

# FR\_GERICHTE 605 2022 203 vom 6. Juli 2023

FR Kantonsgericht, 2023-07-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_605\\_2022\\_203](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2022_203)

FR: FR\_GERICHTE 605 2022 203 du 6 juillet 2023

IT: FR\_GERICHTE 605 2022 203 del 6 luglio 2023

## Regeste

Arrêt de la Ie Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal | Arbeitslosenversicherung

## Erwägungen

### E. 2

juillet 2021, en faisant référence au délai de congé de sept jours applicable durant le temps d'essai (dossier 605 2022 203, pièce 6). Quatre jours plus tard, le 29 juin 2021, il en faisait de même avec D.\_\_\_\_\_, pour le terme du

### E. 6

juillet 2021 (dossier 605 2022 204, pièce 8). G. Le 29 juin 2021, il a informé le SPE que l'attitude du premier employé était problématique. Ainsi, celui-ci n'était pas aimable envers les clients (s'énervait en cas de grosse commande, ne gérait pas le stress), menaçait d'abandonner sa place de travail s'il s'énervait, a accidenté à trois reprises la voiture du travail lors de ses déplacements personnels et ne respectait pas les consignes (rangement, nettoyage, etc.) (dossier 605 2022 203, pièce 5).

Tribunal cantonal TC Page 3 de 10 Le même jour, dans un courrier adressé au second employé, il a indiqué que la décision de licencier de ce dernier avait été motivée par les éléments suivants : « divulgation de données sur le chiffre d'affaires sans habilitation à des tiers ; menace de se mettre à l'arrêt (menace exécutée en ce 29 juin 2021) » (dossier 605 2022 204, pièce 3) H. A une date inconnue, D.\_\_\_\_\_ a pris position au sujet de son licenciement (dossier 605 2022 204, pièce 3). Au sujet de la « divulgation de données sur le chiffre d'affaires », il a indiqué que, un jour où il était seul à son poste, un homme était venu se présenter en tant que nouveau responsable. L'employé connaissait cette personne, qui depuis quelque temps s'entretenait discrètement avec C.\_\_\_\_\_, l'administrateur du snack, au sujet de la revente de celui-ci. D.\_\_\_\_\_ lui a donc montré les comptes, ce qui aurait permis au dit responsable de constater que l'administrateur lui avait menti au sujet du chiffre d'affaires. Suite à cela, l'employé a contacté C.\_\_\_\_\_, et des propos ont été échangés. Par la suite, l'employé a averti l'administrateur qu'il était malade et qu'il ne viendrait pas travailler, en réponse de quoi il a été informé par un message WhatsApp qu'il était licencié. Quelques jours plus tard, il aurait appris que le commerce avait bien été remis à l'homme à qui il avait montré les comptes. L'employé a ensuite précisé que son employeur n'était presque jamais présent au restaurant et qu'il appartenait aux employés de gérer son commerce. Son collègue et lui-même n'avaient jamais reçu ni planning, ni plan de formation. Enfin, à titre de preuve de la vente du snack, il a remis une photo d'un panneau qui figurait sur la porte d'entrée du local et qui informait la clientèle de la remise du commerce au 1er juillet 2021. I. Le 23 juillet 2021, le SPE a annulé la décision relative aux allocations d'initiation au travail en faveur de D.\_\_\_\_\_ et a exigé la restitution des

indemnités versées, relevant avoir appris que l'entreprise avait été revendue (dossier 605 2022 204, pièce 5). J. Le lendemain, A. \_\_\_\_\_ s'est opposé à cette décision (dossier 605 2022 204, pièce 4). La société a relevé que la vente de l'établissement avait été signée après le licenciement de l'employé seulement. Cela a été fait en urgence, les deux employés étant à l'arrêt maladie et l'administrateur n'étant pas parvenu à retrouver du personnel. Dans le cadre de la reprise du commerce, le contrat contenait une clause qui « forçait » le repreneur à garder le personnel. S'agissant du licenciement de D. \_\_\_\_\_, l'entreprise a indiqué que celui-ci l'avait menacé de se mettre en arrêt de travail pour le mettre dans une situation difficile. L'employé avait de plus reçu des avertissements oraux (frigo éteint par erreur entraînant la perte de toute la marchandise, bac à viande oublié en dehors du frigo), et l'administrateur avait contacté l'ORP en juin déjà pour émettre le souhait de se séparer de l'employé, mais aurait finalement accepté de lui laisser encore une chance. K. Le 1er septembre 2021, l'autorité a annulé la décision relative aux allocations d'initiation au travail en faveur de B. \_\_\_\_\_ et a exigé la restitution des indemnités versées (dossier 605 2022 203, pièce 3). L. Cette fois encore, A. \_\_\_\_\_ s'est opposée à la décision (dossier 605 2022 203, pièce 2). La société a relevé que la remise de l'entreprise n'avait joué aucun rôle dans le licenciement de l'employé, répétant que c'est bien le comportement de ce dernier qui était problématique. L'employé s'était de plus mis en incapacité de travail le 19 juin 2021, indiquant qu'en raison d'un problème de

Tribunal cantonal TC Page 4 de 10 peau, il ne pouvait plus travailler dans un milieu gras et humide comme la cuisine. L'entreprise a été remise le 1er août 2021, et une clause dans le contrat de vente obligeait l'acheteur à reprendre le personnel de l'établissement. M. Par décisions séparées du 31 octobre 2022, le SPE a rejeté les oppositions de la société, constatant que les employés avaient été licenciés sans justes motifs. N. Le 29 novembre 2022, l'employeur recourt contre les décisions du 31 octobre 2022 par-devant le Tribunal cantonal, concluant à leur annulation. Il relève que ses ex-employés, suite à leur licenciement, ont été libérés de l'obligation de travailler avec effet immédiat vu les problèmes rencontrés. Il soutient de plus qu'il a eu un contact avec l'ORP pour se plaindre de la démotivation et du travail fourni par les concernés, mais qu'il aurait laissé à ceux-ci une dernière chance pour « trouver des solutions au manque de personnel qualifié disponible ». Le recourant explique avoir perdu de l'argent dans la remise du commerce et ne plus avoir de fonds. Enfin, il soutient avoir « laissé une chance à des personnes qui, si elles le souhaitaient et avaient montré un minimum d'engagement, aurait eu la possibilité de travailler durablement pour notre entreprise ». O. Le 20 janvier, le SPE propose le rejet des recours. en droit 1. Recevabilité Les recours sont recevables. Ils ont été interjeté en temps utile et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire compétente à raison du lieu ainsi que de la matière. La société recourante a par ailleurs un intérêt digne de protection à ce que les décisions soient, cas échéant, annulées ou modifiées. 2. Jonction des causes L'art. 42 al. 1 let. b du code du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1), applicable par le biais de l'art. 61 de la loi du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA; RS 830.1), dispose qu'une autorité peut joindre en une même procédure des requêtes qui concernent le même objet. Les causes 605 2022 203 et 605 2022 204 reposant sur des faits similaires, il y a lieu de les joindre et de statuer en un seul arrêt. 3. Dispositions relatives aux allocations d'initiation au travail

Tribunal cantonal TC Page 5 de 10 Selon l'art. 1a al. 2 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0), la

loi vise à prévenir le chômage imminent, à combattre le chômage existant et à favoriser l'intégration rapide et durable des assurés dans le marché du travail. Dans cette optique, la loi prévoit, aux art. 59 ss LACI, différentes mesures relatives au marché du travail en faveur des assurés et des personnes menacées de chômage. Celles-ci doivent favoriser l'intégration professionnelle des assurés dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi. Ces mesures ont notamment pour but: (a.) d'améliorer l'aptitude au placement des assurés de manière à permettre leur réinsertion rapide et durable; (b.) de promouvoir les qualifications professionnelles des assurés en fonction des besoins du marché du travail; (c.) de diminuer le risque de chômage de longue durée; (d.) de permettre aux assurés d'acquérir une expérience professionnelle (art. 59 al. 1 LACI).

3.1. Parmi les mesures relatives au marché du travail figurent les allocations d'initiation au travail. Les allocations d'initiation au travail visent à inciter les employeurs à occuper des travailleurs qui ont besoin d'une initiation spéciale ; qui ne sont pas (encore) en mesure de fournir une pleine prestation de travail ; qu'ils n'engageraient pas ou ne garderaient pas sans cette mesure (Bulletin LACI MMT du Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], état au 1er janvier 2023, par. J1). Les AIT ne sauraient être utilisées pour favoriser économiquement des entreprises ou des régions (p. ex. attirer de nouvelles entreprises ou faciliter les reprises d'entreprises en allégeant les charges salariales). Le critère déterminant est l'intérêt du travailleur à obtenir un emploi durable (Bulletin LACI MMT du Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], état au 1er janvier 2023, par. J2). L'initiation au travail est une mesure spécifiquement conçue pour les cas particuliers. Elle vise à faciliter l'insertion durable de l'assuré en même temps qu'à prévenir le dumping des salaires dont risquent d'être victimes les personnes dont l'entrée ou la réinsertion sur le marché du travail serait difficile sans une telle mesure (Bulletin LACI MMT du Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], état au 1er janvier 2023, par. J3). Selon l'art. 64 LACI, les assurés dont le placement est difficile et qui, accomplissant une initiation au travail dans une entreprise, reçoivent de ce fait un salaire réduit, peuvent bénéficier d'allocations d'initiation au travail lorsque: (a.) [abrogé] (b.) le salaire réduit durant la mise au courant correspond au moins au travail fourni et (c.) qu'au terme de cette période, l'assuré peut escompter un engagement aux conditions usuelles dans la branche et la région, compte tenu, le cas échéant, d'une capacité de travail durablement restreinte. Le placement d'un assuré est réputé difficile lorsque, compte tenu de la situation du marché du travail, l'assuré a de grandes difficultés à trouver un emploi en raison: (a.) de son âge avancé, (b.) de son handicap physique, psychique ou mental, (c.) d'antécédents professionnels lacunaires; (d.) du fait qu'il a déjà touché 150 indemnités journalières; (e.) de son manque d'expériences professionnelles lors d'une période de chômage élevé au sens de l'art. 6, al. 1ter (art. 90 al. 4 de l'Ordonnance du 31 août 1083 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [OACI; RS 837.02]).

3.2. Les allocations d'initiation au travail couvrent la différence entre le salaire effectif et le salaire normal que l'assuré peut prétendre au terme de sa mise au courant, compte tenu de sa capacité de travail, mais tout au plus 60 % du salaire normal (art. 66 al. 1 LACI).

Tribunal cantonal TC Page 6 de 10 Pendant le délai-cadre, les allocations sont versées pour six mois au plus, dans des cas exceptionnels, pour douze mois au plus (art. 66 al. 2 LACI). Les assurés âgés de 50 ans ou plus ont toutefois droit aux allocations d'initiation au travail pendant douze mois (art. 66 al. 2bis LACI). Les allocations d'initiation au travail sont réduites d'un tiers de leur montant initial après chaque tiers de la durée de la mise au courant prévue, mais au plus tôt après deux mois. Pour les assurés âgés de 50 ans ou plus, elles sont réduites d'un tiers de leur montant initial à partir du mois qui suit la première

moitié de la durée prévue (art. 66 al. 3 LACI). Les allocations sont versées par l'intermédiaire de l'employeur, en complément du salaire convenu. L'employeur doit payer les cotisations usuelles aux assurances sociales sur l'intégralité du salaire et prélever la part du travailleur (art. 66 al. 4 LACI).

3.3. La pratique administrative recommande l'introduction, dans la « Demande et confirmation relative à l'initiation au travail », d'une clause qui protège les assurés contre les licenciements pendant les allocations d'initiation au travail et/ou durant une période après l'échéance de celles-ci. Cela signifie que le contrat de travail ne peut pas être résilié durant les périodes précitées. L'employeur peut ainsi être tenu de restituer les allocations perçues si les rapports de travail sont résiliés sans justes motifs (art. 337 al. 2 CO) avant l'échéance du délai indiqué par l'autorité compétente ; cette restitution s'opère conformément à l'art. 95 al. 1 LACI (Bulletin LACI MMT du Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], état au 1er janvier 2023, par. J27).

3.4. La pratique administrative conseille également, si le contrat prévoit un temps d'essai, que celui-ci n'excède « si possible » pas un mois. L'autorité cantonale peut exiger que la condition légale d'un engagement aux conditions usuelles dans la branche et la région, après la période d'initiation, fasse l'objet d'un contrat écrit (Bulletin LACI MMT du Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], état au 1er janvier 2023, par. J27).

3.5. Dans la ligne de ce qui précède, la pratique administrative envisage la restitution des prestations par l'employeur lorsque celui-ci résilie le contrat pendant la durée de l'initiation au travail sans pouvoir se prévaloir de « motif graves », c'est-à-dire, en principe de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Le problème se pose de manière différente en cas de résiliation du contrat de travail pendant le temps d'essai. Dans cette éventualité, la suppression des prestations n'aura en principe pas d'effet rétroactif et la restitution ne peut pas être exigée de l'employeur. Le temps d'essai a notamment pour but de permettre aux parties de réfléchir avant de s'engager pour une plus longue période. En effet, au regard des engagements que l'employeur est ainsi amené à prendre, celui-ci doit pouvoir, sans encourir le remboursement de prestations d'assurance, s'en libérer pendant le temps d'essai, si les rapports contractuels noués entre les parties ne répondent pas à son attente. Dans le même ordre d'idées, on peut relever que la jurisprudence tient aussi compte du but du temps d'essai, dans le sens d'une atténuation de la faute, quand il s'agit de décider si le droit d'un assuré à l'indemnité de chômage doit être suspendu, lorsque ce dernier a lui-même résilié le contrat de travail pendant le temps d'essai, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi (ATF 124 V 246, consid. 3a). Tout au plus faut-il réserver, en présence d'une résiliation durant le temps d'essai, le cas où l'employeur a agi avec légèreté ou de manière abusive, notamment en concluant le contrat avec l'intention dissimulée de mettre fin rapidement aux rapports de travail (ATF 124 V 246, consid. 3b).

4. Tribunal cantonal TC Page 7 de 10 Problématique Est litigieuse la question de la restitution, suite au licenciement des employés, des allocations d'initiation au travail perçues par la société recourante. Celle-ci soutient que les licenciements sont intervenus dans les délais légaux applicables durant le temps d'essai, en raison de prestations insuffisantes et d'un manque d'engagement, et qu'elle n'a ainsi pas à rembourser les allocations reçues. L'autorité intimée fonde quant à elle sa position sur le constat que les contrats de travail ont été résiliés durant la mesure, sans juste motif au sens de l'art. 337 CO, ce qui justifie la restitution des allocations. Qu'en est-il ?

5. Discussion 5.1. Il convient d'abord de constater que les licenciements ont certes eu lieu durant le temps d'essai de trois mois convenu contractuellement, mais que ce temps d'essai n'était pas conforme à la pratique administrative applicable en cas de contrat de travail conclu en lien avec l'octroi d'une

allocation d'initiation au travail, pratique rappelée ci-dessus (consid. 3.4), et concrétisée dans le formulaire « Confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail ». Celui-ci prévoit en effet que : « Selon le bulletin LACI MMT, la période d'essai est limitée à un mois. Cependant, les conventions collectives de travail ou règlements d'entreprise peuvent y déroger, jusqu'à maximum trois mois ». Selon cette pratique, la période d'essai applicable à un contrat couplé à une allocation d'initiation au travail doit en principe être limitée à un mois. Ce n'est que si une convention collective de travail ou un règlement d'entreprise prévoit un temps d'essai plus long qu'une durée correspondante, n'excédant toutefois pas trois mois, peut être admise. Or, en l'espèce, la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés n'impose pas la conclusion d'un temps d'essai de trois mois. Au contraire, elle prévoit à son art. 5 al. 1 que les 14 premiers jours sont considérés comme temps d'essai et à son art. 5 al. 2 que cette période peut être portée à trois mois au plus, s'il en a été convenu ainsi par écrit. Il en résulte que la recourante aurait été libre de prévoir, dans les contrats de travail, un temps d'essai d'une durée maximale d'un mois. En choisissant de fixer contractuellement la durée du temps d'essai à trois mois, elle a contrevenu à l'exigence rappelée notamment dans le formulaire « Confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail ». Dans ces conditions, l'employeur ne saurait se prévaloir du fait que les contrats ont été résiliés durant le temps d'essai de trois mois convenu contractuellement pour s'affranchir de la règle selon laquelle le contrat de travail ne peut pas être résilié sans juste motif pendant les allocations d'initiation au travail et/ou durant une période après l'échéance de celles-ci (voir consid. 3.3). Cela étant, même en retenant par hypothèse que l'employeur pouvait prévoir un temps d'essai de trois mois, il conviendrait de rappeler qu'une restitution peut également être exigée de l'employeur qui résilie le contrat pendant le temps d'essai dans le cas où il a agi avec légèreté ou de manière

Tribunal cantonal TC Page 8 de 10 abusive, notamment en concluant le contrat avec l'intention dissimulée de mettre fin rapidement aux rapports de travail. Or, il sera démontré ci-dessous que l'employeur avait sciemment caché des informations au SPE lors de l'engagement des assurés et qu'il n'a jamais pris ses obligations vis-à-vis de ses employés au sérieux. 5.2. Tout d'abord, les conditions d'octroi des allocations n'étaient pas remplies lorsque le SPE les a allouées. A la lecture du dossier, force est de constater que l'administrateur n'a jamais eu l'intention de gérer le snack à long terme. Il a ainsi ouvert l'établissement en avril 2021 et, deux mois plus tard, il était déjà en relation avec un acheteur, discutant des conditions de reprise (déclarations de D. \_\_\_\_\_, dossier 605 2022 204, pièce 3). La vente s'est ensuite fait rapidement, en juillet 2021. Le but de l'administrateur était ainsi vraisemblablement de créer le snack et de le revendre dès qu'il était opérationnel, en réalisant un certain bénéfice. L'intéressé n'en a cependant jamais informé le SPE, qui a eu la surprise d'apprendre la remise du commerce par l'intermédiaire de ses assurés, après leur licenciement (dossier 605 2022 204, courriel du 7 juillet 2021, pièce 3). Si l'autorité avait eu connaissance des intentions de l'administrateur, il est clair qu'elle n'aurait jamais octroyé les allocations d'initiation au travail, ou du moins pas à ces conditions. Le SPE aurait en effet d'abord demandé des informations complémentaires pour s'assurer de la pérennité des contrats de travail et aurait exigé des garanties en ce sens. Il n'aurait pas pris le risque de voir l'administrateur détourner le but des allocations en profitant d'un personnel peu coûteux qui allégerait les charges salariales en vue de faciliter la reprise de son entreprise quelques mois seulement plus tard (cf. ch. 3.1 ci-dessus). 5.3. Par la suite, soit après avoir obtenu les allocations, l'employeur n'a clairement pas pris ses obligations au sérieux. Dans le cadre de la demande d'allocation, il a remis un plan de

formation sur 3 mois. Durant le premier mois d'engagement, il devait former ses employés en cuisine. Le second mois, il devait les initier au fonctionnement de la caisse enregistreuse et du terminal Swissloto et leur apprendre à gérer le stock. Le troisième mois, il devait les familiariser avec la gestion complète du commerce. Or, d'après les déclarations de D. \_\_\_\_\_, les assurés étaient d'emblée entièrement responsables de la gestion du commerce, l'administrateur n'étant que peu présent. Partant, une fois encore, il est constaté que le but des allocations a été détourné par la société recourante. 5.4. Enfin, les circonstances des licenciements confirment clairement cette dernière conclusion.

Tribunal cantonal TC Page 9 de 10 L'employeur a en effet licencié ses employés les 25 et le 29 juin 2021, soit juste avant la date butoir du 30 juin 2021 qui marquait la fin des prestations de l'assurance-chômage. L'administrateur n'est pas même allé jusqu'à la fin du temps d'essai contractuel de 3 mois, qui s'achevait le 25 juillet 2021. La Cour peut certes comprendre que l'administrateur ait pu être insatisfait du travail de l'un des assurés. Ainsi, si le comportement de B. \_\_\_\_\_ a bien été celui qui lui a été reproché – l'intéressé ne s'est pas déterminé à ce sujet – l'employeur avait des raisons objectives pour le licencier. En revanche, le fait que le second assuré ait été remercié quelques jours plus tard seulement est plus étonnant. Rappelons qu'à ce moment-là, l'administrateur avait déjà perdu l'un de ses cuisiniers à plein temps. Or, cette perte mettait certainement son commerce dans une situation compliquée. Si l'administrateur n'avait pas déjà eu l'intention de remettre le snack et qu'il avait au contraire eu à cœur de le faire fructifier, il aurait certainement cherché des solutions et tenté, à ce moment-là, de remotiver son équipe fragilisée par le départ de B. \_\_\_\_\_. Il n'aurait certainement pas licencié son second cuisinier au motif que celui-ci avait montré les comptes à une « personne extérieure », qui était en réalité le repreneur et futur gérant du snack et qui était censé être au courant du chiffre d'affaires. Il est évident que s'il s'était inquiété de l'avenir de son commerce, il n'aurait pas accepté de perdre définitivement, en l'espace de quelques jours, deux cuisiniers à plein temps, alors qu'il n'ignorait pas à quel point il est compliqué de trouver du personnel qualifié. 5.5. Au vu de tout ce qui précède, il est constaté que l'employeur a agi de manière abusive. Il a en effet omis de transmettre des informations essentielles au SPE, qui a octroyé des prestations sans connaître toutes les circonstances du cas d'espèce. Il a ensuite négligé le suivi des employés, avant de les licencier à quelques jours d'intervalle, juste avant la fin des allocations de formation. A cela s'ajoute que les motifs allégués à l'appui des résiliations peuvent certes constituer des raisons objectives de mettre fin à des rapports de travail, mais ne revêtent pas la gravité qui permettraient de les assimiler à des justes motifs de résiliation au sens de l'art. 337 CO, étant rappelé l'existence de tels justes motifs doit être admise de façon très restrictive (voir consid. 3.3.) Partant, c'est à bon droit que l'autorité intimée a exigé la restitution des prestations versées, celles-ci l'ayant été pour financer des formations qui, dans les faits, n'ont très vraisemblablement jamais été dispensées, le recourant ayant par ailleurs résilié les contrats de travail sans juste motif alors que la mesure était toujours en cours. La décision attaquée est ainsi confirmée, le recours étant rejeté.

Tribunal cantonal TC Page 10 de 10 5.6. Au vu du sort du recours et vu que la société recourante n'est pas représentée par un avocat, il n'est pas alloué d'indemnité de partie. En vertu du principe de la gratuité de la procédure, il n'est pas perçu de frais de justice. la Cour arrête : I. Les causes 605 2022 203 et 605 2022 204 sont jointes. II. Les deux recours sont rejetés. III. Il n'est pas perçu de frais de justice. IV. Il n'est pas alloué d'indemnité de partie. V. Notification. Un recours en matière de droit public peut être déposé auprès du Tribunal

fédéral contre le présent jugement dans un délai de 30 jours dès sa notification. Ce délai ne peut pas être prolongé. Le mémoire de recours sera adressé, en trois exemplaires, au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne. Il doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi le jugement attaqué viole le droit. Les moyens de preuve en possession du (de la) recourant(e) doivent être joints au mémoire de même qu'une copie du jugement, avec l'enveloppe qui le contenait. La procédure devant le Tribunal fédéral n'est en principe pas gratuite. Fribourg, le 6 juillet 2023/dhe Le Président La Greffière

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