

## **GE\_GERICHTE ATA/679/2017 vom 20. Juni 2017**

GE Cour de justice, 2017-06-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_679\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_679_2017)

FR: GE\_GERICHTE ATA/679/2017 du 20 juin 2017

IT: GE\_GERICHTE ATA/679/2017 del 20 giugno 2017

### **Regeste**

Résumé: Recourant qui suite à un accident ne peut plus exercer sa profession de conducteur de bus auprès d'un établissement de droit public autonome. Le droit d'être entendu du recourant n'a pas été violé, dans la mesure celui-ci a été réparé dans le cadre de la procédure de recours. La décision attaquée est suffisamment motivée, le recourant l'a attaquée en toute connaissance de cause. Les intimés ont aidé le recourant à retrouver son « employabilité » en lui permettant de suivre des formations et passer des diplômes, alors qu'il était encore employé. S'agissant des postes pour lesquels il a postulé, il s'agissait d'un poste de stagiaire pour le premier poste. Le second était un poste à temps partiel. Pour le dernier, il n'avait pas le diplôme requis. Enfin, pour les autres postes mis au concours et selon le dossier, le recourant n'a pas postulé. Recours rejeté.

### **Erwägungen**

#### **E. 26**

septembre 2010 - LOJ - E 2 05). Sauf exceptions prévues par la loi, elle statue sur les recours formés contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4a, 5, 6 al. 1 let. a et e et 57 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 (art. 132 al. 2 LOJ).

Sont des autorités administratives le Conseil d'État, la chancellerie d'État, les départements, les services de l'administration cantonale, les corporations et établissements de droit public, les autorités communales et les services et institutions qui en dépendent, ainsi que les personnes, institutions et organismes investis du pouvoir de décision par le droit fédéral ou cantonal (art. 5 let. a à g LPA). Sont des juridictions administratives le Tribunal administratif de première instance, la chambre constitutionnelle, la chambre administrative et la chambre des assurances sociales de la Cour de justice, le Conseil d'État lorsque le droit fédéral ou cantonal le désigne comme autorité de recours, ainsi que les autres autorités que le droit fédéral ou cantonal charge du contentieux administratif en les désignant comme autorités de recours (art. 6 al. 1 let. a à f LPA) ; les tribunaux civils et pénaux chargés de trancher des contestations de droit administratif ne sont pas réputés juridictions administratives (art. 6 al. 2 LPA).

b. Établissement de droit public autonome dans les limites fixées par la loi sur les transports publics genevois du 21 novembre 1975 (LTPG - H 1 55), les TPG sont une autorité administrative au sens de l'art. 5 let. e LPA.

c. Selon l'art. 89 al. 1 des statuts, toute décision des TPG, prise en dernière instance et affectant les rapports de travail, peut faire l'objet d'un recours à la chambre de céans.

d. Interjeté en temps utile et devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 62 al. 1 let. a LPA ; art. 89 al. 2 des statuts). 2)

Les intimés soutiennent que la conclusion du recourant relative à l'allocation d'un montant de CHF 530'230.- au titre de la réparation de son dommage est irrecevable.

a. L'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant (art. 65 al. 1 LPA).

b. Selon une jurisprudence constante, les conclusions prises postérieurement au dépôt de l'acte créant le lien d'instance, notamment au stade la réplique, hors du délai de recours, sont irrecevables (ATA/397/2016 du 10 mai 2016 consid. 2 ; ATA/120/2016 du 9 février 2016 consid. 3 et les arrêts cités).

- 16/24 - A/3914/2015

c. En l'espèce, dans son écriture du 24 mars 2016, le recourant a conclu pour la première fois à ce que les TPG soient condamnés à lui verser la somme de CHF 530'230.- au titre de réparation de son dommage.

On ne saurait suivre le recourant lorsqu'il soutient que celle-ci serait uniquement une précision de sa conclusion formulée dans son acte de recours du 9 novembre 2015. Certes, le recourant a conclu à la condamnation des intimés au versement d'une indemnité d'un montant correspondant, « au minimum », à quinze mois de son dernier traitement brut, toutefois cette conclusion s'inscrit dans le cadre de l'éventuel refus de réintégration de la part de l'établissement de droit public.

Or, la réparation de son dommage pour un montant de CHF 530'230.- constitue une prétention nouvelle indépendante du refus de réintégration par l'entreprise. Cela est d'ailleurs corroboré par l'argumentation juridique développée par le recourant à l'appui de ces deux prétentions.

Émise au-delà du délai de recours et devant être considérée comme étant nouvelle, cette conclusion est irrecevable. 3)

Le recourant sollicite l'audition de plusieurs employés des TPG et de M. D\_\_\_\_\_, ainsi que la production par l'entreprise de plusieurs documents.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération 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 et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (arrêts du Tribunal fédéral 2C\_545/2014 du 9 janvier 2015 consid. 3.1 ; 2D\_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3).

b. Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il 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 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; 134 I 140 consid. 5.3 p. 148 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_119/2015 du 16 juin 2015 consid. 2.1 ; ATA/695/2015 du 30 juin 2015 consid. 2a).

c. En l'espèce, la chambre administrative a procédé à une audience de comparution personnelle et d'enquêtes laquelle lui a permis de réunir et de préciser les faits pertinents. Elle dispose ainsi d'un dossier complet lui permettant de se prononcer en toute connaissance de cause sur les griefs soulevés par le recourant, étant précisé que les pièces requises par le recourant ne sont pas susceptibles de modifier l'issue du présent litige.

- 17/24 - A/3914/2015

Il ne sera dès lors pas donné aux autres requêtes d'instruction. 4)

Le recourant soutient que son droit d'être entendu a été violé en ce sens qu'il n'aurait pas eu la possibilité de s'expliquer et de prendre connaissance de son dossier avant que la décision attaquée ne soit prise.

a. Le droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.) comprend également le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 138 II 252 consid. 2.2 p. 255).

b. Il est une garantie de nature formelle dont la violation doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 135 I 279 consid. 2.6.1 p. 285). Une réparation devant l'instance de recours est toutefois possible si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen que l'autorité intimée (ATF 138 I 97 consid. 4.16.1 p. 103 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_47/2013 du 28 octobre 2013 consid. 4.2). La réparation dépend cependant de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2 p. 72). Elle peut se justifier en présence d'un vice grave notamment, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 p. 197 s). Enfin, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de la violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir eu le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/52/2017 du 24 janvier 2017 consid. 4b).

c. En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pourrait être prise à son encontre (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1 ; 8C\_243/2015 du 17 mars 2016 consid. 5.5) et qu'elle ait connaissance de l'ensemble des faits qui lui sont reprochés et leurs conséquences probables (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_176/2015 du 9 février 2016 consid. 2.2 ; 8C\_866/2010 du 12 mars 2012 consid. 4.1.2). Il n'est par exemple pas admissible sous cet angle de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire, le collaborateur devant pouvoir disposer de suffisamment de temps pour préparer ses objections. En l'absence de délai uniformisé, un temps compris entre huit et dix jours est considéré comme raisonnable (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_817/2015 précité consid. 4.3.2 ; 8C\_176/2015 précité consid. 2.2 ; ATA/1004/2016 du 29 novembre 2016 consid. 9a).

- 18/24 - A/3914/2015

d. En l'occurrence, il ressort du dossier que le 29 septembre 2015 les intimés ont écrit au recourant lui fixant un délai au 9 octobre 2015 (dix jours) pour se déterminer « sur l'ensemble des faits abordés lors des entretiens » qu'il avait eus avec MM. B\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_.

Il est difficilement concevable que le futur du recourant n'ait pas été évoqué lors de ces différents entretiens au cours duquel le recourant pouvait librement faire valoir son point de

vue. D'ailleurs, M. C \_\_\_\_\_ a précisé à l'audience d'enquêtes du 3 mai 2017 que cette mention était une référence à ce qui y avait été dit, notamment quant à l'absence de garantie pour un poste aux TPG, après la fin du stage. Cela dit et en tout état de cause, par ce courrier, les intimés ont accordé au recourant la possibilité de s'exprimer par écrit sur ce qu'ils envisageaient de faire dans le délai prévu par la jurisprudence fédérale, de sorte que son droit d'être entendu a été pleinement respecté.

S'agissant du courrier de réponse du mandataire du 6 octobre 2015, on peine à comprendre la raison pour laquelle les TPG n'ont pas au moins accusé réception de ce courrier en précisant que leur délai au 9 octobre 2015 était maintenu et/ou en mettant à sa disposition le dossier de son mandant. Toutefois, une éventuelle violation du droit d'être entendu a été réparée dans le cadre de la procédure de recours devant la chambre administrative. En effet, la LPA prévoit que le recours à la chambre de céans a un effet dévolutif complet et que celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 et 66 ss LPA), permettant une réparation d'une violation du droit d'être entendu. Par ailleurs, le recourant a eu l'occasion de s'exprimer et de faire valoir l'entier de ses griefs dans son recours du 9 novembre 2015 et dans ses écritures subséquentes.

Le grief est écarté. 5)

Le recourant reproche aux intimés de ne pas avoir tenu compte de l'élection de domicile auprès de son mandataire.

Selon l'art. 46 al. 2 LPA, les décisions sont notifiées aux parties, le cas échéant à leur domicile élu auprès de leur mandataire, par écrit. Une notification irrégulière ne peut entraîner aucun préjudice pour les parties (art. 47 LPA).

En l'espèce, force est de constater que d'une part, les intimés ont adressé au mandataire une copie de leur décision le 2 novembre 2015, soit dans le délai de recours, et que d'autre part, le recourant a pu interjeter un recours dans les délais et faire ainsi valoir ses droits devant la chambre de céans, de sorte qu'il n'a subi aucun préjudice de cette notification.

Le grief doit donc être écarté. 6)

Le recourant soutient que la décision attaquée est insuffisamment motivée.

- 19/24 - A/3914/2015

a. À teneur de l'art. 46 al. 1 LPA, les décisions doivent être désignées comme telles, motivées et signées, et indiquer les voies et délais de recours.

b. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. implique aussi pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Selon la jurisprudence, il suffit que l'autorité ou le juge mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais elle peut au contraire se limiter à ceux qui lui paraissent pertinents (ATF 138 I 232 consid. 51. ; 137 II 266 consid. 3.2 ; 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 83 consid. 4.1 ; ATA/967/2016 du 15 novembre 2016 consid. 2b).

c. En l'espèce, s'il est vrai que la décision attaquée ne fait pas état des motifs conduisant au licenciement, celle-ci fait malgré tout directement référence au courrier du 29 septembre 2015. Or, sa lecture permet de comprendre sans difficulté les motifs qui ont fondé la

décision querellée, en ce sens que les intimés n'avaient pas de poste à lui proposer et que compte tenu de son incapacité de reprendre sa fonction de conducteur, ils envisageaient de mettre un terme aux rapports de service qui les liaient.

Cette motivation n'a d'ailleurs pas échappé au recourant, puisqu'il a attaqué la décision sur ce point par-devant la chambre de céans. Dans la mesure où le recourant critique la pertinence de ce motif, il soulève une question de fond qui sera examinée ci-après.

Au regard de ce qui précède, les griefs de violations du droit d'être entendu du recourant sont écartés. 7)

Le recourant soutient que les intimés ont violé le statut en ne mettant pas tout en œuvre pour le reclasser au sein de l'entreprise.

a. Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a). La chambre de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (al. 2).

b. Selon l'art. 69 du statut, si, pour des raisons médicales, un employé ne peut exercer sa fonction et qu'il s'est avéré impossible de le reclasser dans l'entreprise, l'autorité d'engagement peut mettre fin aux rapports de service (al. 1). Les raisons médicales doivent être dûment établies par le médecin traitant de l'employé, en collaboration avec le médecin-conseil désigné par la direction (al. 2).

c. Cette même règle figure également notamment à l'art. 26 al. 2 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire

- 20/24 - A/3914/2015 et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) ainsi qu'à l'art. 19 al. 1 de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers - RS 172.220.1), applicable aux employés fédéraux, selon lequel, avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, l'employeur prend toutes les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service.

Le principe du reclassement est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (art. 36 al. 3 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015 consid. 9d).

Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'employé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétence, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation a été abrogée (MGC 2005-2006/XI A 10420 ; ATA/1067/2016 du 20 décembre 2016 consid. 7).

Selon la jurisprudence, lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui. En outre, l'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel dont le poste est supprimé se double, corrélativement, d'une obligation de l'employé, non seulement de ne pas faire obstacle aux démarches entreprises par l'administration, mais de participer activement à son reclassement (ATA/298/2016 du 12 avril 2016 consid. 5b ; ATA/128/2015 du 3 février 2015 consid. 4).

d. En l'espèce, il est admis que le recourant n'est plus apte à exercer sa fonction de conducteur de bus, de sorte qu'en application de l'art. 69 al. 1 du statut, les intimés avaient l'obligation de mettre en œuvre tout ce qui pouvait être raisonnablement exigé d'eux pour le reclasser.

Il ressort du curriculum vitae figurant au dossier que le recourant a, alors qu'il était employé par les intimés, obtenu le diplôme « ECDL Start » le 13 décembre 2013. De plus et toujours selon ce document, il a suivi des cours

- 21/24 - A/3914/2015 d'anglais en vue de préparer le « Firts Certificate of English » dès mai 2014. En outre, en 2015, il a obtenu un diplôme d'aide-comptable délivré par l'IFAGE. Il a de plus suivi une formation sur « Access et Excel avancé » en février 2015 et une formation d'introduction aux marchés et produits financiers de février à juin 2015, toujours auprès de l'IFAGE. Il en découle que le recourant a pu acquérir différentes connaissances alors qu'il était inapte à exercer sa profession de conducteur de bus, mais toujours employé par les intimés.

Par ailleurs et en collaboration avec l'OCAS, les intimés ont organisé spécialement pour le recourant un stage pratique d'aide-comptable dans leur département de la comptabilité du 2 mars au 31 août 2015. Ils ont d'ailleurs fait en sorte que le recourant puisse concilier à la fois ce stage avec la poursuite de sa formation auprès de l'IFAGE, selon leur courrier du 6 mars 2015. À propos de ce stage pratique d'aide-comptable, le collaborateur de l'OAI a précisé à l'audience du 3 mai 2017 qu'il était clair qu'il n'y aurait pas de poste garanti à la fin de ce stage.

Enfin, les TPG ont remis au recourant un très bon certificat de travail intermédiaire daté du 15 septembre 2015.

Ces éléments pris dans leur ensemble permettent à la chambre administrative de constater que le recourant a bénéficié de la part des intimés de mesures dont l'objectif était de l'aider à retrouver son « employabilité » au sens des principes rappelés ci-dessus. Ils ont ainsi mis en œuvre tout ce qu'on pouvait raisonnablement exiger d'eux pour faciliter la reconversion professionnelle du recourant, étant relevé au surplus que différents entretiens ont été menés avec des interlocuteurs des intimés (un responsable développement individuel, un conseiller ressources humaines-exploitation, un responsable comptabilité, un responsable recrutement mobilité et formation) et un collaborateur de l'OAI pour discuter de la situation professionnelle du recourant, comme cela ressort des courriers du 6 mars et du 29 septembre 2015 figurant au dossier et de l'audience par-devant la chambre de céans du 3 mai 2017.

S'agissant des différents postes mis au concours par les intimés, seuls ceux postérieurs à l'accident du recourant seront discutés, puisque c'est la question du reclassement suite à son

invalidité qui fait l'objet du litige.

Le recourant a postulé le 18 décembre 2013 pour un poste d'employé planification. Dans la mesure où il s'agissait d'un poste de stagiaire, ce qui ressort de sa lettre de candidature et de la réponse des TPG du 29 janvier 2014, c'est de manière conforme au droit que les intimés ont estimé qu'un tel poste ne pouvait pas lui convenir. Le fait que la personne engagée à l'époque soit encore en poste aux TPG n'est pas pertinent, dans la mesure où seul doit être pris en considération le libellé du poste pour lequel a postulé le recourant à l'époque.

- 22/24 - A/3914/2015

S'agissant du poste d'aide-comptable mis au concours en mai 2015, il ne ressort pas du dossier que le recourant y aurait postulé. L'intéressé a d'ailleurs expliqué qu'il ne l'a pas fait en pensant qu'il était inutile de s'adresser aux ressources humaines, dans la mesure où le poste était promis à une personne en particulier. Or, le responsable développement individuel des TPG a précisé à l'audience du 3 mai 2017 qu'il y avait eu entre sept et huit postulations, de sorte qu'il ne s'agissait pas d'un poste spécialement ouvert pour une personne déterminée et qui serait repourvu en interne. Enfin, il s'agissait d'un poste à 60 % et non à 100 %.

Concernant sa candidature pour un poste de comptable du 12 juillet 2015, force est de constater qu'il ne bénéficiait pas du diplôme nécessaire pour l'exercice de cette fonction, de sorte que c'est à juste titre que les TPG n'ont pas retenu sa candidature.

Enfin et pour les autres postes auxquels fait référence le recourant dans ses écritures (les treize positions supplémentaires dans les roulements tram à la fin de l'année 2014, les deux personnes engagées pour la régularisation du trafic en septembre 2015, la personne engagée au bureau de roulement en octobre 2015 et les nonante-quatre postes nouvellement attribués dans le courant de l'année 2015), il ne ressort pas du dossier que le recourant aurait postulé à ces postes, alors qu'il est attendu de l'employé de participer activement à son reclassement, selon la jurisprudence précitée qui peut s'appliquer mutatis mutandis au présent cas, puisque c'est le principe même du reclassement dont il est question et non pas le motif ayant conduit à sa mise en place. En tout état de cause et s'agissant plus particulièrement des postes de chauffeur de tram, selon le collaborateur de l'OAI, l'activité de chauffeur de tram est une activité presque aussi exigeante que celle de chauffeur de bus, de sorte qu'elle n'était pas une solution envisageable. Le conseiller ressources humaines-exploitation des TPG a d'ailleurs confirmé que lorsqu'une incapacité de conduire un véhicule était reconnue par leur médecin-conseil, elle valait pour tout type de véhicule.

Dans ces circonstances, l'art. 69 al. 1 du statut par rapport à la problématique du reclassement n'a pas été violé.

En prononçant le licenciement du recourant, les intimés n'ont ainsi pas violé leur statut. Partant, leur décision est conforme au droit, étant relevé qu'ils ont respecté le délai de congé prévu à l'art. 68 al. 2 let. d du statut (trois mois).

Il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions en indemnisation du recourant. 8)

Ce qui précède conduit au rejet du recours.

- 23/24 - A/3914/2015

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Aucune indemnité ne sera accordée aux intimés, leur taille leur permettant de disposer d'un service juridique apte à assumer leur défense, sans avoir à recourir aux services d'un avocat (ATA/1092/2015 du 13 octobre 2015 consid. 8 ; ATA/910/2015 du 8 septembre 2015 consid. 14 ; ATA/745/2014 du 23 septembre 2014 consid. 10).

\* \* \* \* \*

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