

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/10151/2012-1

CAPH/155/2014

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 9 OCTOBRE 2014

Entre

A_____, sise _____, appelante et intimée sur appel joint d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 17 octobre 2013 (JTPH/343/2013), comparant par M^e Michael RUDERMANN, avocat, Avocats Associés, bd. des Tranchées 36, 1206 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

Madame B_____, domiciliée _____, FRANCE, intimée et appelante sur appel joint comparant par M^e Sarah BRAUNSCHMIDT SCHEIDEGGER, avocate, case postale 6150, rue du Lac 12, 1211 Genève 6, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 9 octobre 2014.

EN FAIT

A. A_____ (_____ jusqu'en juin 2012; ci-après A_____) est une société anonyme inscrite au Registre du commerce fribourgeois (depuis mars 2012; auparavant, elle avait son siège à Plan-les-Ouates), qui a pour but l'exploitation de toutes inventions et réalisations nouvelles dans le domaine de l'électronique, la fabrication, le commerce, l'achat, la vente et la représentation de tous appareils et produits de cette branche.

B. Par lettre du 1^{er} juin 2005, A_____ a engagé B_____ en qualité d'opératrice de production, à compter du 1^{er} juin 2005, moyennant un salaire mensuel de 3'500 fr. bruts, versé treize fois l'an, "plus habituellement une participation au bénéfice en juin de l'année suivant l'exercice, prorata temporis".

B_____ avait présenté à A_____ un curriculum vitae dont il résultait notamment qu'elle était au bénéfice de la formation suivante: "CFI ELECTROTECHNIQUE IRAF sur Garibaldi – Lyon (7^{ème}), CAP-BEP ELECTROTECHNIQUE en contrat de qualification" obtenu en _____ 1994, et d'expériences professionnelles auprès de divers employeurs, comme monteuse-cableuse (août 1992 à janvier 1998, puis avril à juin 1999, puis septembre 2000 à mai 2002, puis septembre 2003 à juillet 2004, puis septembre 2004 à mai 2005).

Selon elle, sa formation lui permet d'effectuer des mesures, des câblages, d'organiser des armoires et de mettre au point des cartes, dans le domaine de l'électrotechnique.

B_____ avait été engagée car elle avait des connaissances en électronique, ce qui était intéressant pour lui permettre de mieux appréhender la formation donnée sur machines, et pour la dextérité à souder et réaliser des câblages (témoin C_____).

Le curriculum vitae de B_____ correspondait tout à fait au profil de son poste (témoin D_____).

Il n'est pas contesté que B_____ est membre du syndicat E_____.

C. Depuis le début de son emploi, B_____ a perçu un salaire supérieur à celui convenu entre les parties, soit :

31'586 85 de juin à décembre 2005,

57'705 fr. 80 en 2006,

62'025 fr. (dont 3'964 fr. de prime exceptionnelle) en 2007,

61'717 fr. (dont 2'994 fr. et 250 fr. de prime et gratification exceptionnelles) en 2008,

54'247 fr. (dont 1'359 fr. de prime exceptionnelle) en 2009, année qui a compris 5 mois de chômage partiel,

62'478 fr. (dont 1'243 fr. et 1'000 fr. de prime et gratification exceptionnelles) en 2010,

51'707 fr. (dont 3'946 fr. de prime exceptionnelle de janvier à septembre 2011).

- D.** Depuis son engagement au service de A_____, B_____ a travaillé dans un atelier de production où se trouvaient des machines numériques, puis a rejoint en 2008 un atelier "_____" où se trouvaient trois à quatre machines dont une très grande à commande numérique. Selon elle, cette dernière activité nécessitait plus de qualifications, car il fallait pouvoir déterminer les problèmes ou les casses de fil, et préparer et faire redémarrer la machine selon les types de pannes. Dès 2010, le travail de réparation était effectué par des techniciens (témoin F_____).

B_____ travaillait en qualité d'opératrice de production (témoins F_____, C_____, D_____).

Ce type d'employé était formé dans l'entreprise, avec formation permanente, de façon qu'en fonction du développement par celle-ci de ses propres machines, les opérateurs apprennent des manipulations à même de rendre les produits plus conformes en qualité. Il n'y avait aucun prérequis à l'engagement pour occuper cette fonction; la plupart des opérateurs n'ont pas de formation ou de compétences spécifiques (témoins F_____, C_____, D_____).

Il avait été répondu aux demandes d'évolution de B_____ en 2010 et 2011 qu'elle devait améliorer ses relations avec ses collègues et sa hiérarchie pour prétendre devenir "opérateur leader". Au sein de l'entreprise, il n'y avait que deux employés titulaires de CFC, occupés comme techniciens et non opérateurs de production (témoin F_____).

Les personnes engagées avec un CFC le sont dans le domaine de l'électronique (témoin C_____).

B_____ n'avait pas les compétences relationnelles pour devenir leader et pas les compétences techniques pour devenir technicienne (témoin D_____).

Selon A_____, l'évolution des opérateurs dans la hiérarchie n'est pas liée à leur formation, mais à leurs qualités personnelles intrinsèques.

- E.** Par lettre du 2 novembre 2010, B_____ a requis de son employeur la revalorisation de son salaire, sur la base de la grille des salaires-minima UIG-E_____, catégorie "travailleuse qualifiée niveau CFC, expérimentée (5 à 10 ans d'expérience)"; elle a fait valoir, à l'appui de sa demande, ses diplômes (CAP et BEP), ainsi que les cinq années d'ancienneté acquises au service de A_____.

Par courrier du 10 novembre 2010, A_____ a répondu que B_____ occupait un poste d'opératrice de production qui ne nécessitait pas de diplôme, n'utilisait pas, à sa connaissance, de compétences particulières dans son travail de tous les jours, et n'avait pas démontré "une volonté particulière d'utiliser ces acquis pour évoluer vers un autre poste dans l'entreprise"; elle n'est dès lors pas entrée en matière sur la requête de revalorisation de salaire.

Par lettre du 29 novembre 2010, B_____ a précisé qu'elle avait accepté le poste offert par A_____ pour pouvoir entrer au service de celle-ci, en dépit de ce qu'elle considérait ce poste comme en deçà de ses compétences, et qu'elle avait régulièrement exposé, dans ses entretiens annuels, son souhait d'évoluer dans l'entreprise.

Revenant sur un entretien qui avait eu lieu entre les parties le 10 décembre 2010, A_____ a, le 14 décembre 2010, communiqué à son employée: "Suite à votre demande réitérée de modifier votre position dans la grille salaire et vos attentes d'évolution vers un poste de technicienne de maintenance, nous avons fait le point [...]. Il s'avère qu'aujourd'hui vos demandes restent vaines car votre comportement à l'égard de vos collègues et supérieurs n'est pas en phase avec ce qu'il y a lieu d'attendre d'une collaboratrice sur son lieu de travail. Nous avons mis en évidence que ce comportement est non seulement un frein à votre évolution mais également vous confine dans un poste de base pour cet atelier, ceci afin d'éviter des conflits qui pourraient naître entre vous et vos collègues. Cette situation est inacceptable et nous avons convenu que dorénavant vous interviendrez sur tous les postes de travail de l'atelier et que vous ferez en sorte de faire preuve de plus de tolérance afin de maintenir un bon climat de travail. Nous vous rencontrerons début avril 2011 et statuerons sur votre évolution dans vos relations avec vos collègues et supérieurs, si ce changement se maintient dans le futur, nous pourrions alors prendre en compte votre demande légitime d'évoluer vers d'autres activités".

Par lettre du 31 janvier 2011, B_____, constatant que son salaire de janvier avait été porté à 4'210 fr., correspondant à un salaire d'employé sans CFC, selon la grille de salaires, a requis le versement d'un salaire mensuel de 4'773 fr. minimum, correspondant à celui dû aux travailleurs qualifiés niveau CFC expérimentés.

- F.** Par lettre du 26 juillet 2011, A_____ a licencié B_____ pour le 30 septembre 2011, et l'a libérée de son obligation de travailler.
- G.** Le 11 mai 2012, B_____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une demande en paiement de 97'973 fr. 55 plus intérêts à 5%, correspondant à des différences de salaire de 2005 à 2011, avec suite de frais, dirigée contre A_____.

Après avoir obtenu une autorisation de procéder en date du 15 juin 2012, elle a déposé au Tribunal des prud'hommes, le 25 juillet 2012, sa demande, concluant à ce que A_____ soit condamnée à lui verser 97'973 fr. 55 plus intérêts à 5% dès le 30 juin 2008 (date moyenne), avec suite de frais.

Par mémoire-réponse du 15 février 2013, A_____ a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais. Elle a fondé sa thèse sur l'art. 12 let. a CCT, et sur le contrat liant les parties.

Lors de l'audience de débats d'instruction tenue par le Tribunal le 2 avril 2013, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives, ont renoncé aux premières plaidoiries, et déclaré souhaiter comparaître en personne à la première audience de débats.

Le 28 mai 2013, le Tribunal a ouvert son audience de débats principaux. A_____ a déclaré persister dans ses conclusions et a ajouté que si le Tribunal devait admettre la demande, elle se prévaudrait de la prescription des créances antérieures au 11 mai 2007. Sur quoi, le Tribunal a procédé à l'administration des preuves.

- H.** Par jugement du 17 octobre 2013, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes a condamné A_____ à verser à B_____ le montant brut de 26'718 fr. 25 avec intérêts moratoires à 5% dès le 30 juin 2008 (ch. 2), a invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales légales et usuelles (ch. 3), et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 4). Il a encore arrêté les frais à 600 fr. (ch. 5), mis à la charge de B_____ à raison d'un tiers et à celle de A_____ à raison des deux tiers (ch. 6), dit que l'avance effectuée par B_____ serait acquise à l'Etat, A_____ devant rembourser 100 fr. à la précitée, et verser 100 fr. à l'Etat (ch. 7 et 8).

En substance, le Tribunal a retenu que l'employeur avait tardé à se prévaloir de la prescription, que l'employée, qui avait dix ans d'expérience utile au poste à son engagement, devait être considérée comme appartenant à la catégorie "B Travailleuse spécialisée confirmée (+ 10 ans d'expérience)" selon la grille des salaires de la CCT Mécatronique, qu'en conséquence elle avait droit à des différences de salaire d'un montant total de 26'718 fr. 25 pour la durée de son emploi.

- I.** Par acte du 18 novembre 2013, A_____ a formé appel contre le jugement précité, concluant à son annulation, cela fait au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais.

Par mémoire-réponse du 10 janvier 2014, B_____ a conclu à la confirmation de la décision déférée. Elle a formé un appel joint, concluant à ce que A_____ soit condamnée à lui verser en outre 71'255 fr. 30, subsidiairement 16'802 fr. 55, avec suite d'intérêts et de frais.

Par acte du 27 février 2014, A_____ a conclu au déboutement de B_____ de ses conclusions sur appel joint.

Par avis du 25 mars 2014, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Il doit être motivé et formé dans les trente jours (art. 311 al. 1 CPC).

La partie adverse peut former un appel joint dans la réponse (art. 313 al. 1 CPC).

Tant l'appel principal que l'appel joint, qui respectent les dispositions précitées, sont recevables.

2. L'appelante principale reproche au Tribunal d'avoir considéré qu'elle s'était tardivement prévalu de la prescription.

2.1. Se prescrivent par cinq ans les actions des travailleurs pour leurs services (art. 128 ch. 3 CPC).

L'art. 142 CO prévoit que le juge ne peut suppléer d'office le moyen résultant de la prescription.

Ce moyen doit être expressément soulevé conformément aux règles de procédure applicable (PICHONNAZ, CR-CO, n. 4 ad art. 142).

Le CPC ne règle pas expressément la question.

Les exceptions de droit civil doivent être soulevées par le défendeur dans les formes prévues par le Code, comme les autres moyens de fond. Les articles 219 et 222 CPC mentionnent de quelle manière le défendeur répond au demandeur en procédure ordinaire, l'article 229 CPC jusqu'à quel stade il peut alléguer des faits et proposer de nouvelles preuves et l'article 232 CPC quand il peut encore développer des arguments de droit (BOHNET, in Procédure civile, Les grands thèmes pour les praticiens, 2010, p. 148).

L'exception de prescription ne peut être prise en considération que lorsque les allégués de fait et les offres de preuves qui la fondent sont admissibles selon les règles relatives aux nova (arrêt du Tribunal fédéral 4A_432/2013 du 14 janvier 2014, consid. 2.2).

Les exceptions de droit civil (comme la compensation et la prescription) de même que les droits formateurs doivent en principe être soulevés avant la phase des débats principaux (LEUENBERGER, in *Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung*, SUTTER-SOMM/HASENBÖHLER/LEUENBERGER [éd.], 2^{ème} éd. 2013, n. 14b ad art. 229). La déclaration formatrice représente en tant que telle un fait nouveau ("echtes Novum"), qui ne se produit qu'au moment de cette déclaration. Pour des motifs d'économie de procédure, il y a lieu de considérer que l'on peut faire valoir en principe en tout temps les exceptions (NAEGELI, in *ZPO Kurzkomentar*, OBERHAMMER/DOMEJ/HAAS [éd.], 2^{ème} éd. 2014, n. 11 ad art. 229).

2.2. En l'espèce, il est constant que l'intimée a fait valoir des prétentions consistant dans la différence entre le salaire reçu et le salaire qu'elle estime dû en fonction de dispositions conventionnelles pour les années 2005 à 2011, soit durant l'entier de son emploi, et qu'elle a saisi le Tribunal des prud'hommes le 11 mai 2012.

Dans sa réponse à la demande en justice, l'appelante n'a contesté ni les montants de salaire reçus, ni la période durant laquelle l'intimée était à son service, ni la date à laquelle les instances prud'homales ont été saisies. Elle a conclu au déboutement de l'intimée de ses conclusions pour des motifs liés à l'application des dispositions conventionnelles, et n'a pas soulevé d'exception de prescription.

Lors de l'audience de débats d'instruction, elle a déclaré persister dans ses conclusions, et n'a pas fait valoir de moyen tiré de la prescription.

A l'audience de débats principaux, en guise de premières plaidoiries avant l'administration des preuves, elle s'est expressément prévalu de la prescription, pour les prétentions antérieures au 11 mai 2007.

A ce moment-là de la procédure, les faits nouveaux étaient admissibles, selon l'art. 229 CPC. A fortiori, l'invocation de la prescription, expressément formulée et qui ne reposait pas sur des faits nouveaux, doit être considérée comme intervenue à temps, à tout le moins pour des motifs d'économie de procédure.

Par conséquent, c'est à tort que les premiers juges n'ont pas retenu que les prétentions de l'intimée antérieures au 11 mai 2007 étaient prescrites.

3. Les deux parties s'en prennent à la catégorie de salaire retenue par le Tribunal.

L'employée soutient qu'elle a droit à celle visant les travailleurs dotés d'un diplôme et au bénéfice d'expérience. Pour l'employeur, c'est la catégorie de travailleur sans diplôme et sans expérience acquise avant l'engagement en son sein qui est correcte.

3.1. Selon l'art. 357 al. 1 CO, les clauses normatives de la convention collective de travail - dont notamment celles relatives au salaire - n'ont en principe d'effet direct et impératif qu'envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient, c'est-à-dire les employeurs qui sont personnellement parties à la convention, les employeurs et les travailleurs qui sont membres d'une association contractante (art. 356 al. 1 CO), ou encore les employeurs et les travailleurs qui ont déclaré se soumettre individuellement à la convention (art. 356b al. 1 CO). En outre, le champ d'application de la CCT peut être étendu par décision d'une autorité cantonale ou fédérale (art. 1 de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail [LECCT; RS 221.215.311]); en ce cas, les clauses conventionnelles s'appliquent également aux employeurs et travailleurs auxquels elle est étendue. En tant qu'ils dérogent à des clauses impératives, les accords entre employeurs et travailleurs liés par la CCT sont nuls et remplacés par ces clauses, sauf si les dérogations sont stipulées en faveur des travailleurs (art. 357 al. 2 CO).

Par ailleurs, un employeur, lié ou non, peut convenir avec un travailleur non lié d'incorporer la CCT dans le contrat individuel de travail; il faut que les parties manifestent, fût-ce tacitement, la volonté réciproque et concordante de le faire. La CCT ne produit alors pas directement un effet normatif puisque l'employeur conserve, en principe, la faculté de résilier le contrat de travail et d'en conclure un nouveau qui déroge aux clauses normatives de la convention en défaveur du travailleur. Le travailleur peut néanmoins exiger le respect de la CCT en réclamant l'exécution des clauses de son contrat de travail qui reprennent les dispositions conventionnelles (effets dits indirects de la CCT; ATF 123 III 129 consid. 3c p. 135).

3.2. Le domaine de la mécatronique est régi par une convention collective de travail (CCT), dès à tout le moins le 1^{er} janvier 2005.

L'art. 12 let. a prévoit que le salaire mensuel ou horaire correspondant à l'emploi est fixé individuellement entre l'employeur et le travailleur, tandis que selon l'art. 12 let. d les salaires minimums sont déterminés par la grille fixée selon l'accord de la Commission paritaire conventionnelle font partie du salaire les suppléments d'équipes pour travail en équipes permanent, mais non les suppléments pour travail pénible, tels que, par exemple, les inconvénients dus à la chaleur, au bruit, etc. (art. 12 let. c).

Ces grilles de salaire sont éditées chaque année. Elles prévoient différentes catégories, elles même divisées en sous-catégorie liées aux années "d'expérience". Parmi ces catégories, existent notamment celle intitulée "travailleurs & travailleuses qualifié-e-s" (à laquelle a été adjointe la mention "niveau CFC" dès 2008) et celle intitulée "travailleurs et travailleuses spécialisé-e-s" (à laquelle a été adjointe la mention "sans CFC mais avec spécialisation" dès 2008).

3.3. En l'espèce, il est incontesté que les rapports de travail sont soumis à la CCT Mécatronique et aux salaires minima genevois qui y sont liés.

Il est par ailleurs constant que l'employée est titulaire d'un diplôme français équivalent au CFC, ce que l'employeur connaissait, dès l'engagement.

Or, la grille des salaires prévoit expressément, et sans réserve d'utilité au poste occupé, un salaire supérieur pour les travailleurs détenteurs d'un tel diplôme. L'employée peut donc légitimement prétendre recevoir le salaire correspondant, puisqu'elle en remplit la condition unique libellée sans équivoque.

C'est ainsi à tort que les premiers juges ont retenu une condition supplémentaire, à savoir l'utilité du diplôme (au demeurant obtenu dans une branche qui n'est pas étrangère à la mécatronique) pour le poste, laquelle ne figure pas dans la grille des salaires.

S'agissant du critère de l'expérience, le Tribunal a admis avec raison que faute de toute spécification supplémentaire dans le texte des grilles de salaire, l'expérience générale devait être prise en considération, et non seulement l'expérience acquise au service de l'entreprise. La grille de salaire prévoit en effet des salaires minimaux, particulièrement utiles pour déterminer la rémunération à l'engagement. La logique qui la sous-tend permet ainsi de porter cette rémunération à un niveau supérieur, en fonction des connaissances supplémentaires acquises, cas échéant, durant l'emploi dans l'entreprise.

L'employeur fait grand cas de l'art. 12 let. a CCT qui prévoit que le salaire correspondant à l'emploi est fixé individuellement. Cela ne dispense toutefois pas les parties soumises à la CCT d'appliquer les conditions des salaires minima, tout supplément convenu de façon individuelle entre les parties étant réservé.

- 4.** Au vu des considérations qui précèdent, l'employée a droit à la différence entre le salaire perçu et le salaire dû, pour la période non frappée par la prescription, à savoir de mi-mai 2007 à la fin de son emploi.

Compte tenu de son CAP obtenu en _____ 1994, et de ses emplois dans la branche depuis lors, au service de divers employeurs, soit de juillet 1994 à janvier 1998, d'avril à juin 1999, de septembre 2000 à mai 2002, de septembre 2003 à juillet 2004, de septembre 2004 à mai 2005, l'employée était au bénéfice d'une expérience de 7 ans et 1 mois, lors de son engagement. Son expérience a atteint 10 ans dès le mois de juin 2008.

Par ailleurs, il n'est stipulé ni dans la convention collective ni dans le contrat liant les parties que les primes (d'heures de nuit et d'horaire alterné) suivraient le sort des salaires minima. Dès lors, il ne se justifie pas de revoir à la hausse la quotité de ces primes, contrairement à l'avis de l'employée.

Quant aux gratifications, elles ont été versées en sus du salaire.

Vu son diplôme et son expérience professionnels, dès mi-mai 2007, l'employée avait droit au moins au salaire conventionnel correspondant à la catégorie des travailleurs qualifiés au bénéfice de 5 à 10 ans d'expérience, soit 31'779 fr. (58'669 fr. /12 mois x 6,5 mois) pour 2007, à la même catégorie jusqu'en mai 2008 puis à celle des travailleurs qualifiés au bénéfice de plus de dix ans d'expérience dès juin 2008, soit 61'115 fr. ([60'099 fr. / 12 mois x 5 mois] + [61'841 fr. / 12 mois x 7 mois]), pour 2009 53'869 fr. (52'888 + 981 fr. correspondant aux déductions pour chômage technique), pour 2010 63'076 fr. et pour 2011 47'843 fr. (63'791 fr. / 12 x 9).

Compte tenu des salaires qu'elle a perçus, lui restent dus 14'702 fr. (différences en sa faveur de 2'572 fr. en 2008, 9'207 fr. en 2009, 2'841 fr. en 2010, et 82 fr. en 2011). Le montant dû portera intérêts à compter du 31 juillet 2009 (date moyenne).

Le chiffre 2 du jugement entrepris sera dès lors annulé, et il sera statué à nouveau dans le sens de ce qui précède.

5. Ni la quotité des frais de première instance ni leur répartition n'ont été expressément remis en cause par les parties.

L'issue du présent appel ne commande pas de revoir ceux-ci, de sorte qu'ils seront confirmés (art. 318 al. 3 CPC).

L'appelant obtient partiellement gain de cause (étant rappelé que son intérêt à l'appel correspondait au montant auquel le Tribunal l'avait condamné, soit 26'718 fr. 25), tandis que l'intimée succombe entièrement dans son appel joint (qui portait sur plus de 70'000 fr.).

Elle supportera dès lors les frais de son appel joint (art. 106 al. 1 CPC), qui seront arrêtés à 800 fr. (art. 71 RTFMC), correspondant à l'avance déjà effectuée.

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :**

A la forme :

Déclare recevables l'appel formé par A_____ et l'appel joint formé par B_____ contre le jugement rendu le 17 octobre 2013 par le Tribunal des prud'hommes.

Au fond :

Annule le chiffre 2 de ce jugement.

Cela fait, statuant à nouveau :

Condamne A_____ à verser à B_____ le montant brut de 14'702 fr., avec intérêts moratoires à 5% dès le 31 juillet 2011.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais de l'appel joint à 800 fr., couverts par l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève.

Les met à la charge de B_____.

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur, Monsieur Yves DUPRÉ, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.