

GE_GERICHTE A/624/2025 vom 11. Dezember 2025

GE Cour de justice, 2025-12-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_624_2025

FR: GE_GERICHTE A/624/2025 du 11 décembre 2025

IT: GE_GERICHTE A/624/2025 del 11 dicembre 2025

Erwägungen

E. 1.1

Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), la chambre des assurances sociales de la Cour de justice 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 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

E. 1.2

Interjeté en temps utile, le recours est recevable (art. 60 al. 1 LPGA).

E. 2

Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension, pour une durée de 31 jours, du versement de l'indemnité au recourant, auquel l'OCE reproche de n'avoir pas donné suite, dans le délai qui lui avait été imparti pour ce faire, à l'assignation de poste du 18 novembre 2024.

E. 3.1

L'art. 8 LACI énumère les conditions d'octroi de l'indemnité de chômage. L'assuré doit, pour bénéficier de cette prestation prévue par l'art. 7 al. 2 let. a LACI, répondre à un certain nombre de conditions, au nombre desquelles figure celle de satisfaire aux exigences de contrôle. Ces conditions sont cumulatives (ATF 124 V 215 consid. 2). Elles sont précisées par plusieurs dispositions de la LACI et de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI - RS 837.02), ainsi que – dans les limites d'admissibilité de telles directives administratives (ATF 144 V 202 ; 144 V 195 ; ATAS/1191/2014 du 18 novembre 2014 consid. 4 p. 5 s. et doctrine et jurisprudence citées) – par les instructions édictées par le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) en sa qualité d'autorité de surveillance de l'assurance-chômage chargée d'assurer une application uniforme du droit (art. 110 LACI), notamment par le biais du Bulletin relatif à l'indemnité de chômage (Bulletin LACI IC).

E. 3.2

L'obligation de satisfaire aux exigences de contrôle rappelée par l'art. 8 al. 1 let. g LACI compte au nombre des devoirs de l'assuré et prescriptions de contrôle prévus par l'art. 17 LACI, lequel impose aux chômeurs des devoirs matériels (al. 1 et 3) – concernant la recherche et l'acceptation d'un emploi, ainsi que la participation aux mesures de marché du travail et aux séances et entretiens obligatoires – et des devoirs formels (al. 2) – ayant pour objets l'inscription au chômage et la revendication régulière des prestations au moyen de formules officielles (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014,

n. 1 ad art. 17). En vertu de l'obligation qui lui incombe de diminuer le dommage causé à l'assurance-chômage, l'assuré est ainsi tenu, en règle générale, d'accepter immédiatement le travail convenable qui lui est proposé (art. 16 al. 1^{er} et 17 al. 3 1^{ère} phrase LACI). Selon la jurisprudence, il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse expressément un travail convenable qui lui est assigné, mais également déjà lorsque l'intéressé s'accommode du risque que l'emploi soit occupé par quelqu'un d'autre ou fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail (ATF 122 V 34 consid. 3b ; DTA 2002 p. 58, arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 436/00 consid. 1 ; ATF 130 V 125 consid. 1 publié dans SVR 2004 ALV no 11 p. 31 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_379/2009 du 13 octobre 2009 consid. 3, 8C_950/2008 du 11 mai 2009, consid. 2 et 8C_746/2007 du 11 juillet 2008, consid. 2). Les éléments constitutifs d'un refus de travail sont également réunis lorsqu'un assuré ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur ou qu'il ne déclare pas expressément, lors de l'entrevue avec le futur employeur, accepter l'emploi bien que, selon les circonstances, il eût pu faire cette déclaration (ATF 122 V 34 consid. 3b et les références citées).

E. 3.3

La notion de « travail convenable » joue un rôle central dans l'assurance-chômage. L'art. 1 al. 1 LACI prévoit qu'en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage. Le législateur a ainsi fixé le principe selon lequel tout travail est réputé convenable ; il a exhaustivement énuméré les exceptions (art. 16 al. 2 let. a à i LACI). Ainsi, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui : a. n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail ; b. ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée ; c. ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré ; d. compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable ; e. doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail ; f. nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés ; g. exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie ; h. doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires, ou i. procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70 % du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 (gain intermédiaire) ; l'office régional de placement peut exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70% du gain assuré. De cela, suit qu'un travail est réputé convenable si toutes les conditions énoncées à l'art. 16 al. 2 let. a à i sont exclues cumulativement (ATF 124 V 62 consid. 3b ; cf. également arrêt C 239/00 du 18 octobre 2000).

E. 3.4

La violation de ces obligations expose l'assuré à une suspension de son droit à l'indemnité. Selon l'art. 30 al. 1 LACI, une telle suspension se justifie notamment lorsqu'il est établi que l'assuré ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail

convenable (let. c) ou n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente (par exemple en refusant un travail convenable, en ne se présentant pas à une mesure de marché du travail ou en l'interrompant sans motif valable), ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but (let. d). Dans de tels cas, l'assuré adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. Il n'est en principe pas d'emblée privé de prestations, mais tout d'abord sanctionné en application de l'art. 30 al. 1 let. c ou d LACI, puis, en cas de violations répétées, déclaré inapte au placement, en vertu des art. 8 al. 1 let. f et 15 LACI. Jurisprudence et doctrine s'accordent à dire que, du moins sauf réitérations, la sanction prévue par l'art. 30 al. 1 LACI constitue une manière appropriée et adéquate de faire participer l'assuré au dommage qu'il cause à l'assurance-chômage en raison d'une attitude contraire à ses obligations (ATF 125 V 197 consid. 6a ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3; Boris RUBIN, op. cit., n. 3 ad art. 17, n. 5 ad art. 30). La suspension du droit à l'indemnité est soumise exclusivement aux dispositions de la LACI et de ses dispositions d'exécution (Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in Soziale Sicherheit, SBVR vol. XIV, 2ème éd. 2007, p. 2424, n. 825).

E. 3.5

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 5.3). L'OACI distingue trois catégories de fautes – légères, moyennes et graves – et prévoit, pour chacune d'elles, une durée minimale et maximale de suspension : de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 OACI). Selon l'art. 45 al. 4 OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré refuse un emploi réputé convenable (let. b). Des antécédents remontant à moins de deux ans justifient une prolongation de la durée de suspension (art. 45 al. 5 OACI ; Boris RUBIN, op. cit., n. 114 ss ad art. 30). En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème indicatif à l'intention des organes d'exécution. Un tel barème constitue un instrument précieux pour les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire des sanctions dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas d'espèce et de fixer la sanction en fonction de la faute (arrêts du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 5 ; 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1). Il n'est pas nécessaire qu'un assuré ait été renseigné au sujet de son obligation d'accepter un emploi convenable pour qu'une sanction puisse être prononcée en cas de refus d'emploi (Boris RUBIN, op. cit., n. 11 ad art. 16, n. 63 ad art. 30). La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable au sens de l'art. 45 al. 3 OACI, il n'y a pas forcément faute grave, même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 consid. 3.4.3 et 3.5 p. 130 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 245/06 du 2 novembre 2007 consid. 4.1). Le Tribunal fédéral des assurances a rappelé que la gravité de la faute constitue en principe le seul critère pour fixer la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage. Aussi, est déterminant le comportement de l'assuré qui conduit à la survenance du chômage et, partant, du cas

d'assurance, et non pas le laps de temps, dû au hasard, qui s'étend jusqu'au moment où l'assuré retrouve un emploi qui met fin au chômage. La durée effective du chômage et le dommage effectivement survenu ne sont pas pertinents, à la lumière de cette jurisprudence, pour déterminer la gravité de la faute et la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 73/03 du 28 décembre 2005 consid. 3).

E. 3.6

La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation, soumise à l'examen du juge de dernière instance uniquement si la juridiction cantonale a exercé son pouvoir d'appréciation de manière contraire au droit, soit si elle a commis un excès positif ("Ermessensüberschreitung") ou négatif ("Ermessens-unterschreitung") de son pouvoir d'appréciation ou a abusé ("Ermessens-missbrauch") de celui-ci (arrêts du Tribunal fédéral 8C_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.2 ; 8C_33/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.2 ; arrêt 8C_31/2007 du 25 septembre 2007 consid. 3.1, non publié in ATF 133 V 640 , mais dans SVR, 2008, ALV, n° 12, p. 35). Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 4.2 ; 8C_601/2012 consid. 4.2, non publié in ATF 139 V 164 et les références). Le pouvoir d'examen de l'autorité judiciaire de première instance n'est en revanche pas limité dans ce contexte à la violation du droit (y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation), mais s'étend également à l'opportunité de la décision administrative (« Angemessenheitskontrolle »). En ce qui concerne l'opportunité de la décision en cause, l'examen du tribunal porte sur le point de savoir si une autre solution que celle que l'autorité, dans un cas concret, a adoptée dans le cadre de son pouvoir d'appréciation et en respectant les principes généraux du droit, n'aurait pas été plus judicieuse quant à son résultat. Le juge des assurances sociales ne peut toutefois, sans motif pertinent, substituer sa propre appréciation à celle de l'administration ; il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 4.3 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 110 ad art. 30).

E. 4

En l'espèce, le recourant ne conteste pas avoir omis de postuler à l'emploi qui lui avait été assigné. Il explique que ce poste ne correspondait pas à son profil de gestionnaire de bases de données et qu'il aurait requis de sa part une véritable « reconversion professionnelle », car impliquant des compétences qui n'étaient pas les siennes. Le recourant allègue qu'il est administrateur de bases de données. Or, la description du poste litigieux ne mentionnait aucun outil ou autre technologie de bases de données sur lesquels il travaille. Certes, le terme « database » figure dans la description. Cela étant, le poste exigeait des connaissances en management dans le secteur médical, ainsi qu'une maîtrise avancée des outils bureautiques, domaines qui ne relèvent pas de son expertise. Il ne s'agissait donc pas d'un emploi insuffisamment qualifié, mais d'un poste relevant d'un autre champ professionnel. En l'occurrence, seule entre en considération la lettre b de l'art. 16 al. 2 LACI. Selon cette disposition, n'est pas convenable un travail qui ne tient pas raisonnablement compte des

aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il exerçait précédemment. La notion d' « aptitudes » englobe les capacités physiques, mentales et professionnelles. Est réputé convenable un travail qui n'est pas à la hauteur des aptitudes de l'assuré, mais non un travail qui le dépasse. On rappellera toutefois que l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment (art. 17 al. 1 LACI). En l'occurrence, la description de poste était la suivante : « Le « chercheur de prospects » sera chargé d'élaborer, de mettre en œuvre et d'exécuter une stratégie globale de recherche de prospects qui correspond aux objectifs et aux aspirations de la Fondation en matière de collecte de fonds, rôle essentiel pour identifier les sources de financement potentielles, notamment les entreprises, les particuliers très fortunés, organisations philanthropiques et fondations caritatives. En tant que membre à part entière de l'équipe de développement, le « chercheur de prospects » contribuera à définir la stratégie de collecte de fonds et travaillera en étroite collaboration avec les collecteurs de fonds afin d'atteindre des objectifs ambitieux en matière de revenus. De plus, ce poste implique la gestion d'informations critiques et le respect des réglementations en vigueur. Il s'agit d'une excellente opportunité pour un professionnel de la recherche de prospects souhaitant rejoindre une équipe de collecte de fonds internationale dynamique et ambitieuse. Le « chercheur de prospects » rendra compte au directeur du développement et collaborera étroitement avec ses collègues à travers le monde. » Les prérequis étaient décrits ainsi : « Licence ou master en études du développement, relations internationales ou tout autre domaine connexe. Minimum de 5 à 7 ans d'expérience professionnelle dans la collecte de fonds ou la gestion des relations avec entreprises, particuliers fortunés ou organisations philanthropiques. Expérience avérée dans la recherche de prospects et la gestion des déménagements. Connaissance des meilleures pratiques en matière de philanthropie et de développement de prospects dans le secteur de l'enseignement supérieur ou du développement international. Expérience dans l'élaboration de stratégies de recherche pour de nouveaux marchés, en particulier aux États-Unis, en Asie et en Afrique. Expérience dans l'utilisation de l'analyse de données et de la modélisation pour l'identification et la gestion des prospects. Excellent niveau d'anglais. La maîtrise du français ou d'autres langues serait un atout. Excellentes compétences en communication écrite, orale et numérique. Très grande capacité à faire preuve d'initiative, à établir des priorités, à mener plusieurs tâches de front et à bien travailler sous pression pour respecter les délais. Motivé(e) et capable de travailler de manière autonome. Solides connaissances pratiques de Microsoft Office, des outils de gestion de projet et expérience dans l'utilisation des systèmes CRM, une expérience avec Salesforce étant un plus. Solides compétences interpersonnelles et communicationnelles, capacité à établir des relations avec des personnes issues de milieux culturels différents et sensibilité culturelle. Aisance et/ou expérience dans un environnement dynamique et en pleine expansion. » Quant aux responsabilités, elles étaient décrites comme suit : « Analyse et prise de décision : utiliser, examiner et adapter les systèmes d'évaluation des prospects qui mesurent la capacité et la propension des donateurs potentiels à donner, tout en indiquant leur affinité et leur engagement envers la Fondation. Aide à la création de listes de prospects, de pipelines de revenus et de tableaux de dons pour des domaines de travail spécifiques et des priorités de financement. Veiller à ce que l'évaluation éclairée des analyses relatives à la collecte de fonds soit utilisée pour gérer efficacement le pipeline de prospects, en apportant un soutien au personnel chargé de la collecte de fonds afin de maintenir l'exactitude des propositions de financement et des dossiers de gestion des démarches. » Ainsi qu'en a témoigné la conseillère du recourant,

elle était consciente, en lui donnant cette assignation, du fait que l'intéressé ne correspondait pas à 100% au profil demandé. Il n'en demeure pas moins qu'après en avoir discuté avec lui, il a été convenu qu'il ferait néanmoins acte de candidature, dans la mesure où il n'avait « rien à perdre », la fin de son droit au chômage se profilant. Dans ces conditions, il incombait au recourant de faire acte de candidature, comme il en avait été convenu avec sa conseillère. S'il entendait s'en dispenser, il aurait dû à tout le moins l'interpeller pour tenter d'obtenir qu'elle le libérât de l'obligation de postuler, ce qu'il a omis de faire. Pour le surplus, il ne lui appartenait pas de se substituer à l'appréciation de l'éventuel employeur. Il lui aurait suffi d'envoyer sa postulation et de laisser le soin à l'employeur de juger de l'adéquation de ses compétences avec le poste en question. D'autant que, contrairement à ce que soutient le recourant, le poste qui lui a été assigné ne peut être qualifié de travail « non convenable ». Certes, l'expérience professionnelle en gestion de fonds requise fait défaut au recourant. Cela étant, le poste, en tant qu'il consistait également à utiliser, examiner et adapter les systèmes d'évaluation des prospects qui mesurent la capacité et la propension des donateurs potentiels à donner, à aider à la création de listes de prospects, de pipelines de revenus et de tableaux de dons pour des domaines de travail spécifiques et des priorités de financement, n'était pas si éloigné qu'il veut bien le dire de son activité de gestionnaire de bases de données. Il ne requérait en particulier pas de « connaissances dans le secteur médical », comme il le prétend à tort. Dès lors, même si l'assuré considère que l'emploi proposé ne correspondait pas à ses aptitudes, cela ne saurait suffire à nier son caractère convenable. Il en ressort que l'assuré n'avait objectivement aucun motif valable de refuser le poste qui lui avait été assigné, ce qu'il a pourtant bel et bien fait en ne déposant pas sa candidature. Dès lors, il est établi que le recourant n'a pas satisfait à l'obligation qu'impose l'art. 17 al. 1 phr. 1 LACI d'entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger d'un assuré pour abrégé le chômage. Eu égard à ce qui précède, une suspension du droit à l'indemnité de chômage devait être prononcée, en application de l'art. 30 al. 1 let. c et/ou d LACI. Reste à en vérifier la quotité.

E. 5

D'après l'art. 45 al. 4 let. b OACI, le refus, sans motif valable, d'un emploi réputé convenable constitue une faute grave, autrement dit implique normalement le prononcé d'une suspension du droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 à 60 jours (art. 45 al. 3 let. c OACI). Il ne s'ensuit pas qu'un défaut de candidature posée pour un emploi réputé convenable, qui s'apparente à un refus d'un tel emploi, doive systématiquement et forcément être qualifié de grave, bien que la présomption que tel est le cas se fonde non sur des directives administratives, mais bien sur une norme de rang réglementaire édictée par le Conseil fédéral. Le principe est que la durée de la suspension doit être proportionnelle à la gravité de la faute, conformément au principe de rang constitutionnel de la proportionnalité, qui s'applique à l'ensemble des activités étatiques (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 – Cst. - RS 101). La jurisprudence admet que, même en cas de refus d'un emploi convenable assigné, il n'y a pas forcément faute grave, dans la mesure où l'assuré peut se prévaloir d'un motif valable à l'appui de son refus, à savoir d'un motif lié à sa situation subjective ou à des circonstances objectives qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (ATF 130 V 125 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 20/06 du 30 octobre 2006 consid. 4.2 ; ATAS/788/2016 du 4 octobre 2016 consid. 5a). L'égalité de traitement que des normes telles que l'art. 45 al. 4 OACI ou, à titre de directives administratives, les barèmes établis par le SECO visent à garantir, ne doit pas se réduire à de l'égalitarisme. En l'espèce, dans l'appréciation de la

gravité de sa faute, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances et des différents éléments recueillis lors de l'instruction. Il a été établi que, depuis son inscription au chômage, aucun autre manquement ne peut être reproché au recourant. Le poste, bien que ne pouvant être qualifié de « non convenable » à proprement parler, requérait une expérience de plusieurs années en collecte de fonds, que le recourant ne possédait manifestement pas. Cela étant, il avait convenu avec sa conseillère qu'il postulerait néanmoins à cet emploi, qui, de durée indéterminée, aurait, cas échéant, permis de réduire le dommage de l'assurance-chômage. C'est le lieu de relever que, quoi qu'il en soit, le dommage de l'assurance-chômage était limité du fait qu'il ne restait plus à l'intéressé que 26 jours d'indemnités avant la fin de son droit. Eu égard à l'ensemble de ces éléments, la Cour de céans considère que la gravité de la faute commise est atténuée, qu'elle peut être qualifiée de moyenne et que la quotité de la suspension doit être ramenée à 20 jours. Il paraît en effet peu cohérent d'infliger au recourant une suspension d'une durée supérieure à la période d'indemnisation qui restait ouverte. Le recours est partiellement admis et la décision réformée dans le sens précité. La procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGa). ***
PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

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