

VD_GERICHTE ZQ24.020736 vom 12. November 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-11-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ24.020736

FR: VD_GERICHTE ZQ24.020736 du 12 novembre 2024

IT: VD_GERICHTE ZQ24.020736 del 12 novembre 2024

Erwägungen

E. 20

septembre 2023 que le poste promis avait été repourvu en raison d'une réorganisation urgente du service. En conséquence, aucune faute ne pouvait lui être reprochée. Il a joint des captures d'écran d'un message rédigé par [...], responsable financier du Service J._____, faisant état de réattributions de pourcentages de postes de travail au sein du service et indiquant que le poste envisagé pour l'assuré n'était plus disponible, la mise au concours d'un autre poste à 80 % étant cependant envisagée pour le 1er avril 2024. Durant l'entretien de conseil du 26 février 2024, l'assuré a annoncé à sa conseillère qu'il allait débiter le 25 mars 2024 un emploi de durée déterminée de 8 mois au taux de 70 %. Il a également indiqué qu'il était convoqué à l'armée du 4 au 22 mars 2024 (cf. procès-verbal - 4 - d'entretien du 26 février 2024). Il a ensuite remis ses preuves de recherches d'emploi du mois de février 2024 le 5 mars 2024 (10 démarches effectuées entre le 1er et le 29 février). Selon courrier du 25 mars 2024, l'ORP a annulé l'inscription de l'assuré au motif qu'il a retrouvé un emploi. L'intéressé a encore déposé le

E. 25

mars 2024 ses preuves de recherches d'emploi du mois de mars 2024 (11 démarches effectuées entre le 4 et le 22 mars). L'assuré a complété son opposition le 30 mars 2024. Produisant un contrat de travail de durée déterminée établi le 21 février 2024 pour un engagement à 70 % du 25 mars au 31 octobre 2024, il a exposé que sa détermination à vouloir travailler et à éviter le recours aux prestations de chômage était démontrée par le gain intermédiaire effectué en décembre 2023 puis son engagement pour un emploi à 70 % dès le 25 mars 2024. Le 9 avril 2024, le Pôle juridique de la DGEM a rendu une décision sur opposition confirmant la décision contestée, retenant que le recourant n'avait effectué que six recherches d'emploi dans les trois mois précédant son inscription au chômage, ce qui était manifestement insuffisant. L'obligation de chercher un emploi existait également durant les services militaires et civils, et il paraissait invraisemblable que l'assuré ne puisse pas s'absenter de l'école de recrue pour se rendre à un entretien d'embauche. En outre, faute d'être en possession d'un contrat de travail écrit, l'intéressé ne pouvait pas tenir comme assuré de retrouver un emploi à la fin de son service militaire. Les engagements trouvés par l'assuré après son inscription au chômage s'inscrivaient dans son obligation de diminuer le dommage causé à l'assurance-chômage et ne lui avaient au demeurant pas permis de se passer de l'aide de l'assurance-chômage. Enfin, la durée de la suspension était conforme aux directives. B. L. _____ a recouru contre cette décision sur opposition auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal par acte daté du 11 mai 2024 posté le 13 mai 2024, rectifié et complété le 17 mai

- 5 - 2024. Concluant à l'annulation de la suspension, le recourant a rappelé que, durant les trois mois précédant son inscription au chômage, il avait été incorporé dans des casernes éloignées de son domicile (à [...] puis à [...]). Cette situation avait fortement limité ses possibilités de rechercher du travail, de sorte qu'il devait être considéré comme n'étant pas apte au placement et dispensé de l'obligation de chercher un emploi. Par ailleurs, il n'avait pas été en position d'exiger de son ancien employeur une promesse formelle et écrite de le réengager. Enfin, il fallait tenir compte des efforts intenses qu'il avait fournis après son inscription au chômage, notamment la prise d'un emploi dès le 1er décembre 2023. L'assuré a joint, en particulier, un article publié par le journal « 20 minutes » sur l'impact du service militaire sur les perspectives professionnelles. Répondant le 3 juin 2024, l'intimée a conclu au rejet du recours en renvoyant aux considérants de sa décision sur opposition, avec la précision que la jurisprudence permettant de renoncer à sanctionner des recherches d'emploi insuffisantes lorsque l'assuré trouve néanmoins un emploi à bref délai n'était pas applicable au recourant car l'engagement au 1er décembre 2023 dont il se prévalait était un gain intermédiaire de courte durée qui n'avait pas mis fin au chômage. Par courrier du 5 juin 2024, le recourant a produit deux autres articles de presse portant sur les sanctions dans l'assurance-chômage. Le recourant s'est encore déterminé le 3 juillet 2024 sur la réponse de l'intimée, en relevant qu'il ne percevait plus d'indemnités de chômage depuis le 1er mars 2024 du fait de l'accomplissement d'obligations militaires du 1er au 22 mars 2024 puis d'un nouvel engagement professionnel dès le 25 mars 2024. E n d r o i t : 1. a) La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi

- 6 - 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 peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 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]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA). b) En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable. c) Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD). 2. Le litige porte sur le bienfondé de la décision de suspension du droit du recourant aux indemnités pendant 9 jours en raison de recherches d'emploi insuffisantes pendant la période précédant l'ouverture du droit. 3. a) Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs, qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage et d'éviter le chômage (ATF 124 V 225 consid. 2b et les références ; TF 8C_683/2021 du 13 juillet 2022 consid. 3.3.3). Les personnes qui revendiquent des prestations de l'assurance- chômage ou qui envisagent de le faire doivent se comporter comme si cette assurance n'existait pas (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 4 ad art. 17 LACI). b) En vertu de l'art. 17 al. 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abrèger. Il lui incombe, en particulier, de

- 7 - chercher du travail au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment. Le non-respect des devoirs prévus à l'art. 17 LACI peut donner lieu à une suspension du droit à l'indemnité de chômage (art. 30 al. 1 LACI et 45 al. 3 OACI). 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 la personne assurée aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre la personne assurée, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; 125 V 197 consid. 6a). c) L'obligation d'effectuer des recherches d'emploi prend déjà naissance avant la survenance effective du chômage, en particulier sitôt que le moment de l'inscription à l'assurance est prévisible et relativement proche. Il s'agit là d'une règle élémentaire de comportement, de sorte que la personne assurée doit être sanctionnée même si elle n'a pas été renseignée précisément sur les conséquences de son inaction. A la fin d'un rapport de travail de durée indéterminée, la personne assurée doit donc s'efforcer de trouver un nouvel emploi pendant le délai de congé. L'obligation d'effectuer des recherches d'emploi vaut également durant les derniers mois d'un rapport de travail de durée déterminée et de manière générale durant la période qui précède l'inscription au chômage (ATF 141 V 365 consid. 2.2 ; 139 V 524 consid. 2.1.2 ; TF 8C_744/2019 du

E. 26

août 2020 consid. 3.1). En cas de mission temporaire prévue pour une durée limitée ou pour une durée maximale de trois mois, la personne assurée est tenue d'effectuer des recherches d'emploi pendant la durée de la mission, au maximum durant les trois mois précédant son inscription au chômage (ATF 141 V 365 consid. 4.5). Dans ce cas, la durée du délai de résiliation importe peu puisque la relation de travail prend fin en tous les cas à l'échéance prévue, même sans résiliation (ATF 141 V 365 précité). On est en droit d'attendre des assurés une intensification croissante de leurs recherches à mesure que l'échéance du chômage se

- 8 - rapproche (ATF 139 V 524 consid. 2.1.2 ; TF 8C_406/2020 du 28 avril 2021 consid. 4.2 et les références). L'obligation de rechercher un emploi subsiste même si la personne assurée se trouve en pourparlers avec un employeur potentiel. Elle ne cesse que lorsque l'entrée en service auprès d'un autre employeur est certaine (TF 8C_40/2016 du 21 avril 2016 consid. 4.2 ; TF 8C_800/2008 du 8 avril 2009 consid. 2.1 et la référence). d) Pour trancher le point de savoir si la personne assurée a fourni des efforts suffisants pour trouver un travail convenable, il faut tenir compte aussi bien de la quantité que de la qualité des démarches entreprises. Si dix à douze recherches d'emploi par mois sont en principe suffisantes, on ne peut cependant pas s'en tenir de manière schématique à une limite purement quantitative et il faut examiner la qualité des démarches de la personne assurée au regard des circonstances concrètes (ATF 139 V 524 consid. 2.1.4 ; TF 8C_744/2019 du 26 août 2020 consid. 3.2). e) 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 ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 144 V 427 consid. 3.2 ; 139 V 176 consid.

5.3 et les références citées). 4. Tenant compte de son inscription à l'ORP le 6 novembre 2023, l'intimée a examiné les postulations effectuées par le recourant sur la période du 5 août au 5 novembre 2023. Le recourant admet avoir effectué 6 recherches d'emploi seulement sur cette période. La première a été déposée le 16 septembre 2023 puis, dès le 30 septembre 2023, le recourant a effectué une démarche par semaine, le samedi ou le

- 9 - dimanche. Les recherches annoncées ensuite par le recourant pour le mois de novembre 2023 sont toutes postérieures à l'inscription au chômage. Il est constant que les efforts déployés par le recourant avant son inscription à l'ORP sont inférieurs à ce que l'on attend généralement d'un assuré dont le contrat de travail a pris fin. Le recourant a fait valoir, principalement, qu'il n'avait pas été en mesure de procéder à un nombre plus important de recherches d'emploi parce qu'il a effectué son école de recrue du 3 juillet au 3 novembre 2023, expliquant qu'il était très difficile d'envoyer des postulations depuis la caserne ou de se rendre à d'éventuels entretiens d'embauche. 5. a) S'agissant du moment auquel l'assuré s'est inscrit et la période durant laquelle il était tenu d'effectuer des recherches d'emploi, il faut rappeler que, selon la jurisprudence, un assuré qui prend des engagements à partir d'une date déterminée et de ce fait n'est disponible sur le marché de l'emploi que pour une courte période n'est, en principe, pas apte au placement (ATF 110 V 207 consid. 1 ; TF 8C_82/2022 du 24 août 2022 consid. 4.3). Le Tribunal fédéral a toutefois précisé que les principes jurisprudentiels concernant l'aptitude au placement ne doivent pas conduire à pénaliser le chômeur qui trouve et accepte une place appropriée mais non libre immédiatement. Il n'est en effet pas raisonnablement exigible d'un assuré, qui a fait tout son possible pour diminuer le dommage et qui a trouvé un emploi pour une date ultérieure – relativement proche – de repousser la conclusion du contrat de travail, dans l'espoir hypothétique de trouver une place disponible plus tôt, mais au risque de rester finalement au chômage plus longtemps (ATF 110 V 207 consid. 1 et les arrêts cités). Il ressort par ailleurs de la jurisprudence que le service militaire ne revêt pas le caractère d'un emploi au sens de l'art. 10 LACI (ATF 123 V 214 consid. 5a ; TF 8C_509/2017 du 31 août 2017) ; l'aptitude au placement d'un assuré qui doit remplir ses obligations militaires peu après la fin des rapports de travail ne peut pas être reconnue pendant la courte période entre la résiliation des rapports de

- 10 - travail et le début du service, cette situation n'étant pas assimilable à un assuré qui a retrouvé un emploi mais pour une date ultérieure relativement proche (ATF 123 V 214 consid. 5b). En conséquence, il faut retenir que, du 3 juillet au 3 novembre 2023, à défaut de possibilité d'être libéré de ses obligations militaires avant ce terme, le recourant était involontairement totalement inapte au placement, car pas disponible pour prendre un nouvel emploi salarié. Corollairement, bien que sans emploi depuis le 1er juillet 2023, le recourant a déposé à juste titre sa demande d'indemnités de chômage après la période de service militaire plutôt qu'au terme de son emploi de durée déterminée. b) En sa qualité de recrue de l'armée suisse, le recourant était soumis à la législation sur l'armée, en particulier la loi fédérale du 3 février 1995 sur l'armée et l'administration militaire (LAAM ; RS 510.10) et le règlement fédéral de service de l'armée du 22 juin 1994 (RSA ; RS 510.107.0). Conformément à l'art. 47 al. 2 RSA, le service se compose du temps de travail, de repos et du temps libre. Le temps de travail commence en principe à la diane et se termine par l'appel principal ou l'appel du soir (art. 47 al. 3 RSA). Le repos est un moment de récupération, qui peut être imposé (art. 47 al. 4), tandis que le temps libre recouvre la sortie et le congé (art. 47 al. 5 RSA). La sortie est réglée par l'art. 53 RSA, dont il ressort en

particulier que les heures de sortie sont fixées dans l'ordre journalier général ou dans l'ordre du jour (al. 1) et que le commandant peut limiter la durée et le rayon de sortie ou ordonner le repos lorsque des raisons spéciales l'exigent (al. 4), le port de l'uniforme de sortie étant obligatoire (al. 5) et la conduite de véhicules à moteur privés en principe interdite (al. 6). Les art. 55 ss RSA prévoient par ailleurs la possibilité pour les militaires de solliciter des congés individuels ponctuels ainsi que des congés à choix pouvant durer jusqu'à 24 heures. Ces possibilités sont cependant limitées. Ainsi, le congé individuel est accordé pour autant que les prestations militaires du requérant et les

- 11 - exigences du service le permettent et que l'intérêt privé du requérant à recevoir le congé prime l'intérêt public à l'accomplissement du service (art. 55 al. 2 et 55a al. 2 RSA). Quant au congé à choix, il ne peut être accordé qu'à concurrence de deux fois 24 heures pendant une école de recrue et soumis à la condition que les exigences du service le permettent (art. 55 al. 3 et 55b al. 4 RSA). Il s'ensuit que la possibilité d'obtenir des congés existe durant le temps militaire, mais avec de nombreuses restrictions. En outre, les occasions de recevoir ou de passer des appels téléphoniques pendant les heures d'ouverture de bureau sont également minces, compte tenu de l'organisation du service militaire. Il convient ainsi d'admettre que l'obligation de rechercher un emploi pendant le service militaire demeure (Rubin, op. cit., n. 12 ad art. 17), mais que les recrues doivent faire face à de nombreuses difficultés pour s'y conformer. La situation d'une recrue diffère en de nombreux points de celle d'une personne qui est en emploi pendant son délai de congé ou durant les trois derniers mois d'un engagement de durée déterminée. Cette circonstance doit par conséquent être prise en compte lorsqu'il s'agit de décider si un assuré a fourni des efforts suffisants de recherches d'emploi avant son inscription au chômage. Il faut également relever que, selon l'art. 15 LAAM, tout militaire peut être tenu de revêtir un grade et d'exercer un commandement ou une fonction. Cette désignation intervient généralement au cours de l'école de recrue et a pour conséquence le prolongement du service ou un complément à effectuer dans un bref délai. Dans ces circonstances, la qualité des efforts fournis par un assuré pendant son école de recrue doit être examinée en regard des conditions concrètes dans lesquelles cette obligation civique s'est déroulée et du caractère potentiellement contre-productif d'adresser des postulations avant d'être sûr du terme de son service ou lorsqu'il n'y a pas de possibilité concrète d'honorer un entretien d'embauche. c) Par ailleurs, il est constant que, pour entraîner des sanctions au sens du droit de l'assurance-chômage, les efforts de travail insuffisants

- 12 - doivent être la cause de la prolongation du chômage (Rubin, op. cit., n. 8 ad art. 17). Ce n'est pas le cas si l'assuré trouve malgré tout un nouvel emploi dans un délai raisonnable. Il s'agit donc d'examiner, en tenant compte du délai de congé et de la période de chômage, si des efforts de recherches plus intensifs et donc quantitativement suffisants auraient permis de mettre fin plus tôt au chômage (cf. TFA C 277/00 du 11 juin 2001 consid. 3b). d) En l'espèce, le recourant a exposé que, durant toute son école de recrue, il a séjourné dans une caserne éloignée de son domicile et qu'il n'avait la possibilité de quitter la caserne qu'entre le samedi matin et le dimanche soir. Il faut admettre avec lui que le temps libre dont il disposait à son domicile était particulièrement court compte tenu des temps de trajet. Ces congés hebdomadaires se déroulaient de surcroît exclusivement le week-end. En caserne toute la semaine, il ne pouvait pas quitter le périmètre de la caserne sans permission à la fin de la journée de service et n'avait pas le loisir durant la journée, comme une personne encore en emploi, d'interrompre sa journée de travail ou de quitter son lieu de

travail plus tôt pour participer à des entretiens d'embauche ou avoir des contacts téléphoniques avec des employeurs potentiels. Dans son argumentaire, le recourant a également fait valoir qu'il avait obtenu la promesse de son ancien employeur d'être réengagé à l'issue de son service militaire, ce qui l'avait dissuadé de chercher un autre emploi jusqu'à ce qu'il soit informé que le poste convoité avait été repourvu. A cet égard, on observe que le recourant espérait prendre un emploi de collaborateur spécialisé en comptabilité auprès de son précédent employeur, avec l'objectif d'obtenir le brevet de comptable. Il s'agit en l'occurrence de la postulation déposée par l'intéressé le 16 septembre 2023. Le responsable du service lui a toutefois répondu le 20 septembre 2023 qu'il avait dû restructurer le service en urgence et qu'il n'y aurait plus de poste pour lui en novembre 2023, mais qu'un poste similaire s'ouvrirait peut-être en avril 2024. Certes, il est de jurisprudence constante qu'une promesse orale de l'ancien employeur de reprendre les rapports de travail, qui n'est que vague et liée à des conditions, ne peut

- 13 - pas dispenser l'assuré de fournir les efforts de travail nécessaires (cf. TFA C 275/02 du 2 mai 2003 consid. 2.1). Cependant, vu la longueur et le détail des explications données par son ancien employeur, qui plus est par messagerie instantanée, il faut admettre que la perspective de réengager le recourant après son service militaire avait été discutée à l'issue de son contrat de travail et que l'employeur envisageait sérieusement de lui proposer un poste qui se libérerait en novembre 2023. Le comportement du recourant montre de même qu'il tenait son réengagement pour certain, puisque ce poste est l'objet de sa postulation du 16 septembre 2023 et qu'il a entrepris d'autres recherches d'emploi lorsqu'il a su que le poste convoité n'était plus disponible. A cela s'ajoute que, jusqu'en septembre 2023, le recourant se trouvait dans la première moitié de son école de recrue, de sorte qu'il n'avait pas encore de certitudes quant à une éventuelle obligation de revêtir un grade. Il paraît ainsi inadéquat de tenir compte du mois d'août et de la première moitié du mois de septembre 2023, ce d'autant qu'il se serait heurté à d'importantes difficultés, cas échéant, pour répondre à des appels ou accepter des propositions d'entretien d'embauche en raison des contraintes inhérentes à son état militaire. Comme déjà dit, le recourant a adressé une première postulation à son ancien employeur le 16 septembre 2023 puis, dès le 30 septembre 2023, il a effectué une postulation par semaine jusqu'à la fin de son école de recrue. Si ces chiffres peuvent paraître faibles, il n'en demeure pas moins que le recourant a fourni un effort constant durant le dernier tiers de son école de recrue. Au surplus, dès cette date, une éventuelle proposition d'entretien aurait pu être reportée à une date postérieure à la fin de son service sans grand préjudice pour ses chances d'engagement, ce qui n'aurait pas été le cas avant. Puis, licencié de l'armée le vendredi 3 novembre 2023, le recourant s'est annoncé auprès de l'ORP le premier jour ouvrable suivant, lundi 6 novembre 2023, et a dès lors rempli l'objectif fixé par sa conseillère de 10 à 12 postulations par mois. En décembre, le recourant a effectué un gain intermédiaire auprès de son ancien employeur durant la majeure partie du mois, ce qui ne l'a pas empêché d'effectuer son quota de recherches d'emploi. Il a également poursuivi ses efforts en mars 2024,

- 14 - bien qu'il ait dû servir à l'armée durant encore une vingtaine de jours avant de débiter un nouvel emploi auprès de son ancien employeur. Sur l'ensemble des postulations effectuées par le recourant, peu ont débouché sur des entretiens d'embauche, mais le recourant a pu mettre fin au chômage le 25 mars 2024 avec un poste auquel il a postulé le 12 février 2024. En définitive, le recourant a élargé au chômage du 6 novembre 2023 au 25 mars 2024, sous réserve d'un gain intermédiaire de 22 jours en décembre 2023 puis d'un

service militaire de 18 jours en mars 2024. Il s'agit d'une durée relativement courte et les démarches effectuées par le recourant auprès de son ancien employeur ont été décisives. On doit ainsi arriver au constat que, même s'il avait fourni plus d'efforts durant son école de recrue – pour autant que cela puisse être exigé de lui au vu des contraintes liées à sa situation de soldat – il paraît peu probable que cela eût permis de mettre fin plus tôt au chômage. La chronologie de l'engagement qui a mis fin à son chômage tend d'ailleurs à montrer qu'une disponibilité immédiate est un atout important dans la recherche d'un emploi. Dans ces conditions, il apparaît qu'aucune sanction ne se justifiait dans le cas du recourant. 5. a) Compte tenu de ce qui précède, le recours doit être admis et la décision sur opposition litigieuse annulée. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. fbis LPGA), ni d'allouer de dépens, la partie recourante ayant procédé sans mandataire qualifié (ATF 127 V 205 consid. 4b). Par ces motifs, la juge unique p r o n o n c e : I. Le recours est admis.

- 15 - II. La décision sur opposition rendue le 9 avril 2024 par la Direction générale de l'emploi et du marché du travail est annulée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. La juge unique : La greffière : Du L'arrêt qui précède est notifié à : - L. _____, - Direction générale de l'emploi et du marché du travail, - 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.