

VS_GERICHTE C1 23 224 vom 6. November 2024

VS Kantonsgericht, 2024-11-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_23_224

FR: VS_GERICHTE C1 23 224 du 6 novembre 2024

IT: VS_GERICHTE C1 23 224 del 6 novembre 2024

Regeste

C1 23 224 ARRÊT DU 6 NOVEMBRE 2024 Tribunal cantonal du Valais Cour civile II Stéphane Spahr, juge suppléant; Laura Cardinaux, greffière; en la cause X _____, demandeur et appelant, représenté par Me Michel De Palma, avocat à Sion, contre Y _____ SA, de siège à A _____, défenderesse et appelée, représentée par Me Jacques Evéquo, avocat à Sierre. (art. 335c et 336c CO; licenciement, suspension du délai de congé) appel contre le jugement du Tribunal du travail du 26 septembre 2023

Erwägungen

E. 17

octobre 2019 au 31 mai 2021 (cf. not. dossier, p. 52).

Dans un rapport du 31 août 2020, le Dr E _____ a indiqué que l'évolution clinique était lentement favorable, malgré de bonnes aptitudes articulaires et une consolidation osseuse complète. Il a estimé que X _____ n'était probablement plus apte à reprendre un travail physique et devait envisager une reconversion professionnelle (cf. not. dossier, p. 576).

2.5 Dans un courrier du 23 avril 2021, la CNA a relevé à l'attention de l'employé quelles étaient ses "limitations fonctionnelles" en raison de l'accident du 14 octobre 2019 : "pas de marche en terrains irréguliers, pas de marche prolongée sur terrain plat, pas de port de charge > 10-15 kg de manière répétée, pas de positions accroupies ou à genoux, pas de montée / descente d'escaliers / échelles / échafaudages, pas d'utilisation du membre inférieur droit en porte-à-faux", estimant que, dans "une activité adaptée [à] ces limitations fonctionnelles", l'assuré disposait d'une "pleine capacité" et d'un "plein rendement". Elle lui a signifié que les indemnités journalières lui seraient versées jusqu'au 31 mai 2021 (dossier, p. 54 sv.).

2.6 Le 30 avril 2021, Y _____ SA a adressé le courrier suivant à X _____ : "En date du 23 avril 2021, la SUVA vous annonce la fin des versements de vos indemnités journalières pour le 31 mai 2021. N'étant plus apte à exercer votre métier d'étancheur, nous nous voyons contraints de résilier votre contrat de travail à cette même date. Par conséquent, dès le 1er juin 2021, vous serez délié de tout engagement envers notre société."

2.7 Par courrier du 28 mai 2021, le conseil de l'employé a écrit à l'employeur pour lui rappeler que le "contrat de travail avait déjà été résilié (...) avant la survenance de l'accident" et lui signifier que, puisque celle-ci "suspend[ait] le délai de congé jusqu'à la fin de l'incapacité de travail fixée par la SUVA au 31 mai 2021", Y _____ SA devait "défrayer encore M. X _____ jusqu'au 15 juillet 2021" (dossier, p. 104).

Le 10 juin 2021, l'association valaisanne des entrepreneurs lui a répondu, au nom de l'employeur, qu'en raison de l'"incapacité objective, sans faute, d'effectuer la prestation

essentielle du contrat", le contrat "s'étei[gnait] ipso jure", en application de l'article 119 CO.

- 8 -

2.8 Dans un projet de décision du 11 octobre 2021 adressé au conseil de X _____, l'Office cantonal AI du canton du Valais (ci-après : OAI) a relevé que, depuis le 22 mai 2021, on pouvait exiger de l'intéressé "l'exercice de n'importe quelle activité lucrative légère et adaptée à plein temps, avec un rendement normal, respectant [certaines] limitations fonctionnelles" ("position de travail assise ou alternée, pas de position debout prolongée"; "travaux lourds exclus", "port de charges limité à max. 10 kg"; "éviter les longs déplacements ainsi que les déplacements en terrain irrégulier"; "pas d'activité à genoux ou accroupie de manière répétitive, éviter la montée et descente d'escaliers et/ou échelles de manière répétitive; pas de travail en hauteur" en raison de vertiges). Il a estimé que le droit à une "rente entière" était "limit[é] au 31.08.2021, soit au plus tard trois mois après la date (22.05.2021), depuis laquelle [X _____] ne présent[ait] plus qu'un degré d'invalidité de 15,97 %" (dossier, p. 13 sv.).

Le 19 juillet 2022, l'OAI a décidé que X _____ avait droit à une rente entière d'invalidité pour la période du 1er décembre 2020 au 31 août 2021 (dossier, p. 410 et 684).

2.9 La Caisse cantonale de chômage a ouvert un délai-cadre en faveur de X _____ du 1er septembre 2021 au 31 août 2023. Elle lui a notamment versé une indemnité brute de 3231 fr. 70 (2977 fr. 30 net) pour le mois de septembre 2021 et de 3992 fr. 10 (3677 fr. 85 net) pour le mois d'octobre 2021 (dossier, p. 21 sv.).

X _____ a également perçu des indemnités nettes de 3853 fr. pour le mois de novembre 2021 et de 4028 fr. 10 pour le mois de décembre 2021 (dossier, p. 28 sv.).

3.1 Il est constant que les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 ss CO.

S'il est de durée indéterminée, un tel contrat peut être résilié par chacune des parties en respectant le délai de congé légal ou contractuel (art. 335 al. 1 CO). Le principe de la liberté de résiliation s'applique. Il n'est en principe pas nécessaire d'avoir des motifs particuliers pour pouvoir le résilier. La liberté de résiliation trouve toutefois ses limites dans l'interdiction de l'abus de droit au sens des articles 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et les réf.).

- 9 - 3.2 La résiliation constitue l'exercice d'un droit formateur et prend la forme d'une déclaration de volonté, unilatérale, soumise à réception (arrêt du Tribunal fédéral 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.2). Elle doit être claire, précise quant à la volonté de l'auteur de mettre fin aux rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_479/2022 du 29 avril 2022 consid. 4.1), et inconditionnelle (arrêt du Tribunal fédéral 4A_556/2012 du 9 avril 2013 consid. 4.2).

Pour déterminer si l'on est en présence d'une résiliation, il faut, en premier lieu, rechercher la volonté réelle de l'auteur de la déclaration (art. 18 al. 1 CO par analogie). Si celle-ci ne peut pas être établie, il convient d'interpréter la déclaration selon le principe de la confiance, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, son destinataire pouvait et devait raisonnablement lui attribuer (WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5e éd., 2024, p. 678 sv.).

La résiliation est en principe irrévocable (arrêt du Tribunal fédéral 4A_439/2022 du 25 août 2023 consid. 5.1). Conformément à l'article 9 CO, la déclaration de volonté peut toutefois être retirée unilatéralement, à condition que ce retrait parvienne au destinataire avant la résiliation ou en même temps que celle-ci (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 682).

Soumise à réception, la déclaration de résiliation déploie ses effets dès qu'elle parvient au destinataire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_439/2022 consid. 4.2 du 25 août 2022). En cas d'acheminement postal, le Tribunal fédéral applique la théorie de la réception absolue (ATF 143 III 15 consid. 4.1; 140 III 244 consid. 5.2; WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 680).

3.3 En vertu de l'article 335c al. 1 CO, le contrat de travail peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service et de trois mois ultérieurement. Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective (art. 335c al. 2 1ère phr. CO).

L'article 336c CO offre au travailleur une protection contre la résiliation du contrat par l'employeur en temps inopportun. Cette règle légale est de nature relativement impérative, les périodes de protection pouvant être prolongées, mais non réduites (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 927). Son but est de permettre au travailleur de - 10 - bénéficier d'un délai de résiliation complet, en sus des périodes de protection, afin de lui permettre de rechercher un nouvel emploi (ATF 134 III 354 consid. 3.1).

En vertu de l'article 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. La protection prend fin lorsque l'incapacité cesse, mais au plus tard à l'issue du délai de protection de 30, 90 ou 180 jours (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 931).

Si le congé a été donné avant l'incapacité de travail et si le délai de congé n'a pas expiré avant, ce délai est suspendu pendant la durée limitée de protection et ne continuera à courir qu'au terme de la période de protection (cf. art. 336c al. 2 2ème phr. CO). La résiliation reste toutefois valable, de sorte que l'employeur n'a pas à la renouveler. Ainsi, après l'expiration du délai de protection arrêté à l'article 336c al. 1 let. b CO, le délai de résiliation recommence à courir, même si le travailleur est toujours en incapacité de travail en raison d'une maladie ou d'un accident (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 950; cf. ég. ATF 121 III 107 consid. 2a; 120 II 124 consid. 3a). La survenance d'une période de protection postérieurement à la notification d'un licenciement n'en affecte dès lors pas la validité : elle a pour conséquence la suspension du délai de congé, qui ne courra à nouveau qu'à l'issue de la période de protection (PERRENOUD, Commentaire romand, Code des obligations I, 3e éd., 2021, n. 67 ad art. 336c CO). Les durées de protection (cf. art. 336c al. 1 CO) ne portent que sur le délai légal (ou conventionnel) de congé au sens de l'article 335c CO; le temps écoulé entre le début du délai de congé ouvert par la résiliation (délai de préavis) et le début du mois où commence à courir le délai de congé légal (ou conventionnel) n'entre ainsi pas en considération pour calculer la durée de la prolongation (cf. ATF 134 III 354 consid. 2 sv.; 121 III 107 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_587/2020 du 28 mai 2021 consid. 5.1; WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 950 sv.; PERRENOUD, n. 69 ad art. 336c

CO).

Lorsque, en raison de la suspension du délai de congé, la date de fin des rapports de travail ne coïncide pas avec un terme ordinaire de congé (en général, la fin d'un mois; cf. art. 335c al. 1 CO), elle est reportée ex lege à ce terme (art. 336c al. 3 CO; PERRENOUD, n. 72 ad art. 336c CO; cf. ég. WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 951).

- 11 - 4.1 Dans le jugement entrepris, l'autorité de première instance relève que la société Y _____ SA a "valablement résilié les rapports de travail par lettre recommandée du 2 septembre 2019 moyennant le respect d'un délai de congé de deux mois, soit pour le 30 novembre 2019". Elle souligne que le délai de congé applicable était de deux mois (du 1er octobre au 30 novembre 2019). Comme l'accident dont X _____ a été victime est survenu le 14 octobre 2019, le délai de congé n'avait donc pas expiré et avait couru pendant treize jours. Il a été suspendu pendant 180 jours (cf. art. 336c al. 1 let. b CO), soit jusqu'au 10 avril 2020. Le 11 avril 2020, le délai de résiliation de deux mois, correspondant à 61 jours (31 en octobre et 30 en novembre), a recommencé à courir, pour échoir le 28 mai 2020. Puisque les rapports de travail devaient cesser pour la fin d'un mois (art. 335c al. 1 CO), le délai de congé a été prolongé jusqu'au 31 mai 2020 (cf. art. 336c al. 3 CO).

4.2 X _____ ne conteste pas que la résiliation des rapports de travail est intervenue par pli du 2 septembre 2019. Il a admis l'allégué de la partie défenderesse (dossier, p. 44; allégué n° 23) selon lequel celle-ci avait résilié le contrat de travail par "lettre recommandée du 2 septembre 2019, (...) dans le délai légal de deux mois, soit pour le 30 novembre 2019". Dans sa détermination du 1er juin 2022, il a même expressément relevé que le contrat de travail avait bien été résilié par courrier du 2 septembre 2019 mais que, puisque son incapacité de travail avait cessé le 31 août 2021, la fin des rapports de travail était intervenue le 31 octobre 2021 (soit deux mois plus tard).

Précédemment, il avait fait grand cas du courrier du 30 avril 2021 dans lequel Y _____ SA écrivait notamment que, dès le 1er juin 2021, il serait "délié de tout engagement" envers elle (cf., supra, consid. 2.6). Dans sa requête de conciliation du 14 octobre 2021, il indiquait que, "[à] supposer que la lettre du 30 avril 2021 vaut lettre de résiliation du contrat de travail, ses effets ne pourront être pris en compte qu'à partir du 30 août 2021" (dossier, p. 59; allégué n° 12). Dans son écriture de demande du 5 avril 2022, il relevait que, le courrier du 30 avril 2021 lui étant parvenu au plus tôt le 1er mai 2021, le congé ne devenait "effectif qu'à partir du 31 août 2021"; mais, comme l'assurance-invalidité s'était "substitu[ée] à l'employeur jusqu'au 31 août 2021, le délai de 2 mois [était] reporté d'autant, postérieurement au 31 août 2021, de sorte que l'employeur [était] tenu de payer les salaires du mois de septembre et octobre 2021" (dossier, p. 5).

- 12 - 4.3 Dans son écriture de recours, l'appelant reproche au Tribunal du travail d'avoir fait "fi de la lettre du 30 avril 2021" qui constituait "une manifestation de volonté de l'employeur de mettre une nouvelle fois fin à la période d'engagement (...) pour le 1er juin 2021".

Dans son prononcé, l'autorité de première instance souligne que la lettre du 30 avril 2021 a "certainement créé une confusion dans les esprits", mais que rien ne permet cependant de retenir que l'employeur entendait "annul[er] sa lettre de congé du 2 septembre 2019". Elle se réfère notamment à l'explication donnée, lors de son audition, par un représentant de la défenderesse, selon laquelle ce courrier avait pour unique but de "clarifier la situation vis-à-vis de l'employé pour lui faire comprendre que les rapports de travail étaient

terminés".

L'appelant n'expose pas pour quel motif le raisonnement du Tribunal du travail serait erroné. Son appel n'est dès lors pas recevable sur ce point (cf., supra, consid. 1.4). Il sied, quoi qu'il en soit, de relever que le pli du 30 avril 2021 ne pouvait avoir la portée d'une lettre de résiliation, comme X _____ le soutient, puisque la fin des rapports de travail est bien intervenue en date du 31 mai 2020 (cf., supra, consid. 4.1). En effet, l'appelant ne conteste pas que la lettre du 2 septembre 2019 constituait une résiliation du contrat de travail. Or, cette déclaration, claire, précise et inconditionnelle, était irrévocable en vertu de la théorie générale relative aux actes formateurs (cf., supra, consid. 3.2; WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 682). Elle a donc déployé ses effets et, au moment de l'envoi de la lettre du 30 avril 2021, les relations de travail entre les parties étaient achevées depuis près d'une année. Le pli du 30 avril 2021 n'avait dès lors plus de portée en lien avec la résiliation du contrat de travail.

4.4 X _____ fait ensuite grief à l'autorité intimée de ne pas avoir pris en considération le fait que l'assurance-invalidité l'avait reconnu "incapable d'exercer une activité lucrative du 1er décembre 2020 au 31 août 2021".

L'appelant perd toutefois de vue que la question de l'incapacité de travail n'entraîne en ligne de compte qu'à raison de 180 jours dans le cadre de la suspension du délai de congé (cf. art. 336c al. 1 let. b CO; cf. ég., supra, consid. 3.3). Le Tribunal du travail a correctement pris en considération cette période de suspension légale.

- 13 - La décision de l'assurance-invalidité en lien avec l'incapacité de travail de X _____ n'avait dès lors aucune portée pour déterminer quelle était la date déterminante de la fin des relations contractuelles entre les parties.

4.5 L'appelant reproche ensuite au Tribunal du travail d'avoir violé l'article 335c CO.

Il souligne, en premier lieu, que, même si son "employeur n'a pas jugé utile de [le] licencier à la fin de son délai de protection, il est tenu de respecter l'art. 335c CO". Il soutient que, puisque l'assurance-invalidité s'est "substituée à l'employeur jusqu'au 31 août 2021[,] le délai de deux mois demeure reporté d'autant postérieurement au 31 août 2021 de sorte que l'employeur est tenu de payer les salaires des mois de septembre et octobre 2021".

Cette argumentation se fonde, en particulier, sur le fait que la résiliation signifiée par courrier du 2 septembre 2019 n'avait pas déployé d'effets et que la lettre du 30 avril 2021 était déterminante pour statuer sur le sort de la demande. Or, ladite lettre n'a pas la portée que X _____ entend lui donner, puisque la fin des rapports de travail est intervenue définitivement le 31 mai 2020, le pli du 2 septembre 2019 ayant eu pour effet de mettre un terme au contrat à cette date (cf., supra, consid. 4.1 et 4.3). L'argumentation fondée sur une violation de l'article 335c CO est dès lors dénuée de pertinence.

4.6 X _____ fait enfin grief à l'autorité intimée d'avoir violé la règle de l'article 119 CO, en vertu de laquelle l'obligation "s'éteint lorsque l'exécution en devient impossible par suite de circonstances non imputables au débiteur". L'autorité intimée a en effet considéré, sur la base de cette disposition, que, puisque l'employé ne pouvait plus fournir sa prestation, l'employeur n'avait plus l'obligation de lui verser un salaire (cf. jugement entrepris, consid. 2.5).

X _____ fonde à nouveau son raisonnement sur le contenu du courrier du 30 avril 2021 selon lequel "l'employeur le libérait de tout engagement envers sa société, ce qui signifiait

en d'autres termes qu'il le dispensait de fournir quelque prestation que ce soit au niveau de son travail". Il n'y a ainsi pas lieu, selon lui, de "mettre en application l'art. 119 CO pour cause d'impossibilité".

Il suffit de rappeler, dans ce contexte, que la lettre du 30 avril 2021 n'avait aucune véritable portée puisque les parties n'étaient plus liées contractuellement depuis le 31 mai 2020. Quoi qu'il en soit, si dans le courrier du 30 avril 2021 l'employeur a délié

- 14 - l'employé "de tout engagement" c'est justement parce que l'intéressé n'était "plus apte à exercer [le] métier d'étancheur". Il n'a fait que traduire, dans cette lettre, la disposition de l'article 119 al. 1 CO selon laquelle le débiteur de la prestation devenue impossible est libéré de son obligation.

X _____ soutient encore, à bien le comprendre, qu'il n'y avait plus d'impossibilité au sens de l'article 119 CO à partir du 31 août 2021 puisque "l'assurance invalidité avait clairement indiqué que l'assuré et employé se trouvait en incapacité de gain" jusqu'à cette date uniquement. Il perd toutefois de vue que, en cours de procédure, il a expressément admis qu'il ne pouvait "plus exercer, et de manière définitive, le métier d'étancheur" (dossier, p. 44; allégué n° 26 : admis). Par ailleurs, il ressort de la décision de l'OAI à laquelle il se réfère, que l'appelant n'est plus en état de travailler comme d'étancheur, activité pour laquelle il avait été engagé (cf., supra, consid. 2.8).

Il sied toutefois de relever que, si le cocontractant est en principe libéré de l'obligation de fournir la contrepartie de la prestation impossible (art. 119 al. 2 CO), cette solution ne doit être retenue que si la loi ou le contrat ne met pas le risque à sa charge (art. 119 al. 3 CO). Or, en matière de contrat de travail, la question du risque est spécialement régie par les articles 324a et 324b CO (cf. not. ATF 126 III 75 consid. 2b; THÉVENOZ, Commentaire romand, Code des obligations I, 3e éd., 2021, n. 15 ad art. 119 CO). L'article 324a al. 1 CO prescrit que, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie ou accident par exemple, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité (cf. toutefois art. 324b al. 1 CO). Il s'agit d'une exception motivée par des considérations de politique sociale (TERCIER/PICHONNAZ, Le droit des obligations, 7e éd., 2024, p. 393, n° 1609; PERRE- NOUD, n. 1 ad art. 334a CO; THÉVENOZ, loc. cit.). Le travailleur peut en effet faire valoir une prétention de salaire jusqu'au terme du délai de résiliation ordinaire, en tenant compte de la durée prolongée des articles 324a et 336c CO (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.2). En l'espèce, X _____ a perçu des indemnités journalières du 14 octobre 2019 au 31 mai 2021. A raison, il ne prétend pas qu'il aurait droit à un salaire, sur la base de l'article 324a CO, étant précisé qu'en vertu de l'échelle bernoise (usuellement appliquée en Suisse romande) la durée du droit au salaire se monte alors à trois mois de la 5ème à la 9ème année de service (cf. PERRENOUD, n. 63 ad art. 334a CO et la réf.). Comme l'intéressé a perçu des indemnités journalières (se substituant au salaire : cf., à cet égard, art. 324b al. 1 CO), pendant plus de 19 mois, il ne peut rien exiger de son employeur en application de l'article 324a CO (cf. ég. arrêt

- 15 - du Tribunal fédéral 4A_297/2017 du 30 avril 2018 consid. 3.2.2 sur les rapports entre les art. 324a et 336c al. 1 CO).

Dès lors, pour toutes ces raisons, le grief articulé contre l'argumentation subsidiaire du Tribunal du travail fondée sur l'article 119 CO - certes partiellement erronée - est écarté.

En définitive, l'appel est rejeté, dans la mesure où il est recevable, et le jugement entrepris, purement et simplement confirmé.

5. Il reste à statuer sur le sort des frais et dépens.

5.1 Conformément à l'article 114 let. c CPC, se rapportant aux contestations de droit du travail d'une valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr., il n'est pas perçu de frais judiciaires (TAPPY, Commentaire romand, n. 10 ss ad art. 114 CPC; RÜEGG/RÜEGG, Commentaire bâlois, Schweizerische Zivilprozessordnung, 3e éd., 2017, n. 2 art. 114 CPC).

5.2 Il résulte de la formulation de l'article 114 CPC que cette disposition ne concerne pas les dépens en faveur de la partie adverse (cf. RVJ 2014 consid. 4.1 et les réf.; URWYLER/GRÜTTER, in Brunner/Gasser/Schwander [édit.], Schweizerische Zivilprozessordnung, 2e éd., 2016, n. 2 ad art. 114 CPC).

Conformément à l'article 106 al. 1 CPC - qui vaut tant en première qu'en seconde instance cantonale (cf. ATF 145 III 153 consid. 3.2.2; 137 III 470 consid. 6.5.3; arrêt du Tribunal fédéral 5A_496/2013 du 11 septembre 2013 consid. 4.4.1) - les dépens doivent être mis à la charge de la partie succombante, en l'occurrence du demandeur.

Le sort de la cause dispense la cour de céans de revoir la question des dépens de première instance (art. 318 al. 3 CPC a contrario). X _____ est ainsi condamné à verser une indemnité de 2000 fr. (montant non remis en cause en appel) à Y _____ SA à titre de dépens de première instance (cf. consid. 3.2 du jugement entrepris).

Quant à ceux de deuxième instance, vu le sort réservé aux conclusions prises par l'appelant en procédure d'appel, il se justifie de lui faire supporter les frais d'intervention de son adverse partie. Les honoraires en appel sont calculés par référence au barème applicable en première instance, compte tenu d'un coefficient de réduction de 60 % (art. 35 al. 1 let a LTar). En l'espèce, vu l'activité utilement déployée par le conseil de

- 16 - l'appelée, qui a principalement consisté à prendre connaissance de l'appel et à rédiger la réponse du 6 décembre 2023, l'indemnité due par l'appelant à Y _____ SA, pour la procédure d'appel, est fixée à 850 fr., débours et TVA compris (cf. art. 27, 32 al. 1 et 35 al. 1 let. a CPC), soit au total à 2850 fr. (2000 fr. + 850 fr.) pour l'ensemble des deux instances cantonales.

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