

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/20281/2012-1

CAPH/8/2014

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 15 JANVIER 2014**

Entre

A \_\_\_\_\_ **SARL**, sise \_\_\_\_\_ (Genève), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 23 août 2013 (JTPH/280/2013), comparant par FORTUNA, Compagnie d'assurances de Protection juridique SA, Avenue de Perdtemps 23, 1260 Nyon,

d'une part,

Et

**Monsieur B** \_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_ Genève, intimé, comparant, en personne,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 16.01.2014.

---

**EN FAIT**

- A. A\_\_\_\_\_ Sàrl est une société à responsabilité limitée, inscrite au Registre du commerce de Genève, qui a pour but l'exploitation d'une entreprise de travaux de jardinier, paysagiste, et horticulteur.

L'associé-gérant en est A\_\_\_\_\_.

- B. B\_\_\_\_\_, qui touchait des indemnités de chômage, a fait l'objet de mesures du marché du travail instaurées par l'assurance-chômage, sous l'égide de l'Office cantonal de l'emploi.

De septembre à novembre 2010, puis de février à mai 2010, il a effectué, dans ce cadre, des stages au sein de A\_\_\_\_\_ Sàrl.

- C. A compter du 1<sup>er</sup> décembre 2011, A\_\_\_\_\_ Sàrl a engagé B\_\_\_\_\_ en qualité de jardinier, moyennant un salaire mensuel brut de 4'616 fr.

Le contrat de travail conclu entre les parties stipulait que B\_\_\_\_\_ s'engageait à passer un permis machiniste dans les six mois à venir.

Par décision du 8 décembre 2011, l'Office cantonal de l'emploi a accordé une allocation de retour en emploi, pour la période allant du 1<sup>er</sup> décembre 2011 au 30 novembre 2013.

- D. B\_\_\_\_\_ affirme qu'il n'a pas bénéficié au cours de son emploi de tous les jours de vacances auxquels il avait droit.

Il a touché mensuellement, outre le salaire contractuel de 4'616 fr. , un douzième d'un treizième salaire, soit 384 fr. 65.

- E. Les parties admettent que leurs relations ont été difficiles et tendues.

B\_\_\_\_\_ affirme que son employeur ne lui avait pas laissé le temps de s'inscrire pour passer le permis de machiniste, qu'en dépit de cette absence de permis, il conduisait des machines au su de son employeur, durant tout son engagement.

A\_\_\_\_\_ Sàrl soutient que l'employé se montrait rebelle, ne respectait pas l'autorité ni les règles de l'entreprise, se présentait souvent en retard ou s'absentait sans avis. Il utilisait les machines de chantier, alors qu'il n'avait pas de permis pour ce faire, et en dépit des remarques qui lui étaient adressées.

Elle affirme également avoir adressé à son employé un avertissement oral, au sujet de ses absences.

B\_\_\_\_\_ conduisait des camionnettes et de petites tractopelles (témoin C\_\_\_\_\_), et un "dumper" (témoin D\_\_\_\_\_)

Tant B\_\_\_\_\_ que A\_\_\_\_\_ pouvaient s'emporter facilement, il y avait des prises de bec entre eux (témoin E\_\_\_\_\_). Il y avait parfois des différends entre eux, notamment au sujet de l'organisation du travail, de la sécurité relative à l'emploi

des machines et de l'autorisation d'utiliser ces machines (déclaration Alfred A\_\_\_\_\_).

B\_\_\_\_\_ était calme et travailleur (témoin D\_\_\_\_\_).

Il pouvait critiquer son patron en utilisant parfois certains mots plutôt crus. Il lui était arrivé, dans la quinzaine qui avait précédé la fin des rapports de travail, de proférer des menaces contre l'intégrité physique du patron, et les biens de l'entreprise, et de tenir des propos grossiers voire très grossiers (témoin E\_\_\_\_\_).

A\_\_\_\_\_ donnait les consignes de sécurité avant d'aller sur les chantiers, il précisait quel équipement de protection devait être apporté, soit gilet, bottes, parfois casque ou lunettes. Normalement, les casques et gilets étaient portés en cas de travail sur les bords des routes (témoin F\_\_\_\_\_).

- F.** A\_\_\_\_\_ Sàrl affirme que B\_\_\_\_\_ a causé des dégâts à son matériel, sans l'avertir.

En particulier, après qu'il avait été vu en train de fumer dans un véhicule d'entreprise, l'employeur avait constaté qu'un des sièges présentait un trou dû à une brûlure de cigarette.

A\_\_\_\_\_ Sàrl a également imputé à B\_\_\_\_\_ des dégâts sur une plaque vibrante (réparée selon facture de 605 fr. 60), un taille-haie (réparé selon facture de 424 fr. 20), une camionnette (réparée selon facture de 1'593 fr. 90), un bouchon de réservoir (réparé selon facture de 86 fr. 60) et un capot-moteur d'une pelle (réparé selon facture de 345 fr. 60).

B\_\_\_\_\_ a contesté avoir commis ces dégâts. Il a reconnu avoir endommagé un garde-boue en plastique sur la camionnette.

A\_\_\_\_\_ Sàrl n'a pas fait réparer le garde-boue de la camionnette.

Une fois, B\_\_\_\_\_ avait abimé l'aile et le réservoir d'une camionnette. Il y avait également un bouchon forcé sur la petite pelle et des petits phares de la camionnette. D'autres personnes avaient également fait des dégâts sur le matériel de l'entreprise. C'est B\_\_\_\_\_ qui avait expliqué l'accident au témoin, lequel ne connaissait pas précisément les circonstances dans lesquelles la camionnette avait été endommagée (témoin F\_\_\_\_\_).

- G.** Le jeudi 24 mai 2012, B\_\_\_\_\_ se trouvait sur un chantier de la route de Saint-Julien. Il affirme qu'il y travaillait au moyen de deux grosses machines (six tonnes et huit tonnes).

A son arrivée, G\_\_\_\_\_ affirme avoir constaté que l'employé, ainsi qu'un autre collègue, ne portaient pas de gilet de sécurité, ce dont il leur a fait grief. Il conteste que la machine cinq tonnes ait été sur le chantier.

B\_\_\_\_\_ soutient qu'il a répondu qu'il était moins grave de travailler sans gilet que sans permis sur machines, et que son employeur lui a dit de "dégager" du chantier, vers 11 h. 30. Il s'était alors rendu au dépôt où il avait attendu jusqu'à

midi, puis y était revenu l'après-midi. A 14 h. 30, il avait reçu un appel de G\_\_\_\_\_, auquel il n'avait pas eu le temps de répondre. Il était ensuite rentré chez lui.

A\_\_\_\_\_ Sàrl affirme que l'employé, après la remarque faite au sujet du gilet, avait insulté son patron, puis était parti sur le champ, en laissant ses outils sur la route. Il ne s'était ensuite plus présenté au travail.

B\_\_\_\_\_ n'avait pas apprécié la question de son patron au sujet des gilets, et il avait quitté le chantier, en précisant qu'il ne reviendrait plus. Avant de regagner le dépôt, le témoin avait terminé son travail à la route de Saint-Julien. Lorsqu'il était arrivé sur place, B\_\_\_\_\_ était présent (témoin F\_\_\_\_\_). Il avait laissé ses outils sur place (témoin E\_\_\_\_\_).

- H.** B\_\_\_\_\_ a produit un courrier, dépourvu d'adresse, daté du 25 mai 2012, dans lequel il conteste son "renvoi avec effet immédiat", au motif que son refus de travailler sur des machines était dû à des questions de sécurité, qu'il avait téléphoné à son patron à 10h.20 et qu'il était resté au dépôt jusqu'à midi et une partie de l'après-midi à l'attendre.

A\_\_\_\_\_ Sàrl affirme ne pas avoir reçu ce courrier.

- I.** Par lettre du 29 mai 2012 (mardi suivant le week-end de Pentecôte), A\_\_\_\_\_ Sàrl a licencié B\_\_\_\_\_ dans les termes suivants: "Nous avons le regret de vous signifier votre congé. En effet vous n'avez pas su vous adapter aux consignes et au règlement de notre entreprise. Vos sautes d'humeur qui ont toujours été difficiles à gérer ont fait que le jeudi 24 mai à 11h15 vous avez quitté votre poste de travail en m'insultant et n'avez pas donné de nouvelles jusqu'à ce jour. C'est pour ces raisons que nous invoquons la faute grave et nous vous licencions avec effet immédiat pour le 31 mai 2012".

Le même jour, elle s'était entretenue avec un collaborateur de l'Office cantonal de l'emploi, pour l'informer de ce que B\_\_\_\_\_ avait "quitté son poste suite à une altercation en interne et n'[était] plus jamais revenu" (selon une note de l'OCE du 29 mai 2012).

- J.** Le 5 octobre 2012, B\_\_\_\_\_ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête en paiement de 10'049 fr. 86 bruts et de 10'209 fr. nets, ainsi qu'en remise d'un certificat de travail, dirigée contre A\_\_\_\_\_ Sàrl.

Après avoir obtenu une autorisation de procéder en date du 6 novembre 2012, B\_\_\_\_\_ a introduit sa demande devant le Tribunal le 23 novembre 2012. Il concluait à ce que A\_\_\_\_\_ Sàrl soit condamnée à lui verser 1'446 fr. 76 bruts à titre de salaires 2011, 8'603 fr. 10 bruts à titre de salaires 2012, 10'000 fr. nets à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, et 209 fr. nets à titre d'indemnité de repas, avec suite d'intérêts à 5% dès le 29 mai 2012, ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail.

Par mémoire-réponse du 15 février 2013, A\_\_\_\_\_ Sàrl a conclu au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions, et, à titre reconventionnel, à la condamnation de celui-ci à lui verser 5'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2012, à titre de réparation du dommage causé.

Par acte du 14 mars 2013, B\_\_\_\_\_ a conclu au déboutement de A\_\_\_\_\_ Sàrl des fins de sa demande reconventionnelle.

Lors de l'audience du Tribunal du 15 mai 2013, A\_\_\_\_\_ Sàrl a reconnu devoir 209 fr. à B\_\_\_\_\_, à titre d'indemnité panier.

Par courrier du 25 juillet 2013, B\_\_\_\_\_ a retiré son chef de conclusions en remise d'un certificat de travail.

- K.** Par jugement du 23 août 2013, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes a condamné A\_\_\_\_\_ Sàrl à verser à B\_\_\_\_\_ le montant brut de 7'652 fr. 25 (ch. 3) et le montant net de 1'709 fr. (ch. 5), avec intérêts à 5% l'an dès le 29 mars 2012, invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales légales et usuelles (ch. 4), débouté A\_\_\_\_\_ Sàrl des fins de sa demande reconventionnelle, et débouté les parties de toute autre conclusion.

En substance, le Tribunal a retenu que les rapports de travail avaient pris fin par actes concluants entre les parties au 24 mai 2012, que le licenciement immédiat était injustifié, dans la mesure où les motifs de celui-ci n'étaient pas d'une gravité telle qu'elle nécessitait, sans avertissement préalable, de mettre fin sans délai au contrat, que l'employé avait dès lors droit au salaire du mois de juin 2012 ainsi qu'à une allocation de fin d'année au prorata temporis, ainsi qu'à une indemnité arrêtée à 1'500 fr. qui tenait compte de sa situation personnelle et de son attitude, que des jours de vacances en 2'561 fr. 60 étaient dus, de même que l'indemnité panier admise par l'employeur, que celui-ci n'avait pas démontré que les dommages allégués, contestés par l'employé, étaient imputables à celui-ci.

- L.** Par acte du 25 septembre 2013, A\_\_\_\_\_ Sàrl a formé appel contre les chiffres 3 (partiellement), 5 (partiellement), 6 et 7 du jugement précité. Elle a conclu à l'annulation de ceux-ci, cela fait au déboutement de B\_\_\_\_\_ des fins de ses conclusions, ainsi qu'à la condamnation à lui payer 5'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2012.

Par mémoire-réponse du 28 octobre 2013, B\_\_\_\_\_ a conclu à la confirmation de la décision attaquée.

Par avis du 30 octobre 2013, les parties ont été avisées de la mise en délibération de la cause.

---

## EN DROIT

1. L'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance, dans les affaires patrimoniales si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC).

L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision (art. 311 al. 1 CPC).

Le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable.

2. L'appelante n'a pas remis en cause sa condamnation à verser à 2'561 fr. 60 à l'intimé, laquelle est donc d'ores et déjà définitive (art. 315 al. 1 CPC).
3. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que le licenciement signifié à l'intimé n'était pas justifié.

**3.1.** D'après l'art. 337 al. 2 CO, on considère notamment comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat, mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2).

**3.2.** L'art. 337d CO règle les conséquences juridiques d'une résiliation immédiate sans justes motifs par le travailleur. Son application présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. Il faut qu'il apparaisse clairement que la décision du travailleur est définitive; si l'employeur peut raisonnablement avoir un doute sur cette intention définitive, il doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail avant, le cas échéant, de pouvoir considérer que l'employé a abandonné son emploi (WYLER, Droit du travail, 2008, p. 521, et les références citées).

**3.3.** Selon l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en

tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire.

Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1 p. 407; 120 II 209 consid. 9b p. 214; cf. arrêt 4C.86/2001 du 28 mars 2002 consid. 1a).

L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêt 4A\_660/2010 du 11 mars 2011 consid. 3.2 et les références).

Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation.

**3.4.** En l'espèce, les parties s'entendent pour déclarer désormais qu'elles se sont opposées le 24 mai 2012 au sujet du non-port d'un gilet de sécurité par l'intimé sur un chantier.

L'intimée affirme qu'à la suite de la remarque adressée à ce sujet, l'appelant avait abandonné son poste. Pour sa part, ce dernier soutient que la remarque avait été suivie par la déclaration de l'employeur qu'il était licencié avec effet immédiat.

Le témoin F\_\_\_\_\_ qui a entendu la remarque faite au sujet du gilet, a déclaré ne pas avoir perçu d'autres paroles; il avait constaté ensuite le départ de l'intimé. Le témoin E\_\_\_\_\_ a également vu l'employé quitter le chantier, en laissant ses outils, sans avoir entendu ce que les parties avaient dit.

Ensuite, les parties admettent qu'elles ne se sont plus parlé, l'intimé ne contestant pas ne pas avoir répondu à un appel téléphonique de son employeur l'après-midi même. L'employé affirme avoir écrit le 25 mai 2012 un courrier à l'appelante, que celle-ci conteste avoir reçu, dans lequel il fait allusion à son licenciement avec effet immédiat, en lien avec un refus de travailler sur des machines. Il soutient aussi s'être présenté au dépôt de son employeur, où, à bien comprendre la déclaration peu claire du témoin F\_\_\_\_\_, il avait été vu par celui-ci.

Enfin, le 29 mai 2012 (mardi suivant le week-end de Pentecôte), l'appelante, dans son courrier, relève, sans faire allusion à la question du non-port d'un gilet, que l'employé a quitté son poste de travail après insultes, puis n'a pas donné de nouvelles, ce qui, joint au fait qu'il n'avait pas su s'adapter aux consignes et au règlement de l'entreprise, représentait à ses yeux une faute grave, justifiant "un licenciement immédiat pour le 31 mai 2012". Le même jour, à teneur de la note de

l'Office cantonal de l'emploi, elle a rapporté à cette autorité un abandon de poste de l'employé.

Il résulte de ces différents éléments qu'il est acquis que l'employé est parti du chantier, en cours de journée de travail, en laissant sur place ses outils; il s'est rendu ensuite au dépôt, à en croire ses dires et ceux du témoin F\_\_\_\_\_. Il n'est pas possible, en l'absence de tout autre élément, de déterminer s'il entendait ou non manifester par-là clairement qu'il abandonnerait son poste, ou s'il avait effectivement compris qu'il était licencié avec effet immédiat, comme il l'a indiqué dans sa lettre du 25 mai 2012 dont il n'est toutefois pas établi qu'elle a été effectivement expédiée à cette date.

En tout état, l'employeur a considéré qu'il lui revenait de formaliser la rupture des rapports de travail, par courrier du 29 mai 2012, en se référant tant au fait que l'employé avait quitté son poste de travail en proférant des insultes – non établies – qu'à une non-adaptation aux consignes et au règlement de l'entreprise, qui a été également rapportée par certains témoins.

En ce qui concerne ce dernier point, l'existence d'un avertissement préalable n'a pas été démontrée. Or, pour que cette non-adaptation (qui a logiquement duré quelques temps) puisse justifier une rupture abrupte des relations de travail, un tel avertissement aurait dû être donné. Il en va de même du non-port d'un gilet de sécurité. Enfin, à supposer que l'intimé ait manifesté son intention de quitter le chantier sans s'être vu renvoyer, les circonstances telles qu'elles ont pu être établies ne démontrent pas un refus clair et définitif de reprendre le travail, de sorte que l'employeur aurait dû adresser une mise en demeure à son employé. Au demeurant, les termes de la lettre du 29 mai 2012 prêtent à confusion, puisqu'il y est fait référence au fait que le travailleur a quitté son poste – sans mention explicite d'un abandon d'emploi et sans qu'il en soit pris acte -, et qu'il est dans le même temps signifié un congé immédiat, avec cependant deux jours de délai de congé.

Dans ces circonstances, c'est à raison que les premiers juges ont retenu qu'il ne pouvait être reproché un abandon de poste à l'employé, lequel avait fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat injustifié.

Ils ont ainsi correctement alloué à l'intimé le salaire qui aurait été dû pendant le mois de délai de congé (4'616 fr. et 384 fr. 65, montants corrects et non critiqués dans leur quotité par l'appelante), en application de l'art. 337c al. 1 CO.

L'indemnité octroyée sur la base de l'art. 337c al. 3 CO, dont la quotité n'est pas attaquée en tant que telle par l'appelante, ne prête pas non plus le flanc à la critique, compte tenu de la durée des rapports de travail et de la situation peu claire de la fin de ceux-ci.

Le jugement sera dès lors confirmé.

**4.** L'appelante fait encore grief aux premiers juges de ne pas avoir accueilli ses prétentions émises à titre reconventionnel.

**4.1.** L'art. 321e al. a CO prévoit que le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.

L'employeur qui veut obtenir un dédommagement doit prouver des actes ou des omissions du travailleur qui soient contraires aux obligations contractuelles de cette partie et qui lui soient imputables à faute; il doit aussi établir l'existence d'un lien de causalité entre eux et une altération spécifique de son propre patrimoine (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, ad art. 321e n. 11).

**4.2.** En l'espèce, l'appelante a allégué divers dommages commis sur son matériel. Il a produit des factures de réparation, pour un total de 4'247 fr. 70. Il affirme que l'intimé a causé ces dommages, ce que ce dernier conteste, à l'exception d'un dégât, dont l'appelante ne lui demande toutefois pas réparation.

Selon les déclarations du témoin F\_\_\_\_\_, celui-ci avait entendu de l'intimé le récit d'un accident survenu à la camionnette, dont il ne connaissait toutefois pas précisément les circonstances, où l'aile et le réservoir avaient été endommagés. Il y avait également eu un bouchon de pelle qui avait été forcé et les petits phares de la camionnette. D'autres personnes avaient également causé des dommages.

Seuls les dégâts résultant de cette déclaration ont ainsi été prouvés. Le témoignage n'est pas suffisamment précis pour que l'on puisse en inférer avec certitude que l'intimé a été l'auteur du dommage causé au bouchon de pelle, unique élément cité par le témoin qui se retrouve dans les factures produites.

Il ne peut dès lors être imputé à l'intimé la responsabilité d'un quelconque dommage dont la réparation était demandée par l'appelante.

Ainsi, le jugement attaqué, qui a débouté celle-ci de ce chef de conclusions, sera également confirmé sur ce point.

**5.** La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC).

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

\* \* \* \* \*

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

**À la forme :**

Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ Sàrl contre les chiffres 3 (en tant qu'il portait condamnation à payer 5'000 fr. 65), 5 (en tant qu'il portait condamnation à payer 1'500 fr.), 6 et 7 du jugement rendu le 23 août 2013 par le Tribunal des prud'hommes.

**Au fond :**

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toute autre conclusion.

**Siégeant :**

Madame Sylvie DROIN, présidente; Pierre-Alain L'HOTE, juge employeur; Roger EMMENEGGER, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

La présidente :

Sylvie DROIN

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LEVY

**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.