessaire qu'ils sortent. De mon point de vue, la position de cadre de Mme T. _____ lui imposait un usage exemplaire de la timbreuse. Je n'ai pas donné d'autorisation à la demanderesse pour comptabiliser les heures de travail effectuées à la maison. J'utilise moi-même le système de timbrage. Je suis la supérieure hiérarchique de Madame T. _____ depuis février 2009. Je n'ai pas émis d'appréciation négative sur le travail de Madame T. _____. J'ai constaté des problèmes avec le timbrage de Madame T. _____. Lorsqu'elle quittait les lieux, il ressortait de la timbreuse qu'elle aurait dû être en train de travailler. J'ai constaté ce problème à plusieurs reprises. J'en ai informé mon supérieur. J'ai rappelé à Madame T. _____ à deux reprises les règles en matière de timbrage. Je l'ai informée par oral et je lui ai envoyé un message informatique pour lui rappeler la règle en matière de timbrage afin que les collaborateurs du secteur respectent cette règle. Je n'ai pas constaté de changement suite à cela. Le problème de l'absence au travail alors qu'elle aurait dû y être a persisté. Suite à la mise en vigueur de la réorganisation du W. _____, au 1er février, j'ai pris la supervision de Madame T. _____. Lorsque j'ai commencé à travailler à ce poste, mon bureau a déménagé au 2ème entre février et avril 2009 à une date que je ne peux pas préciser. J'étais alors plus proche du bureau de Madame T. _____, ce qui m'a permis de constater que Madame T. _____ sortait parfois par la porte du 2ème étage. Je l'ai constaté très rapidement, d'où mon intervention. Mon intention était d'informer globalement tous les collaborateurs sans désigner quelqu'un en particulier. J'aurai ensuite demandé au responsable du secteur d'appliquer les directives. Je n'ai pas informé directement Madame T. _____. J'ai un accès direct au suivi Mobatime des collaborateurs de mon domaine. Depuis mes nouvelles responsabilités, les relations avec Madame T. _____ sont plus difficiles qu'auparavant. J'ai comparé les sorties de Madame T. _____ avec son agenda électronique, auquel j'ai également accès. Il y avait des

- 9 - divergences. Je ne pense pas avoir commis d'erreur. Cela fait partie de mon rôle de veiller à ce que les règles soient correctement appliquées. De mon point de vue, il y a eu une tricherie au niveau du timbrage. J'estime que les divergences répétitives entre les données du timbrage et de la porte constituent une tricherie. Elle était absente alors qu'elle aurait dû être au travail. J'ai constaté de telles divergences à plusieurs reprises, en tout cas cinq fois. J'ai rappelé les règles aux collaborateurs car j'entendais la porte s'ouvrir sans que la sonnette ne s'active. Depuis mon bureau, je ne vois pas la porte du 2ème étage. Je ne fais pas de recrutement je ne suis pas tout le temps dans les locaux. Il m'arrive que j'aie des séances à l'extérieur. Je ne surveillais pas les allées et venues de Madame T. _____ mais j'ai été attentive. ». Le défendeur a allégué que le chef du W. _____ a été rendu attentif au début d'année 2010, par Madame A. _____, du fait que les timbrages de la demanderesse ne semblaient pas correspondre à la réalité (allégué 139). Le 10 février 2010, Madame A. _____ a adressé, notamment à la demanderesse, un message électronique dans lequel elle lui rappelait les règles suivantes : « Comme je l'ai mentionné lors de la dernière séance de domaine du 4 février 2010, le principe de base en matière de timbrage est le suivant : lors de chaque sortie des bureaux W. _____, et ceci indépendamment de la période de sortie, un timbrage (avec code ou sans code) doit être effectué ». Enfin, la demanderesse a allégué qu'il lui arrivait de raccompagner les personnes qui faisaient l'objet

d'un entretien par la porte du 2ème étage et de rentrer, ensuite, par la porte du 3ème. Cet élément est corroboré par le témoignage de Madame A. _____ tel que mentionné ci-avant. Quand bien même le défendeur a été invité à transmettre au TRIPAC le décompte du temps de travail effectué à la maison par la demanderesse, et notamment le nombre de fois où elle s'est connectée sur son compte depuis l'extérieur, il n'a pas été en mesure de le faire. Par courrier du 15 septembre 2010, le défendeur a informé le TRIPAC que, dans la période du 23 février 2009 au 26 mars 2010, le demandeur (recte : la demanderesse) avait utilisé 570 fois sa carte d'accès informatique à distance. Au 31 avril 2010, le W. _____ a payé le 13ème salaire de la demanderesse, ainsi que le solde de ses vacances. Une retenue de fr. 998.34, montant brut, a été effectuée pour les jours de travail non- effectués au mois de mars. Ainsi, le montant total versé à la demanderesse fin avril était de fr. 6'063.27. En 2010, le salaire annuel de la demanderesse était de fr. 97'337.60. E. Par courrier du 29 mars 2010, de son conseil, la demanderesse s'est adressée au W. _____ pour informer ce dernier qu'elle contestait son licenciement qu'elle qualifiait de « totalement abusif ». Elle offrait

- 10 - formellement ses services et sollicitait que le défendeur reconsidère ce dossier et revoit sa décision. F. Par requête du 9 avril 2010, la demanderesse a saisi le TRIPAC de Prud'hommes de l'administration cantonale et pris les conclusions suivantes : «I. le congé est abusif. II. l'Etat de Vaud est le débiteur d'T. _____ et lui doit immédiatement paiement de la somme de fr. 54'202.35 brut avec intérêt à 5 % l'an dès le

E. 26

mars 2010. Par courrier du 29 juin 2010, la Caisse I. _____ a informé le TRIPAC que le montant définitif de la subrogation pour la période du 1er avril au 30 juin 2010 se montait à fr. 18'419.65, montant net. Lors de l'audience du 12 octobre 2010, la conciliation a été tentée et a abouti partiellement par une convention réglant la question de la délivrance du certificat de travail. Le TRIPAC a rendu un jugement sous forme de dispositif le 1er novembre 2010, dont le défendeur a sollicité la motivation en temps utile. ». En droit, le TRIPAC a retenu, en substance, que la collecte des informations concernant le passage de la porte d'entrée par la demanderesse avait été effectuée en violation du principe de la transparence et de l'art. 13 LPrD (loi du 11 septembre 2007 sur la

- 11 - protection des données personnelles; RSV 172.65), que celle-ci avait été mise en observation par des procédés dont elle n'avait pas connaissance, pour accumuler à son encontre un certain nombre de griefs dans le but de la mettre devant le fait accompli, ce qui apparaissait comme contraire à la bonne foi. Le tribunal a estimé que la collecte illicite des informations ne pouvait pas être utilisée comme moyen de preuve pour démontrer des prétendus manquements de la demanderesse – le défendeur n'ayant au surplus pas prouvé par un autre moyen lesdits prétendus manquements – et que même si l'on prenait en compte la liste des prétendues anomalies constatées entre le pointage Mobatime et les entrées dans les locaux du W. _____ depuis le 1er janvier 2010, une grande majorité de ces anomalies concernait une pause de midi non timbrée; or, il ressortait implicitement de la directive du W. _____ de mars 2005 concernant l'aménagement du temps de travail, que lorsqu'aucune pause n'était prise à midi par le collaborateur de travail, le système Mobatime inscrivait automatiquement un arrêt de travail d'une durée d'une demi-heure dans le décompte des heures de l'employé. Se fondant sur les explications de la demanderesse, le TRIPAC a déclaré avoir acquis la conviction que celle-ci n'avait pas souhaité léser les intérêts de son employeur et qu'il n'y avait pas eu réellement de préjudice, les anomalies

étant dues pour leur majorité à l'absence de prise d'une pause de midi décomptée de toute manière automatiquement. Les premiers juges se sont dits convaincus que les motivations de l'autorité intimée étaient autres que la sauvegarde des intérêts du service et que la question du timbrage avait été utilisée comme un prétexte pour licencier la demanderesse avec effet immédiat, cette procédure ayant été utilisée pour se débarrasser de la demanderesse sans passer par la procédure de licenciement usuelle. Le tribunal a retenu que les faits reprochés à la demanderesse, pour autant qu'ils fussent avérés, auraient tout au plus dû faire l'objet d'un avertissement et que le licenciement relevait de l'abus de droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210), de sorte que le défendeur devait présenter un poste équivalent à la demanderesse au sein de l'administration cantonale.

- 12 - B. Dans son mémoire de recours du 23 décembre 2011, l'Etat de Vaud a conclu principalement à la réforme du jugement du TRIPAC du 1er novembre 2010 en ce sens que les conclusions prises par T. _____ dans sa requête du 9 avril 2010 soient rejetées, subsidiairement au renvoi de la cause à l'instance précédente pour nouveau jugement dans le sens des considérants. Le 20 avril 2012, la Caisse de chômage I. _____ a déclaré qu'elle n'avait pas de nouveaux éléments à apporter au dossier. Dans sa réponse du 16 mai 2012, T. _____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet du recours et à la confirmation du jugement attaqué. En droit :

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