

GE_GERICHTE ATAS/294/2010 vom 21. September 2009

GE Cour de justice, 2009-09-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_294_2010

FR: GE_GERICHTE ATAS/294/2010 du 21 septembre 2009

IT: GE_GERICHTE ATAS/294/2010 del 21 settembre 2009

Erwägungen

E. 3

Le 20 octobre 2009, la société a formé opposition à la décision de l'OCE en alléguant que la cause majeure de ses difficultés résidait dans la diminution de son activité et de son carnet de commandes, lesquelles étaient elles-mêmes la conséquence des problèmes rencontrés par son principal fournisseur, la société Y_____, sise en Roumanie, société qui était à l'origine, à elle seule, de 60 à 80% de son chiffre d'affaires. La société a ajouté qu'elle était disposée à se contenter de réduire partiellement le taux d'occupation de son collaborateur, qu'elle souhaitait pouvoir garder à son service.

E. 4

Le 24 novembre 2009, l'OCE a rendu une décision sur opposition aux termes de laquelle il a confirmé sa décision du 5 octobre 2009. L'OCE a considéré que la mauvaise conjoncture économique constitue le risque normal d'exploitation par excellence, qu'une réduction de la demande due à la conjoncture n'a rien d'exceptionnel dans la mesure où elle peut frapper chaque employeur dans n'importe quel secteur d'activité, que dans le cas d'espèce, la réduction de l'horaire du travail de l'unique collaborateur de la société mettrait cette dernière en péril car si la société désirait poursuivre son exploitation, l'activité de son collaborateur en vue de démarcher des nouveaux clients devrait être poursuivie voire fortement augmentée, d'autant que l'on ignorait quand les problèmes financiers du principal fournisseur de la société prendraient fin.

E. 5

La société, par écriture du 18 décembre 2009, a interjeté recours auprès du Tribunal de céans. Elle fait valoir que si la mauvaise conjoncture économique constitue certes un risque normal d'exploitation, les difficultés financières rencontrées par son principal fournisseur n'en relèvent pas.

A/4563/2009 - 4/13 - Elle ajoute que quoi qu'il en soit, la conjoncture actuelle est exceptionnelle par son ampleur et son étendue.

E. 6

Invité à se déterminer, l'intimé, dans sa réponse du 13 janvier 2010, a conclu au rejet du recours. Il relève que la cause principale des difficultés de la société réside dans celles que connaît actuellement son principal fournisseur en Roumanie. Il ajoute que dès lors, la participation active de l'unique collaborateur de la société au démarchage de nouveaux clients, à l'analyse de la situation et à la prise de décisions est d'autant plus souhaitable, voire indispensable.

E. 7

Une audience s'est tenue en date du 28 janvier 2010. A cette occasion, Monsieur N_____, administrateur de la société recourante a expliqué que le chiffre d'affaire de son entreprise se fait en priorité avec un grand fournisseur de produits chimiques de l'Europe de l'Est. Or, celui-ci est confronté en ce moment à de graves difficultés financières : l'une de ses usines est tombée en panne, de sorte qu'il a dû financer les réparations et la modernisation. Cette usine devait théoriquement être prête à reprendre son activité au début de l'année 2010 mais tel n'a pas été le cas. Selon Monsieur N_____, la reprise de l'activité serait repoussée au 3ème trimestre de l'année, mais il n'a aucune assurance sur ce point. Cet espoir est motivé par le fait que le fournisseur de la recourante est aussi le plus gros producteur de l'Europe de l'Est. Monsieur N_____ en tire la conclusion qu'il a donc, malgré toutes les difficultés qu'il a pu rencontrer, les reins solides. Il ajoute qu'il imagine mal la Roumanie abandonner une entreprise qui emploie 4'000 personnes. Enfin, il voit son optimisme renforcé par le fait que le fournisseur en question a fait l'acquisition d'une nouvelle usine : cet investissement important lui semble démontrer qu'il est sur la bonne voie. Monsieur N_____ a souligné que son entreprise, active depuis 2004, n'a jamais rencontré de problèmes auparavant. Il a expliqué qu'il s'occupe personnellement d'établir les contrats. Quant au seul employé de la société, il est en charge du back-office c'est-à-dire de la facturation, du suivi des commandes, de la clientèle et des contacts avec les fournisseurs. Monsieur N_____ a admis ne pas avoir encore mis en place les mesures de réduction du temps de travail de son employé. Il a ajouté que des démarches ont été entreprises pour essayer de remplacer le fournisseur principal de la société et que des tentatives pour étendre le marché sur les territoires italien et allemand ont eu lieu, mais sans grand succès : les autres fournisseurs ont déjà leurs propres distributeurs et ont, qui plus est, diminué leur

A/4563/2009 - 5/13 - production au vu de la conjoncture actuelle, quant aux nouveaux clients potentiels, ils ont déjà leurs propres fournisseurs. Il ressort des explications fournies que si la clientèle de l'entreprise répond toujours à l'appel, la société n'est en revanche plus capable d'alimenter ses clients en produits. Elle est ainsi dans l'incapacité d'honorer plus de la moitié des commandes. Monsieur N_____ a expliqué qu'il s'efforce personnellement de conclure des contrats avec de nouveaux fournisseurs mais que cela demande du temps et des modifications logistiques importantes. Il est confiant sur le fait de pouvoir, une fois la crise passée, retrouver sa clientèle, avec laquelle il entretient de bons contacts et qui a intérêt, pour des raisons techniques, à ne pas changer de fournisseur. Il dit être d'ailleurs régulièrement relancé par ses clients qui lui demandent quand il pourrait recommencer à les fournir. L'administrateur de la société estime que cette dernière pourrait supporter sans problèmes une perte de clientèle jusqu'à 30%. Enfin, il a expliqué que le suivi de la clientèle n'occupe pour le moment son employé qu'à raison de 2 à 3 heures par jour et qu'il peut se charger personnellement d'assurer une permanence le reste du temps lorsqu'il n'est pas en voyage. Pour sa part, l'intimé a émis des doutes sur le caractère temporaire de la diminution de l'horaire de travail de l'employé de l'entreprise, d'une part, et sur le fait que l'employé en question pourrait se dispenser d'être présent sans que cela ne nuise encore davantage à la clientèle.

E. 8

A l'issue de l'audience, la cause a été gardée à juger. EN DROIT 1. Conformément à l'art. 56V al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 22 novembre 1941 (LOJ; E 2 05), le Tribunal cantonal des assurances sociales connaît en instance unique des

contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA; RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (LACI; RS 837.0). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie. 2. La LPGA, entrée en vigueur le 1er janvier 2003, est applicable au cas d'espèce en vertu de l'art. 1 al. 1 LACI.

A/4563/2009 - 6/13 - 3. Interjeté dans les forme et délai prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 56 et 60 LPGA et art. 89B de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA; E 5 10]). 4. Le litige porte sur la question de savoir si c'est à bon droit que l'intimé a nié le droit de la recourant à l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail (ci-après : RHT) pour la période du 1er octobre au 31 mars 2010. 5. a) Les travailleurs dont la durée normale du travail est réduite ou l'activité suspendue ont droit à l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail (ci-après : l'indemnité) lorsqu'ils sont tenus de cotiser à l'assurance ou qu'ils n'ont pas encore atteint l'âge minimum de l'assujettissement aux cotisations AVS (art. 31 al. 1 let. a LACI), lorsque la perte de travail doit être prise en considération (art. 31 al. 1 let. b LACI), lorsque le congé n'a pas été donné (art. 31 al. 1 let. c LACI) et enfin, lorsque la réduction de l'horaire de travail est vraisemblablement temporaire et que l'on peut admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois en question (art. 31 al. 1 let. d LACI). Une réduction de l'horaire de travail peut consister non seulement en une réduction de la durée quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle du travail, mais aussi en une cessation d'activité pour une certaine période, sans résiliation des rapports de travail (ATF 123 V 234 consid. 7b/bb p. 237). Selon la doctrine, l'examen du caractère temporaire de la RHT doit être faite de manière prospective, c'est-à-dire en se plaçant au moment où l'indemnité est demandée. Tant qu'il n'existe pas de faits ou d'éléments concrets qui indiquent le contraire, on doit présumer que la RHT est vraisemblablement temporaire et que des emplois pourront être maintenus (Boris RUBIN, Assurance-chômage, 2006, p. 483; ATF 111 V 385). b) La loi, en son art. 31 al. 3, exclut expressément le droit à l'indemnité pour les travailleurs dont la réduction de l'horaire de travail ne peut être déterminée ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable. S'agissant de la première hypothèse, l'art. 46b de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI) précise que la perte de travail n'est suffisamment contrôlable que si le temps de travail est contrôlé par l'entreprise (al. 1), étant précisé que l'employeur doit les documents relatifs au contrôle du temps de travail pendant cinq ans (al. 2). Il est précisé dans la circulaire du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) relative à l'indemnité en cas de RHT de janvier 2005 que la vérification du système de contrôle du temps de travail incombe au SECO, par sondage et peut donner lieu au remboursement de l'indemnité versée à tort (circulaire RHT B35-B36).

A/4563/2009 - 7/13 - Dans un arrêt publié aux ATF 102 V 185, le Tribunal fédéral des assurances a jugé que, pour un voyageur de commerce jouissant d'une certaine indépendance, la réduction d'activité était incontrôlable et paraissait même illogique et peu vraisemblable dans des circonstances où la recherche de commandes prenait une importance accrue. c) L'art. 32 al. 1 LACI précise que la perte de travail n'est prise en considération au sens de l'art. 1 al. 1 let. b LACI que si : - elle est due à des facteurs d'ordre économique et qu'elle est inévitable (art. 32 al. 1 let. a LACI), - et si elle est d'au moins 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise (art. 32 al. 1 let. b LACI). La loi ne précise pas la notion de « facteurs d'ordre économiques

». La jurisprudence lui donne une interprétation très large qui englobe tant les raisons conjoncturelles que les raisons structurelles à l'origine d'une baisse du carnet de commandes et du chiffre d'affaires. En effet, tant les facteurs structurels que les facteurs conjoncturels font partie des facteurs liés à l'économie. Ils ne s'excluent nullement et sont, au demeurant, souvent imbriqués. Le chômage conjoncturel est engendré par la déficience de la demande globale qui résulte des faibles dépenses des consommateurs, des gouvernements et des investisseurs. Le chômage structurel touche les travailleurs qui ne répondent pas ou plus aux exigences du marché du travail (RUBIN, op. cit. p. 17 et 492). En définitive, la distinction entre motifs d'ordre conjoncturel et motifs d'ordre structurel, certes importante, n'est en réalité pas décisive. Lorsque la RHT trouve son origine dans des problèmes d'ordre structurel, il semble inévitable que des licenciements auront lieu dans le futur. Un appareil de production qui n'est plus adapté ni concurrentiel doit être changé, faute de quoi l'entreprise sera en péril tôt ou tard, indépendamment d'une éventuelle intervention de l'assurance-chômage. La distinction devrait dès lors être faite dans une grande mesure sous l'angle du caractère temporaire de la RHT (RUBIN, op. cit., p. 494). Quant à la durée normale du travail, l'OACI précise qu'elle est réputée correspondre à la durée contractuelle du travail accompli par le travailleur, au plus à la durée selon l'usage local dans la branche économique en question (art. 46 al. 1 OACI). La perte de travail imputable à des facteurs d'ordre économique doit aussi être inévitable. Cette condition est l'expression de l'obligation de diminuer le dommage voulant que l'employeur prenne toutes les mesures raisonnables pour éviter la perte de travail. La caisse niera le droit à l'indemnité uniquement si des raisons concrètes et suffisantes démontrent que la perte de travail aurait pu être évitée et si l'on peut mentionner les mesures que l'employeur a omis de prendre. Elle présupera que la

A/4563/2009 - 8/13 - perte de travail est due à des facteurs d'ordre économiques et est inévitable (circulaire RHT G16). d) La loi exclut expressément en son art. 33 al. 1 la prise en considération de la perte de travail - même lorsque celle-ci répond aux critères énoncés par l'art. 32 al. 1 LACI - lorsque, notamment : a. cette perte de travail est due à des mesures touchant l'organisation de l'entreprise (travaux de nettoyage, de réparation ou d'entretien) ou à d'autres interruptions habituelles et réitérées de l'exploitation, ou encore à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer (art. 33 al. 1 let. a LACI); b. lorsqu'elle est habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise, ou qu'elle est causée par des fluctuations saisonnières de l'emploi (art. 33 al. 1 let. b LACI). Il est encore précisé qu'afin d'empêcher des abus, le Conseil fédéral peut prévoir d'autres cas où la perte de travail n'est pas prise en considération (art. 33 al. 2 LACI) et qu'il définit la notion de fluctuation saisonnière de l'emploi (art. 33 al. 3 LACI). Le but est en effet, avant tout, d'exclure l'indemnisation des réductions de l'horaire de travail qui se répètent régulièrement (ATF 121 V 374 consid. 2a, 119 V 358 consid. 1a et les références). On précisera que selon la jurisprudence, doivent être considérés comme des risques normaux d'exploitation au sens de l'art. 33 al. 1 let. a LACI, les pertes de travail habituelles, c'est-à-dire celles qui, d'après l'expérience de la vie, surviennent périodiquement et qui, par conséquent, peuvent faire l'objet de calculs prévisionnels. Les pertes de travail susceptibles de toucher chaque employeur sont des circonstances inhérentes aux risques d'exploitation généralement assumés par une entreprise; ce n'est que lorsqu'elles présentent un caractère exceptionnel ou extraordinaire qu'elles ouvrent droit à une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. La question du risque d'exploitation ne saurait par ailleurs être tranchée de manière identique pour tous les genres

d'entreprises, ce risque devant au contraire être apprécié dans chaque cas particulier, compte tenu de toutes les circonstances liées à l'activité spécifique de l'exploitation en cause (p. ex. DTA 1995 n° 20 p. 119 s. consid. 1b; ATF C 179/02 et C 182/02). Des pertes de travail susceptibles d'intervenir dans chaque entreprise sont considérées comme risques normaux d'exploitation, tandis qu'une perte de travail exceptionnelle pour l'entreprise sera prise en considération (circulaire RHT D3). Font partie des risques normaux d'exploitation, les fluctuations régulières du carnet de commande (circulaire RHT D6). Le fait qu'un employeur n'ait qu'un seul client ne suffit pas à lui nier le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail au motif que la baisse du carnet de commandes fait partie du risque normal d'exploitation. L'autorité

A/4563/2009 - 9/13 - cantonale devra s'opposer ultérieurement au versement de l'indemnité si l'entreprise ne rend pas vraisemblable que ce client lui passera prochainement de nouvelles commandes qui lui permettront de travailler à plein régime ou qu'elle trouvera de nouveaux débouchés (circulaire RHT D5). e) Aux termes de l'art. 36 al. 1 LACI, lorsqu'un employeur a l'intention de prétendre l'indemnité en faveur de ses travailleurs, il est tenu d'en aviser par écrit l'autorité cantonale dix jours au moins avant le début de la réduction de l'horaire de travail - à moins que le Conseil fédéral n'ait prévu un délai plus court -, étant précisé que lorsque la réduction de l'horaire de travail dure plus de six mois, le préavis doit être renouvelé. Conformément à l'art. 36 al. 2 LACI, l'employeur doit indiquer dans le préavis : a. le nombre des travailleurs occupés dans l'entreprise et celui des travailleurs touchés par la réduction de l'horaire de travail (art. 36 al. 2 let. a LACI), b. l'ampleur de la réduction de l'horaire de travail ainsi que sa durée probable (art. 36 al. 2 let. b LACI), c. et la caisse auprès de laquelle il entend faire valoir le droit à l'indemnité (art. 36 al. 2 let. c LACI). Il doit en outre justifier la réduction de l'horaire de travail envisagée et rendre plausible, à l'aide des documents prescrits par le Conseil fédéral, que les conditions dont dépend le droit à l'indemnité, en vertu des art. 31 al. 1 LACI et 32 al. 1 let. a LACI (c'est-à-dire perte de travail inévitable et due à des facteurs d'ordre économique) sont réunies. L'autorité cantonale peut exiger d'autres documents nécessaires à l'examen du cas (art. 36 al. 3 LACI). f) L'employeur est tenu, conformément à l'art. 37 LACI, d'avancer l'indemnité et de la verser aux travailleurs le jour de paie habituel (let. a), de prendre l'indemnité à sa charge durant le délai d'attente (let. b) et de continuer à payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles comme si la durée de travail était normale; il est autorisé à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge, sauf convention contraire. La caisse, quant à elle, vérifie si les autres conditions du droit à l'indemnité - en particulier les conditions personnelles fixées aux art. 31 al. 3 et 32 al. 1 let. b (au moins 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées) LACI - sont remplies (circulaire RHT G16 et G18; art. 39 al. 1 LACI).

A/4563/2009 - 10/13 - Certaines conditions dont est assorti le droit à l'indemnité, à savoir l'exigence du caractère temporaire (circulaire RHT C2 ch. marg. B20ss) et inévitable (circulaire RHT C2 ch. marg. C3 ss), de la perte de travail, et en particulier l'exclusion de certaines personnes du cercle des ayants droit (circulaire RHT C2 ch. marg. D1 ss), visent à éviter que l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail puisse servir à retarder les changements structurels nécessaires au sein des entreprises. Lorsque l'autorité cantonale estime qu'une ou plusieurs conditions du droit à l'indemnité ne sont pas remplies, elle s'oppose par décision au versement de l'indemnité. Dans chaque cas, elle en informe

l'employeur et la caisse qu'il a désignée (art. 36 al. 4 LACI). 6. On ajoutera qu'au cours de l'année 2009, le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) a adressé aux autorités cantonales ainsi qu'aux caisses de chômage agréées plusieurs communications relatives à la RHT : - Dans une communication intitulée "RHT et crise conjoncturelle" du 9 janvier 2009, le SECO relevait qu'en raison du ralentissement conjoncturel qui s'annonçait, il y avait lieu de s'attendre à une augmentation des demandes d'indemnités et recommandait aux autorités d'exécution d'examiner attentivement si les conditions du droit étaient réunies, précisant que le simple renvoi à l'existence d'une crise financière ne suffisait pas en soi pour fonder un droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et qu'il en allait de même lorsqu'une baisse des revenus ne correspondait pas à une perte de travail. Le SECO préconisait dès lors de vouer une attention toute particulière aux motifs excluant la prise en considération de la perte de travail prévus par la loi, tels que la saisonnalité ou le caractère habituel de la perte de travail dans la branche, la profession ou l'entreprise. - Dans une communication intitulée "RHT motifs conjoncturels et structurels de la perte de travail / risque normal d'exploitation et caractère saisonnier" du 6 novembre 2009, le SECO précisait que lorsqu'une perte de travail, un recul des demandes ou un fléchissement économique sortait du cadre habituel et normal fixé par la loi, il fallait considérer que l'on était en présence de circonstances extraordinaires ne pouvant plus être qualifiées de « risque normal d'exploitation » ; de telles circonstances fondaient la prise en considération de la perte de travail et un droit à l'indemnité dans la mesure où les autres conditions y donnant droit étaient remplies (circ. RHT, ch. marg. D9, dernière phrase et ch. marg. D11). Le SECO admettait également que, pour de nombreuses entreprises, la crise économique actuelle revêtait un caractère extraordinaire sortant du cadre de la normalité et que le recul de la demande qui en découlait pouvait dès lors être considéré comme inhabituel et fonder la prise en considération des pertes de travail.

A/4563/2009 - 11/13 - 7. En l'espèce, la société a produit ses comptes des dernières années. Il en ressort qu'au 31 décembre 2006, la société avait réalisé un bénéfice net de 413'416 fr. Une année plus tard, soit au 31 décembre 2007, il n'atteignait plus que 169'193 fr. Le chiffre d'affaires de la société a régulièrement diminué depuis juillet 2008 (577'745 fr.) pour finalement atteindre 0 fr. une année plus tard. L'intimé s'est opposé au versement de la réduction au motif que la mauvaise conjoncture économique actuelle correspondrait au risque normal d'exploitation par excellence. Cet argument doit cependant être écarté. En premier lieu parce que le SECO lui-même a reconnu depuis lors que la crise actuelle sort du commun mais également parce que les chiffres concernant la recourante en particulier le démontrent. Ainsi que le fait valoir cette dernière, la diminution du chiffre d'affaires qu'elle subit depuis quelques mois dépasse de loin toutes les difficultés auxquelles elle a été confrontée par le passé et ne saurait dès lors être considérée comme faisant partie du risque normal de l'entrepreneur. Il est vrai cependant qu'en l'occurrence, les difficultés de la recourante trouvent leur origine principale non pas tant dans la crise financière - car il semble que la majeure partie de sa clientèle soit encore prête à s'adresser à elle pour lui passer commande - mais surtout au défaut de son fournisseur principal, qu'elle s'est efforcée, sans grand succès, de remplacer. On ne se trouve dès lors pas en présence d'un chômage d'origine conjoncturelle mais plutôt structurelle. Dans cette mesure, on peut se demander, à l'instar de l'intimé, si la société n'est pas la victime d'une perte de travail « habituelle », de celles qui, d'après l'expérience de la vie, surviennent périodiquement et qui, par conséquent, peuvent faire l'objet de calculs prévisionnels, étant rappelé que des pertes de travail susceptibles d'intervenir dans chaque entreprise doivent être considérées comme

risques normaux d'exploitation, tandis qu'une perte de travail exceptionnelle pour l'entreprise sera prise en considération (circulaire RHT D3). Le Tribunal de céans est d'avis que tel est le cas. Certes, on ne se trouve pas ici en présence d'une simple fluctuation régulière du carnet de commandes : c'est la source de production de la matière première dont fait commerce la recourante qui s'est purement et simplement tarie, l'empêchant de continuer à honorer ses commandes. Le fait que l'un des plus gros fournisseurs de produits chimiques fasse soudain défaut suite à des problèmes de fabrication sort effectivement de l'ordinaire. Cependant, la société, dans la mesure où elle savait dépendre de ce seul fournisseur, devait compter avec le risque qui en résultait. La recourante soutient que ses clients n'attendent qu'une reprise de la production pour passer commande et que les espoirs de voir cette production reprendre sont grands compte tenu de l'importance de la société productrice et du fait qu'elle a d'ores et déjà investi une somme importante dans la construction d'une nouvelle usine. Il n'en demeure pas

A/4563/2009 - 12/13 - moins qu'en l'occurrence, le caractère temporaire de la RHT n'apparaît pas suffisamment vraisemblable. On en voudra pour démonstration le fait que la reprise de la production, prévue pour l'année passée, a déjà été repoussée à plusieurs reprises et ne devrait se concrétiser, au mieux, aux dires de la recourante, que durant le 3ème trimestre de l'année 2010. Or, plus longtemps la société sera dans l'incapacité de fournir ses clients, plus grand sera le risque de voir ces derniers se tourner définitivement vers une entreprise concurrente. Dans ces circonstances, le Tribunal de céans considère que la condition relative au caractère temporaire de la RHT et permettant la prise en considération de la perte de travail et l'ouverture d'un droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail n'est pas remplie en l'espèce. En conséquence, le recours est rejeté.

A/4563/2009 - 13/13 -

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