

GE_GERICHTE ATA/1095/2025 vom 7. Oktober 2025

GE Cour de justice, 2025-10-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1095_2025

FR: GE_GERICHTE ATA/1095/2025 du 7 octobre 2025

IT: GE_GERICHTE ATA/1095/2025 del 7 ottobre 2025

Regeste

Résumé: Recours d'une enseignante à l'école primaire et à mi-temps contre une décision de sa hiérarchie constatant que son activité complémentaire pour une société en ligne était incompatible avec son statut et la menaçant de sanctions disciplinaires si elle n'y mettait pas un terme. Recours rejeté, le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse ayant à juste titre retenu que la légalité de cette activité était douteuse et que le message véhiculé par celle-ci était contraire à la mission éducative que la loi confère au département. Enfin, l'atteinte à la liberté économique de la recourante repose sur une base légale, est justifiée par un intérêt public et est proportionnée.

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art 65 al. 6 du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire ne relevant pas des hautes écoles du 12 juin 2002 - RStCE - B 5 10.04).

E. 2

La recourante reproche à son employeur d'avoir refusé d'organiser une réunion dans le but de prévoir un cadre clair relatif à ses publications sur les réseaux sociaux et de démontrer qu'elle était en mesure d'adapter ses publications aux exigences du département.

- 13/26 - A/2902/2024

E. 2.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Ce droit ne s'étend qu'aux éléments pertinents pour l'issue du litige et n'empêche pas l'autorité de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, si elle acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 138 III 374 consid. 4.3.2).

E. 2.2

La jurisprudence déduit également du droit d'être entendu le droit d'obtenir une décision motivée (ATF 148 III 30 consid. 3.1 ; 142 II 154 consid. 4.2). L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions

décisives, mais doit se prononcer sur celles-ci (ATF 143 III 65 consid. 5.2 ; 142 II 154 consid. 4.2). Il suffit, du point de vue de la motivation de la décision, que les parties puissent se rendre compte de sa portée à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 148 III 30 consid. 3.1 et les références).

E. 2.3

En l'espèce, la chambre de céans a procédé à l'audition de la recourante qui a notamment pu produire, dans le cadre de son recours, des publications qui selon elle prouvent qu'il est possible de s'adapter aux exigences du département en la matière. Ainsi, si tant est qu'il faille considérer que le département aurait violé le droit d'être entendu de la recourante en n'organisant pas la réunion qu'elle appelait de ses vœux, une telle violation devrait désormais être considérée comme réparée. Au surplus, la recourante a pu recourir devant la chambre de céans en toute connaissance des griefs soulevés à son égard par son employeur.

E. 3

Le litige porte sur la conformité au droit de la décision de la directrice de l'établissement, confirmée par le Conseil d'État, informant la recourante, d'une part, que son activité au sein de C _____ était incompatible avec sa fonction d'enseignante, tant en raison du doute concernant la légalité de cette activité qu'en raison du message véhiculé par celle-ci et, d'autre part, qu'en cas de continuation de cette activité, elle s'exposait à une procédure disciplinaire ou à une résiliation des rapports de service.

E. 4

Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1). La chambre administrative n'a toutefois pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2).

E. 4.1

De manière générale, la jurisprudence reconnaît à l'administration une grande latitude pour s'organiser et un large pouvoir d'appréciation. Celle-ci dispose ainsi d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elle entretient avec ses agents (arrêt du Tribunal fédéral 2P.46/2006 du 7 juin 2006 consid. 3.1). Ainsi, l'administration doit bénéficier de la

- 14/26 - A/2902/2024 plus grande liberté d'appréciation pour fixer son organisation et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires à son bon fonctionnement, questions relevant de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre administrative (ATA/9/2025 du 7 janvier 2025 consid. 3.5). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/1053/2022 du 18 octobre 2022 consid. 4b). L'exercice d'un contrôle judiciaire dans ce cadre-là garde tout son sens, même si le juge administratif doit alors observer une très grande retenue dans l'examen de la manière dont l'administration a exercé ses prérogatives. Le juge doit ainsi contrôler que les dispositions prises demeurent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service (ATF 120

Ib 134 consid. 2a ; ATA/562/2025 du 20 mai 2025 consid. 2.6).

E. 5

En sa qualité d'enseignante à l'école primaire, la recourante est soumise à la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10) (art. 1 al. 4 LIP) et au RStCE (art. 1 let. a RStCE).

E. 5.1

La LIP a pour objet de définir les objectifs généraux de l'instruction publique. À ce titre, elle régit en particulier les principes généraux en matière de personnel enseignant (art. 2 let. j LIP). En tant que membre du corps enseignant, l'enseignant est chargé d'une mission d'éducation dont les objectifs sont énoncés à l'art. 10 LIP. À son al. 1, cette disposition prévoit que l'école publique a pour buts, dans le respect de la personnalité de chacun, notamment, de donner à chaque élève le moyen d'acquérir les meilleures connaissances et compétences dans la perspective de ses activités futures et de chercher à susciter chez lui le désir permanent d'apprendre et de se former (let. a) ou de préparer chacun à participer à la vie sociale, culturelle, civique, politique et économique du pays, en affermissant le sens des responsabilités, la faculté de discernement et l'indépendance de jugement (let. b). Le devoir de fidélité d'un enseignant ne s'arrête pas au comportement qu'il doit adopter à l'école, mais également à celui qu'il doit observer en dehors de celle-ci. L'enseignant constitue, à l'égard des étudiants, à la fois une référence et une image qui doivent être préservées. Il lui appartient donc, dès qu'il se trouve hors de sa sphère privée, d'adopter en tout temps un comportement auquel ceux-ci puissent s'identifier. À défaut, il détruirait la confiance que la collectivité – et en particulier les parents et les élèves – ont placée en lui. Ce devoir de fidélité embrasse l'ensemble des devoirs qui lui incombent dans l'exercice de ses activités professionnelles et extra-professionnelles. Dès que ses actes sont susceptibles d'interagir avec sa fonction d'éducateur, le devoir de fidélité impose à l'enseignant

- 15/26 - A/2902/2024 la circonspection et une obligation de renoncer, sauf à prendre le risque de violer ses obligations (ATA/605/2011 du 27 septembre 2011 consid. 8 qui concernait un maître chargé d'enseignement technique spécialisé dans l'enseignement secondaire postobligatoire ; ATA/1619/2019 du 5 novembre 2019 consid. 4c qui concernait un maître d'enseignement général dans l'enseignement secondaire ; ATA/1380/2024 du 26 novembre 2024 consid. 6.3 qui concernait une chargée d'enseignement, maître généraliste, au sein d'un établissement scolaire). Selon le Tribunal fédéral, l'autorité scolaire, qui doit veiller à préserver la réputation de son institution, est en droit d'attendre un comportement absolument intègre de la part de ses enseignants (arrêt du Tribunal fédéral 8C_728/2013 du 22 août 2014 consid. 4.2.1). L'art. 114 al. 1 LIP prévoit que chaque élève a droit, dans le cadre scolaire, à une protection particulière de son intégrité physique et psychique et au respect de sa dignité. À teneur de l'art. 123 LIP, les membres du personnel enseignant doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux missions, notamment d'éducation et d'instruction, qui leur incombent (al. 1). Ils sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (al. 2).

E. 5.2

La règle qui précède est reprise à l'art. 20 RStCE, cette disposition prévoyant que les membres du corps enseignant doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux responsabilités leur incombant. Les membres du corps enseignant se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 21 al.1 RStCE).

E. 5.3

En vertu de l'art. 11 RStCE, les membres du corps enseignant occupés à temps partiel ne peuvent exercer une activité incompatible avec leur fonction ou qui peut porter préjudice à l'accomplissement des devoirs de service.

E. 6

En l'espèce, la directrice de l'établissement et le Conseil d'État ont retenu que l'activité de la recourante au sein de C_____ était incompatible avec sa fonction d'enseignante, tant en raison d'un doute concernant la légalité de cette activité qu'en raison du message véhiculé par celle-ci.

E. 6.1

La recourante insiste sur le fait que son activité serait légale. Elle perd toutefois de vue que l'intimé a – à juste titre – explicitement renoncé à se prononcer sur la légalité de l'activité accessoire, se contentant de considérer que la question de la légalité pouvait se poser. Cette manière de faire n'est pas critiquable. D'une part, il n'apparaît a priori pas que le DIP serait compétent pour décider de la légalité ou non d'une entreprise. D'autre part, l'art. 11 RStCE retient, dans sa dernière partie, que les membres du corps enseignant occupés à temps partiel ne peuvent exercer une activité qui peut porter préjudice – et non qui porte préjudice – à l'accomplissement des devoirs de service. Il ressort de la procédure que l'employeur n'est pas le seul à se poser la question de la légalité de l'activité en cause, tant les parents d'un élève qu'un organe de presse s'étant déjà interrogés à ce sujet.

- 16/26 - A/2902/2024 L'employeur s'est fondé sur des éléments précis, s'appuyant pour l'essentiel sur la réponse reçue du SECO. Si ce dernier a précisé qu'il avait enregistré un nombre réduit de réclamations contre C_____ et qu'il n'avait pas analysé cette entreprise, il a néanmoins mis en garde contre les systèmes « boule de neige » ou pyramidaux interdits par la loi et proposé plusieurs critères pour aider à reconnaître de tels systèmes. Le SECO a tout d'abord mis en évidence que ce genre de système se caractérisait par le fait que, pour le preneur, les avantages se situaient moins dans la vente d'une marchandise ou d'une prestation de services que dans le recrutement de nouvelles personnes pour participer au système. Selon le SECO, si dans les systèmes boule de neige l'acquisition de nouveaux participants était primordiale, dans le marketing sérieux un véritable produit commercialisable était vendu. En l'espèce, la recourante a expliqué à son employeur, dans le complément à sa demande d'activité accessoire, que son « job consiste à faire de la recommandation (publicité) pour C_____ à travers les réseaux sociaux via des publications [...]. Je suis rémunérée à chaque fois que je recommande la plateforme ». Il n'est par ailleurs pas contesté que la recourante occupe une fonction « d'ambassadrice » au sein de la société. Comme elle l'explique dans son recours, cette activité rémunérée consiste à faire la promotion de la plateforme, les « ambassadeurs » étant rémunérés sur les ventes d'abonnements. Lors de l'audience de comparution personnelle, elle a de même précisé qu'elle ne vendait ni ne commercialisait de biens matériels ou encore que ce n'était pas C_____ qui vendait des voyages, ni elle-même. Il ressort par ailleurs d'une capture d'écran versée à la procédure par l'intimé que, sur un réseau social, la recourante a indiqué, faisant la promotion de son activité : « Pas de vente de produits ni voyage, pas de suivi client » (pièce 1a p. 4 du chargé intimé). Outre l'absence de vente d'un produit, d'autres éléments mis en avant par le SECO sont en l'espèce susceptibles de jeter le doute sur la légalité de l'activité accessoire de la recourante. Tout d'abord, le SECO signale comme un

indice de systèmes illégaux le fait que les participants obtiennent des avantages financiers pour le recrutement de nouvelles personnes. Or, la recourante explique elle-même dans son recours que les « ambassadeurs » sont rémunérés sur les ventes d'abonnements, C_____ ne payant aucune commission au recrutement, et que pour accroître leurs revenus, les « ambassadeurs » peuvent créer leur propre équipe sous la forme d'un réseau à paliers multiples, stratégie commerciale consistant à permettre aux « ambassadeurs » d'en recruter et d'en former de nouveaux afin qu'ils rejoignent le système, le chiffre d'affaires augmentant en même temps que l'arrivée de nouveaux « ambassadeurs ». En outre, selon le SECO, le fait que les participants soient tenus d'effectuer un investissement initial d'adhésion constitue un indice supplémentaire de l'illégalité du système. Or, lorsqu'elle a complété sa demande d'activité accessoire en février 2023, la recourante a confirmé à sa hiérarchie qu'un premier apport devait être payé lors de l'entrée dans la plateforme et qu'ensuite un paiement devait être effectué chaque mois. Il découle de ce qui précède que, étant rappelé que C_____ ne commercialise pas des voyages mais des abonnements qui donnent accès à des prestations en lien avec le voyage, ces abonnements ne sont accessibles - 17/26 - A/2902/2024 qu'aux participants de la plateforme, autre indice selon le SECO de l'illégalité d'un système. Le DIP était ainsi fondé à ne pas souhaiter être associé à ce type d'activité, toute personne pouvant légitimement se demander si le système mis en place par C_____ est légal ou s'il ne cache pas un moyen détourné de gagner de l'argent, en particulier au détriment de personnes vulnérables ou naïves.

E. 6.2

Quant au message véhiculé par l'activité litigieuse, l'intimé reproche à la recourante de mettre en avant, en faisant la publicité de la plateforme, un mode de vie incompatible avec les valeurs du DIP dont les missions exigent en particulier de susciter chez l'enfant le désir permanent d'apprendre et de se former ainsi que de lui inculquer le sens des responsabilités. Pour sa part, la recourante a expliqué lors de l'audience de comparution personnelle qu'elle n'avait pas prôné l'argent facile mais simplement mentionné les 30 minutes de travail par jour qui constituent le minimum pour le démarchage. Elle a outre exposé ne pas avoir dénigré le salariat mais mis en avant les avantages du travail à domicile. La recourante a déposé sur Internet plusieurs publications en relation avec son activité accessoire. Dans une publication, elle a mentionné : « En 15 mois j'ai gagné plus de 57'000.- en complément de revenu, en bossant 1 à 2 heures par jour depuis chez moi. Il y a un peu plus d'un an, j'ai pris la décision de changer ma vie et de reprendre les choses en main » (pièce 1a p. 6 du chargé intimé). Ailleurs, elle a indiqué : « Il y a 18 mois, j'ai pris la décision d'améliorer ma vie et d'investir 50 euros pour bosser depuis chez moi et pouvoir profiter de mes enfants. Pas de patron, des horaires que JE choisis. J'étais à 100 % dans mon job, mes bébés avaient

E. 9

La recourante soulève les griefs de violation de sa liberté économique et de sa liberté personnelle.

E. 9.1

Selon l'art. 27 al. 1 Cst., la liberté économique est garantie. Elle comprend notamment le libre choix de la profession, le libre accès à une activité économique lucrative privée et son libre exercice (art. 27 al. 2 Cst.). La liberté économique protège toute activité économique privée, exercée à titre professionnel et tendant à la production d'un gain ou d'un revenu (ATF 137 I 167 consid. 3.1 ; 135 I 130 consid. 4.2).

E. 9.2

La liberté personnelle garantit à tout être humain le droit à l'intégrité physique et psychique et à la liberté de mouvement (art. 10 al. 2 Cst.), le respect de la dignité humaine (art. 7 Cst.) et, de manière générale, toutes les libertés élémentaires dont l'exercice est indispensable à l'épanouissement de la personne humaine (ATF 134 I 214 consid. 5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_294/2020 du 15 mars 2021 consid. 6.1 et les arrêts cités). Le droit à la vie privée, garanti par l'art. 8 CEDH, protège notamment l'intégrité physique et morale d'une personne ; il tend ainsi à assurer le développement sans ingérences extérieures de la personnalité de chaque individu dans les relations avec ses semblables (ATF 139 I 272 consid. 5 et l'arrêt cité ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_429/2021 du 16 décembre 2021 consid. 4.1). La portée de la liberté personnelle ne peut être définie de manière générale mais doit être déterminée de cas en cas, en tenant compte des buts de la liberté, de l'intensité de l'atteinte qui y est portée ainsi que de la personnalité de ses destinataires (ATF 142 I 195 consid. 3.2). La liberté personnelle se conçoit comme une garantie générale et subsidiaire à laquelle le citoyen peut se référer pour la protection de sa personnalité ou de sa dignité, en l'absence d'un droit fondamental plus spécifique (ATF 123 I 112 consid. 4). L'art. 20 Cst-GE contient une garantie similaire (ACST/5/2021 du 2 mars 2021 consid. 6b).

E. 9.3

L'art. 36 Cst. exige que toute restriction d'un droit fondamental soit fondée sur une base légale (al. 1), justifiée par un intérêt public ou par la protection d'un droit fondamental d'autrui (al. 2) et proportionnée au but visé (al. 3).

E. 9.4

Dans le cas d'espèce, l'intimé a constaté l'incompatibilité de l'activité accessoire avec le statut d'enseignante de la recourante, tout en l'informant des conséquences qu'auraient sur ses rapports de service la poursuite de cette activité accessoire. Cela implique qu'elle va devoir choisir entre l'une ou l'autre de ses activités, ce qui constitue une atteinte légère à sa liberté économique dès lors que la recourante conserve la possibilité de travailler pour C_____ ou le département si

- 21/26 - A/2902/2024 elle renonce à l'un ou l'autre de ces emplois. La décision litigieuse repose sur une base légale, à savoir l'art. 11 RStCE, et elle est justifiée par l'intérêt public à ce qu'une enseignante n'exerce pas une activité accessoire dont la légalité est douteuse et qui véhicule des messages contraires à la mission éducative que la loi confère au département. Enfin, en constatant l'incompatibilité de l'activité accessoire et en informant la recourante des conséquences de la poursuite de cette activité, le département a agi dans les limites de l'art. 11 RStCE, la proportionnalité de la mesure ayant pour le reste déjà été examinée.

E. 9.5

L'éventuelle atteinte à la liberté personnelle de la recourante, à supposer qu'elle puisse l'invoquer dès lors qu'elle a pu soulever la violation d'un droit fondamental plus spécifique, serait justifiée pour les mêmes motifs. Ces griefs seront partant également écartés.

E. 10

La recourante fait enfin état du harcèlement dont elle aurait été l'objet de la part de parents sans que son employeur ne prenne de mesures pour la protéger.

E. 10.1

Aux termes de l'art. 125 LIP, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel enseignant, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (al. 1). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2). Les modalités sont fixées par règlement (al. 3). L'art. 1 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du

E. 10.2

La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonctions publiques : Instruments, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur.

- 22/26 - A/2902/2024 L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2). En particulier, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2).

E. 10.3

Selon la jurisprudence, une absence de harcèlement psychologique est présumée lorsqu'un employé s'en plaint dans une procédure de licenciement sans avoir saisi le GdC, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique (arrêt du Tribunal fédéral 8C_148/2023 du 18 octobre 2023 consid. 7 ; ATA/1043/2024 du 3 septembre 2024 consid. 4.6).

E. 10.4

En l'espèce, la recourante a expliqué avoir porté plainte mais avoir abandonné cette démarche. Elle n'a pas précisé de quelle plainte il s'agissait, mais il ne ressort pas de la procédure, alors que le Groupe de confiance est à la disposition des enseignants, qu'elle aurait saisi ce service spécialisé puis que celui-ci se serait formellement prononcé sur le harcèlement dont elle se plaint. Il sera dès lors présumé une absence de harcèlement psychologique. Le grief lié au harcèlement moral invoqué est donc irrecevable, la chambre de céans n'étant pas compétente pour l'examiner, faute de se prononcer sur une décision faisant suite à l'intervention du Groupe de confiance (ATA/473/2024 du 16 avril 2024 consid. 6.3 et les arrêts cités). En tous points infondé, le recours sera rejeté.

E. 10.5

Au vu de l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera octroyée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

E. 12

décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10) prévoit que le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous les membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle (al. 1). Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (al. 2). Est notamment soumis au RPPers le personnel engagé au sein d'un des départements de l'administration publique cantonale genevoise (art. 2 al. 1). Le Conseil d'État a instauré un groupe de confiance (ci-après : GdC), chargé de la mise en œuvre et de la bonne application du dispositif de protection de la personnalité (art. 4 et 5 RPPers). Peut s'adresser librement au GdC tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique ou sexuel (art. 12 let. a RPPers).

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