



POUVOIR JUDICIAIRE

C/30442/2018-1

CAPH/130/2020

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU VENDREDI 3 JUILLET 2020

Entre

A_____ SA, c/o B_____ SA, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 16 janvier 2020 (JTPH/15/2020), comparant par M^c Guy REBER, avocat, rue Pedro-Meylan 1, 1208 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Monsieur C_____, domicilié _____, intimé, comparant en personne.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/15/2020 rendu le 16 janvier 2020, notifié à A_____ SA le 20 janvier 2020, le Tribunal des prud'hommes a, sur la forme, déclaré recevable la demande formée le 8 mai 2019 par C_____ contre A_____ SA (chiffre 1 du dispositif) et renoncé à l'audition du témoin D_____ (ch. 2).

Sur le fond, le Tribunal a condamné A_____ SA à verser à C_____ la somme brute de 13'000 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 14 novembre 2018 (ch. 3), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), condamné A_____ SA à verser à C_____ la somme nette de 6'500 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 14 novembre 2018 (ch. 5), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 6) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 7).

- B. a.** Par acte expédié le 17 février 2020 au greffe de la Cour de justice, A_____ SA a appelé de ce jugement, dont elle a sollicité l'annulation des chiffres 3, 4, 5 et 7 de son dispositif, concluant à ce que C_____ soit débouté de toutes ses conclusions.

b. C_____ n'a pas déposé de réponse dans le délai fixé.

c. Les parties ont été avisées le 5 mai 2020 par le greffe de la Cour de ce que la cause était gardée à juger.

- C.** Les faits pertinents suivants résultent du dossier :

a. A_____ SA, société suisse ayant son siège à Genève, est notamment active dans la fourniture de prestations en relation avec l'activité automobile, l'achat, la vente, l'entretien, la réparation, le stockage et la location de véhicules, le transport de personnes et de marchandises.

E_____ en est l'administrateur président.

b. Par contrat de travail à durée indéterminée du 16 septembre 2016, C_____ a été engagé par A_____ SA en qualité de mécanicien d'automobile titulaire d'un CFC à partir du 8 août 2016.

Après avoir exercé son activité à temps partiel durant les premiers mois, C_____ a travaillé à temps complet dès le 1^{er} octobre 2016. Le salaire mensuel convenu était de 6'000 fr. brut, porté par la suite à 6'200 fr. brut dès le 1^{er} février 2017, puis à 6'500 fr. brut dès le 1^{er} juillet 2017.

En sus de son travail en qualité de mécanicien, C_____ s'est vu attribuer de nouvelles tâches, notamment la formation d'un apprenti.

c. C_____ a été en incapacité totale de travailler en raison d'une maladie du 18 au 25 septembre 2018, puis du 24 octobre au 26 novembre 2018. Il a également été en incapacité totale de travailler en raison d'un accident du 23 au 28 septembre 2018. Il a en outre été incapable de travailler à hauteur de 50% en raison d'une maladie du 10 au 23 octobre 2018.

d. En août 2018, F_____, né en 1998, a commencé un apprentissage au sein de A_____ SA. Il a été placé par les Établissements G_____, établissements spécialisés pour l'intégration des personnes en situation de handicap.

Lors de son audition par le Tribunal, F_____ a déclaré au Tribunal que son cursus scolaire s'était déroulé notamment au sein du Centre de la Transition professionnelle (CTP), de l'école spécialisée de H_____ et des G_____.

e. Le 26 octobre 2018, une altercation a eu lieu entre C_____ et F_____ sur leur lieu de travail.

f. Lors d'une séance tenue le 9 novembre 2018 à la suite de cet incident en présence notamment de E_____ et de F_____, ce dernier a exposé les difficultés qu'il rencontrait avec son formateur, C_____. Une altercation l'avait opposé à ce dernier le 26 octobre 2018. A son arrivée dans les locaux, C_____ avait donné des instructions à son apprenti pour la réparation d'un véhicule. Constatant que F_____ avait omis de poser un filtre à air, C_____ l'avait insulté en le traitant « *d'escroc* » et « *d'arnaqueur* ». F_____ était démoralisé. C_____ lui avait ensuite ordonné de ranger la caisse à outil qu'il avait lancé à terre à trois reprises. Une clé avait alors touché l'apprenti. C_____ était ensuite passé à côté de la poubelle, l'avait prise et lancée à terre en lui ordonnant de nettoyer. Enfin, C_____ avait menacé l'apprenti en lui disant « *si je veux je te vire* » et « *si tu ne fais pas ce que je te dis, je te casse la gueule* » et l'avait « *agrippé* ». F_____ a également fait référence à un « *premier incident* », qui avait eu lieu plus ou moins trois semaines après le début de l'apprentissage, au cours duquel C_____ l'avait pris par la gorge en disant « *Je vais tuer l'apprenti* » et avait ri en serrant. Il lui avait fait mal.

Entendu par le Tribunal le 4 novembre 2019, F_____ a déclaré se souvenir « *en bref* » de ce qui s'était passé le 26 octobre 2018. Selon lui, ses rapports avec C_____ s'étaient mal passés depuis la fin novembre 2018. Après avoir pris connaissance du procès-verbal précité, qui lui a été soumis par le Tribunal, F_____ a affirmé se souvenir de cette altercation. Il a déclaré que C_____ n'avait pas jeté la caisse mais quelques outils mal rangés. Un outil avait rebondi et lui était tombé dessus. C_____ avait également jeté la poubelle de 110 litres par terre et lui avait demandé de la ramasser, ce qu'il avait fait. C_____ lui avait dit qu'il allait lui « *casser la gueule* », qu'il était « *un escroc* » et que s'il ne faisait pas ce qu'il devait faire, C_____ le licencierait. Sur question de C_____ (« *est-*

ce que tu penses que j'allais faire ce que j'ai dit »), F_____ a déclaré ignorer s'il allait passer à l'acte. F_____ a expliqué que « des petites choses » s'étaient passées entre C_____ et lui-même par le passé. Trois semaines avant le 26 octobre, C_____ l'avait pris à la gorge et lui avait dit, en rigolant, qu'il allait « tuer l'apprenti ». Il avait serré avec les deux mains et lui avait fait mal à la gorge. Après cet incident, F_____ était allé voir E_____, qui avait organisé une confrontation avec C_____, lors de laquelle ce dernier lui avait présenté des excuses. F_____ a déclaré que cette situation lui avait causé un « mal être » et qu'il avait pleuré car « cela commençait à faire beaucoup ». Il avait changé de numéro de téléphone portable pour ne plus recevoir d'appels de C_____.

g. Par attestation écrite du 13 novembre 2018, I_____ et J_____, employés au sein de B_____ SA, ont indiqué avoir entendu C_____ menacer F_____ de lui « casser la gueule » à deux reprises le 26 octobre 2018, malgré la porte qui sépare leur centrale téléphonique du garage.

Entendu par le Tribunal, le témoin I_____ a confirmé avoir entendu un hurlement dans l'atelier de l'entreprise A_____ SA et C_____ dire « je vais te casser la gueule ». Il avait rapporté ces faits à E_____, la semaine suivante, après ses vacances. Il n'avait pas entendu de faits similaires par le passé.

Entendu par le Tribunal, le témoin J_____ a également confirmé avoir entendu C_____ dire « je vais te casser la gueule » à deux reprises. Il ignorait à qui il s'adressait. Il avait entendu l'altercation mais ne l'avait pas vu. Il ignorait si des faits similaires s'étaient produits dans le passé mais n'avait rien entendu de tel.

h. L'enquête interne, l'audition de l'apprenti et des différents témoins de la scène, n'avaient pu se dérouler qu'à partir du 9 novembre 2019, car E_____ était en vacances jusqu'au 28 octobre inclus et que F_____ travaillait au Garage K_____ pendant cette période où il était formé en alternance en raison de l'arrêt maladie de C_____ et suivait des cours interentreprises du 30 octobre au 1^{er} novembre 2018, puis les 6 et 7 novembre 2018.

i. Par courrier recommandé du 14 novembre 2018 adressé à C_____, A_____ SA a résilié avec effet immédiat le contrat de travail les liant en raison du comportement inadmissible de ce dernier à l'égard de l'apprenti F_____.

Elle a expliqué avoir appris les 9 et 13 novembre 2018, par les déclarations de différents employés, que C_____ avait menacé l'apprenti F_____ de "lui casser la gueule", l'avait régulièrement rabaissé en le traitant d'escroc et d'arnaqueur, en renversant volontairement une caisse à outils en exigeant de lui qu'il la range devant lui, et l'avait terrorisé en le saisissant à la gorge et en le menaçant de mort.

Elle s'est en outre référée à de précédentes discussions qu'elle avait eues avec C_____ lors desquelles elle l'avait enjoint de se montrer moins agressif envers le personnel.

j. Par courriers recommandés des 19 novembre et 10 décembre 2018, C_____ a contesté les motifs soulevés par son employeur pour justifier son licenciement immédiat et demandé qu'ils soient rectifiés. Il a en outre réclamé le paiement de deux mois de salaire à titre de salaire afférent au délai de congé impayé ainsi qu'un mois de salaire à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

k. Par courriers recommandés des 23 novembre et 13 décembre 2018, A_____ SA a refusé de donner suite à la demande de C_____ et persisté dans les motifs allégués à l'appui du licenciement.

Elle a rappelé que lors d'un entretien tenu en octobre 2018, elle lui avait reproché son attitude incompatible avec ses obligations envers l'apprenti et il a alors présenté ses excuses à ce dernier.

l. Par attestation manuscrite et signée du 20 décembre 2018, F_____ a décrit son quotidien aux côtés de son formateur.

Il a indiqué que C_____ lançait des choses au sol pour que l'apprenti range, lui « *criait* » régulièrement dessus, lui disait qu'il n'était qu'un simple apprenti et qu'il pouvait le licencier quand il le voudrait, qu'il était « *une merde* » et « *un escro (sic)* » car il avait oublié de changer un filtre à air, le faisait travailler de 18h à 23h, voire minuit, dans un local situé en France, le traitait de « *branleur* » et de « *gros lard* », ce qui l'avait particulièrement affecté. C_____ avait également jeté son repas à la poubelle au motif que le repas « *sentais (sic) mauvais* », de sorte que F_____ n'avait pas pu se nourrir de la journée. C_____ le menaçait de ne pas le rémunérer s'il se rendait aux toilettes durant ses heures de travail, le rabaisait régulièrement et le mettait en difficulté dans le cadre de sa formation car il ne lui apportait aucun soutien. C_____ s'était précipité vers lui « *en rigolant* » et l'avait pris par la gorge en disant « *Je vais tuer l'apprenti* », précisant que sa gorge lui faisait mal le lendemain. Au fil du temps, F_____ se sentait « *de plus en plus mal* » et pleurait le soir en arrivant chez lui. Un jour, il avait décidé de parler à E_____ et L_____ afin de régler le problème. Depuis le 26 octobre 2018, C_____ avait essayé de le joindre et l'observait lorsqu'il se rendait au travail, ce qui l'effrayait, expliquant avoir « *peur de ce que (sic) il peu (sic) me faire. Même en écrivant (sic) cette lettre je lache (sic) des larmes au (sic) yeux car tout cela ma (sic) mis en difficulté (sic) jusqu'à ce jour* ».

m. Après une tentative de conciliation requise le 20 décembre 2018 restée infructueuse, C_____ a, par acte du 8 mai 2019, assigné A_____ SA en paiement de la somme totale de 19'500 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an, sans

en préciser la date. Cette somme comprenait 13'000 fr. brut à titre de salaire pendant le délai de congé de deux mois et 6'500 fr. à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

n. Dans sa réponse du 23 juillet 2019, A_____ SA a conclu au déboutement de C_____ de toutes ses conclusions.

Elle a notamment indiqué que les actes reprochés à son employé n'étaient pas des cas isolés et que C_____ avait déjà menacé F_____ à de nombreuses reprises, dès le début de son apprentissage, et que ce dernier était devenu son souffre-douleur. Suite aux événements du 26 octobre 2018, elle avait enquêté auprès de son personnel et décidé, au vu de la gravité des éléments qui lui avaient été rapportés, de licencier C_____ avec effet immédiat.

Elle a allégué avoir déjà averti oralement C_____ pour son attitude par le passé.

o. Le 21 octobre 2019, le Ministère public genevois, en charge de l'instruction d'une procédure pénale ouverte contre C_____ du chef d'injure, de menaces, de voies de fait et d'utilisation abusive d'un téléphone suite à la plainte de F_____, a sollicité du Tribunal une copie complète du dossier prud'homal.

p. A l'audience tenue le 4 novembre 2019, C_____ a précisé qu'il réclamait des intérêts moratoires à 5% l'an dès le 14 novembre 2018.

C_____ a allégué qu'à son arrivée à l'atelier le 26 octobre 2018, F_____ l'avait informé devoir partir pour récupérer des heures. Il a en outre expliqué avoir été sous pression ce matin-là en raison de l'absence de son patron et de la secrétaire et a rappelé souffrir d'un *burn-out*. Il avait reproché à F_____ de ne pas ranger convenablement les outils et de mélanger le contenu de sa propre caisse d'apprenti avec celle de l'atelier, raison pour laquelle il avait saisi les outils mal rangés et les avait « *posés énergiquement* ». Un outil avait alors rebondi et touché F_____. Il avait également reproché à l'apprenti d'avoir jeté un filtre à air neuf dans la poubelle et ne pas avoir changé l'ancien filtre, ce qui était « *digne d'un escroc* ». Il contestait toutefois l'avoir traité d'escroc. Quant à la poubelle, il ne l'avait pas jetée mais renversée car elle était pleine. Il avait alors demandé à F_____ de la séparer en deux sacs distincts. C_____ a indiqué qu'il avait par le passé parlé avec E_____ de son comportement à l'égard de l'apprenti, mais E_____ ne lui avait pas fait de remarque à ce sujet. Selon lui, l'altercation du 26 octobre était son « premier dérapage ». D'autres événements avant le 26 octobre l'avaient conduit à dire à F_____ qu'il allait "*lui casser la gueule, sans mauvaise intention*". Il avait toujours eu de bonnes relations avec F_____ et s'être impliqué dans son cursus de formation. Il lui était arrivé d'être un peu sec à lui. En rigolant, sans être énervé, il avait posé ses deux mains sur les épaules de F_____ mais ne lui avait pas serré le cou.

A_____ SA a persisté dans ses conclusions.

- D.** Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré que l'intensité de l'altercation survenue entre C_____ et son apprenti le 26 octobre 2018 était sujette à caution. Le ton et l'attitude peu pédagogiques adoptés par C_____ étaient probablement inappropriés, en particulier vis-à-vis d'un apprenti en formation, mais il n'était pas inhabituel dans certains métiers comme la construction ou la réparation automobile, que les relations entre employés puissent parfois donner lieu à des éclats de voix. La discussion franche et virile entre C_____ et son apprenti ne présentait à l'évidence pas l'intensité nécessaire pour entraîner la perte immédiate et définitive du rapport de confiance. La difficulté qu'avait eu l'apprenti à se souvenir par lui-même des événements ayant eu lieu un avant son audition plaidait également en faveur d'un simple éclat de voix. Par ailleurs, aucun élément ne permettait de retenir l'existence d'un avertissement préalable au licenciement et A_____ SA n'avait pas laissé à son employé la possibilité de donner sa version des faits.

A défaut de justes motifs et d'un avertissement préalable, le licenciement avec effet immédiat de C_____ était injustifié. A_____ SA était dès lors condamnée à verser à son employé la somme brute de 13'000 fr. correspondant aux deux mois de délai de congé ainsi 6'500 fr. à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Sur ce point, le Tribunal a considéré que, compte tenu de la brièveté des rapports de travail entre les parties ainsi que de la faible atteinte à la personnalité de C_____ et de son attitude inappropriée envers un apprenti en formation, une indemnité équivalente à un mois de salaire était adéquate.

EN DROIT

- 1.** **1.1** L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de la Cour de justice (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 308 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance qui statue sur des conclusions pécuniaires dont la valeur litigieuse, compte tenu de l'ensemble des prétentions demeurées litigieuses en première instance, est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 2 CPC).
- 1.2** L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).
- 1.3** Le litige, dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., est soumis à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC).

La maxime inquisitoire sociale s'applique, le juge établissant les faits d'office (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). Il est toutefois lié par les conclusions des parties (art. 58 al. 1 CPC).

2. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir violé l'art. 337 CO en considérant que le licenciement immédiat était injustifié. Selon elle, le licenciement immédiat se justifiait au regard de la gravité des événements survenus entre l'intimé et son jeune apprenti. En tout état, un avertissement oral avait déjà été signifié à l'intimé en raison de son comportement agressif vis-à-vis de l'apprenti.

- 2.1. 2.1.1** Selon l'art. 337 al. 1 1^{ère} phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées 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 (art. 337 al. 2 CO).

La résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1).

2.1.2 L'art. 328 al. 1 CO oblige l'employeur à respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Cette obligation lui impose de prendre les mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel. Lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, par exemple en proférant des menaces à son encontre, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd; arrêt du Tribunal fédéral 4A_60/2014 précité consid. 3.3). Dans une telle hypothèse, c'est l'obligation pour l'employeur de protéger ses autres travailleurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité, qui est à l'origine du licenciement immédiat. Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient donc de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances et notamment des événements qui l'ont précédée. L'effet du comportement en cause sur l'employeur n'est pas déterminant, puisque celui-ci n'est qu'indirectement touché (ATF 127 III 351 consid. 4dd).

2.1.3 Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 *in initio* CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_60/2014 précité consid. 3.2).

2.2 En l'espèce, l'appelante a résilié le contrat de travail la liant avec l'intimé avec effet immédiat le 14 novembre 2018 en se prévalant du comportement inadmissible de l'intimé à l'égard de F_____ lors de l'altercation du 26 octobre 2018, dont le responsable de l'entreprise a eu connaissance à son retour de vacances par les déclarations des différents employés les 9 et 13 novembre 2018.

L'apprenti a expliqué que l'intimé avait adopté une attitude insultante, dégradante et agressive envers lui, jetant la poubelle et les outils à terre, lui adressant des insultes (« *escroc* » et « *arnaqueur* ») ainsi que des menaces (« *si je veux je te vire* » et « *je vais te casser la gueule* »). Les témoins J_____ et I_____ ont confirmé avoir entendu l'intimé dire « *je vais te casser la gueule* ». Le témoin I_____ a ajouté avoir également entendu un hurlement. L'intimé a lui-même admis avoir jeté la poubelle et des outils à terre et dit à son apprenti « *je vais te casser la gueule* ». Ces insultes et menaces n'ont pas été proférées sous le coup de la colère dans des circonstances particulières. L'intimé rabaissait et insultait régulièrement son apprenti, qui se sentait de plus en mal, pleurait le soir en arrivant chez lui, avait peur au point de changer de numéro de portable et a finalement déposé une plainte pénale à l'encontre de l'intimé. Trois semaines avant le 26 octobre, l'intimé a saisi l'apprenti – selon celui-ci, il lui aurait serré la gorge - en disant « *je vais tuer l'apprenti* ». Les menaces proférées le 26 octobre 2018, loin d'être isolées, s'inscrivaient ainsi dans une attitude continuelle de dénigrement et d'agressivité à l'égard de son apprenti. Un tel comportement n'est pas admissible entre collègues de travail, même dans le milieu de la réparation automobile; il l'est d'autant moins d'un responsable de la formation des apprentis à l'égard d'un jeune en provenance d'une filière protégée destinée à l'insertion de personnes en situation d'handicap. En agissant de la sorte, l'intimé a porté atteinte à la personnalité de l'apprenti de son employeur, violant ainsi gravement ses obligations découlant de l'art. 312a CO. L'appelante était ainsi tenue de prendre les mesures nécessaires pour protéger son personnel, en particulier son apprenti, faute de quoi elle engageait sa propre responsabilité. La continuation des rapports de travail la liant à l'intimé ne pouvait, dans ces circonstances, pas être exigé d'elle. Il s'ensuit que la résiliation immédiate des rapports de travail était justifiée.

Aucune compensation n'est en conséquence due à l'intimé, qui sera, partant, débouté de ses conclusions.

Les chiffres 3 à 5 du jugement attaqué seront par conséquent annulés.

- 3.** La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ SA le 17 février 2020 contre le jugement du Tribunal des prud'hommes JTPH /15/2020 du 16 janvier 2020.

Au fond :

Annule les chiffres 3 à 5 du jugement entrepris.

Cela fait et statuant à nouveau :

Déboute C_____ des fins de sa demande en paiement du 8 mai 2019.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Yves DUPRE, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, 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.