

GE_GERICHTE CAPH/66/2024 vom 18. Dezember 2023

GE Cour de justice, 2023-12-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_66_2024

FR: GE_GERICHTE CAPH/66/2024 du 18 décembre 2023

IT: GE_GERICHTE CAPH/66/2024 del 18 dicembre 2023

Erwägungen

E. 1.1

L'appel a été interjeté contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours (art. 142 al. 1, 143 al. 1 et 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131 et 311 CPC). Il est dès lors recevable.

E. 1.2

La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. et le litige portant sur un contrat de travail, la cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC) et à la maxime inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b CPC). Cette maxime implique notamment que le tribunal n'est pas lié par les offres de preuves et les allégués de fait des parties (ATF 139 III 457 consid. 4.4.3.2), et qu'il peut fonder sa décision sur des faits qui n'ont certes pas été allégués, mais dont il a eu connaissance en cours de procédure en consultant le dossier (arrêt du Tribunal fédéral 4A_388/2021 du 14 décembre 2021 consid. 5.1 s. résumé in CPC Online, ad art. 247 CPC).

- 11/19 -

C/17766/2022 Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est toutefois soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Comme sous l'empire de la maxime des débats, applicable en procédure ordinaire, les parties doivent recueillir elles-mêmes les éléments du procès. Le tribunal ne leur vient en aide que par des questions adéquates afin que les allégations nécessaires et les moyens de preuve correspondants soient précisément énumérés. En revanche, il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative. Lorsque les parties sont représentées par un avocat, il peut et doit faire preuve de retenue, comme dans un procès soumis à la procédure ordinaire (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1). La maxime inquisitoire ne dispense donc pas les parties de collaborer activement à l'établissement des faits. Il leur incombe de renseigner le juge sur les faits de la cause et de lui indiquer les moyens de preuves disponibles (arrêts du Tribunal fédéral 5A_925/2016 du 5 septembre 2017 consid. 4.1; 5A_138/2015 du 1er avril 2015, consid. 3.1). Cette maxime ne sert pas non plus à suppléer les carences d'une partie négligente (DIETSCHY, Droit du travail et procédure civile, 2023, p. 99).

E. 1.3

La Cour revoit le fond du litige avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait

cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelante estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante – et, partant, recevable –, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC; arrêt du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3). Pour satisfaire à l'obligation de motivation résultant de l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelante doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'elle attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2). L'appelante doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Elle ne saurait se borner simplement à reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les

- 12/19 -

C/17766/2022 conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Elle ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si ces conditions ne sont pas remplies, l'appel est irrecevable (arrêt du Tribunal fédéral 5A_356/2020 précité, *ibidem*). Les exigences de motivation de l'acte d'appel sont applicables sans égard à la maxime applicable (arrêt du Tribunal fédéral 5A_339/2023 du 6 juillet 2023 consid. 3.3; ATF 141 III 569 consid. 2.3.3; 138 III 374 consid. 4.3.1; 137 III 617 consid. 4.2.2 et 4.5.1).

E. 2

L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir incorrectement retenu les faits de la cause. Dans la mesure nécessaire et pertinente, l'état de fait dressé ci-dessus en a tenu compte.

E. 3

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait commencé son travail le 1er décembre 2021, partant qu'il n'était plus en temps d'essai le jour où les rapports de travail ont été résiliés. Il lui fait également grief, en ce qui concerne le rejet de sa prétention de rémunération des heures supplémentaires, d'avoir violé les règles sur la répartition du fardeau de la preuve.

E. 3.1

A teneur de l'art. 319 al. 1 CO, par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage à travailler au service de l'employeur et celui-ci s'engage à payer un salaire. L'obligation de payer un salaire est un élément essentiel du contrat de travail, en ce sens que si une personne promet ou accepte de fournir une activité non rémunérée, elle ne conclut pas un contrat de travail. Selon l'art. 320 al. 2 CO, un pareil contrat est certes présumé lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire; néanmoins, les parties peuvent valablement convenir, de manière expresse ou tacite (art. 1er al. 2 CO), que l'activité est ou sera fournie gratuitement, avec cette conséquence que leur relation n'est pas soumise aux règles du contrat de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_641/2012 du 6 mars 2013 consid.

2).

Pour que la conclusion tacite d'un contrat de travail puisse être admise, il convient que soient réunis, au regard des circonstances de fait, les éléments caractéristiques essentiels du contrat de travail que sont le motif de la rémunération, le lien de subordination, l'élément de durée et la prestation de travail ou de service. Si ces éléments font défaut, faute de pouvoir qualifier la relation envisagée de contrat de travail, la présomption est inapplicable (arrêts du Tribunal fédéral 4A_504/2015 du 28 janvier 2016, consid. 2.1.2; 4A_641/2012 du 6 mars 2013, consid. 2).

La délimitation entre la qualification de contrat de stage non rémunéré et celle de contrat de stage soumis aux règles du contrat de travail et réalisé en contrepartie d'un salaire (art. 320 al. 2 CO) dépend de l'ensemble des circonstances du cas

- 13/19 -

C/17766/2022 concret. La liberté des parties de convenir de la gratuité de la prestation du stagiaire est restreinte par l'art. 320 al. 2 CO. Un stage échappe au droit du travail lorsqu'il est effectué dans l'intérêt prépondérant du stagiaire, en vue de l'acquisition d'une expérience pratique; tant qu'il existe une justification objective à l'existence du stage et à son absence de rémunération, celui-ci doit être admis, et cela même si la durée est de l'ordre d'une année, voire plus selon les circonstances. En revanche, lorsque le maître de stage a un intérêt objectif à la prestation fournie par le stagiaire, l'art. 320 al. 2 CO s'applique: le stage relève alors du contrat de travail et donne droit à un salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_150/2023 du 30 novembre 2023 consid. 5.1).

E. 3.2

Selon l'art. 34 al. 1 de la loi cantonale en matière de chômage (LMC; J 2 20), la demande d'allocation de retour en emploi, complétée et signée par le chômeur et l'employeur, doit impérativement être déposée avant la prise d'emploi accompagnée d'un contrat de travail de durée indéterminée.

L'art. 31 al. 4 LMC prévoit notamment que, parmi les conditions de l'octroi de l'allocation de retour en emploi figure celle de ne pas avoir occupé de poste chez l'employeur dans les deux années précédant le dépôt de la demande d'allocation de retour en emploi, hormis les stages ou emplois de courte durée (let. e).

L'art. 24 du règlement d'application de la LMC (RMC; J 2 20.01) définit les stages et emplois de courte durée.

E. 3.3

L'art. 8 CC prévoit que chaque partie doit prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit.

Il appartient à l'employeur de prouver que l'employé a abandonné de manière injustifiée son emploi (arrêt du Tribunal fédéral 4A_195/2022 du 19 avril 2023 consid. 4.3).

E. 3.4

Les moyens de preuve sont notamment le témoignage, les titres, et l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 let. a, b, f). 3.5.1 En l'espèce, il est constant que le contrat conclu entre les parties porte en titre la mention qu'il s'agit d'un contrat de travail soumis à la condition de l'obtention d'une ARE, soit une mesure instituée par le droit public

(qui a pour vocation de remettre à l'emploi les travailleurs qui s'en sont trouvés éloignés du fait du chômage, et non au premier chef d'apporter une aide financière à un employeur supposé supporter le risque économique de son entreprise), et que l'entrée en fonction est fixée au 1er décembre 2021.

A cet égard, l'allégué de l'appelant selon lequel il ne lui aurait pas été expliqué que la date du début de son contrat serait fixée à la date d'obtention de l'ARE est demeuré non prouvé. La témoin G_____ n'a en effet pas fait de déclaration en ce

- 14/19 -

C/17766/2022 sens, précisant qu'à son souvenir, cet octroi devait être attendu pour l'engagement de l'appelant. Il est par ailleurs établi que la mesure précitée n'a été octroyée que le 28 janvier 2022 avec effet au 18 janvier précédent (date correspondant à celle du préavis de la Commission tripartite de l'économie, rendu en application de l'art. 37 LMC). A bien comprendre la décision de l'autorité compétente du 28 janvier 2022, c'est le 13 décembre 2021 (date qui n'a fait l'objet d'aucun allégué des parties) que la demande valide d'ARE a été finalement déposée, après une première tentative infructueuse de saisine le 29 novembre précédent.

Comme le démontre le message du B_____ daté du 1er décembre 2021 (à 16h52), les deux parties connaissaient, dès ce moment à tout le moins, la condition légale rappelée par l'Office cantonal de l'emploi (à savoir la transmission de la requête d'ARE avant l'entrée en fonction du candidat), ainsi que la question posée audit service, s'agissant d'une possibilité de "formation" avant "mi-décembre" 2021 avec le collaborateur sortant. Aucune des deux parties n'est alors apparue concernée par la discrédance, qui leur était désormais connue, des deux stipulations contractuelles relatives d'une part à l'entrée en fonction fixée au 1er décembre 2021, d'autre part à la condition de l'obtention d'une ARE qui ne se réaliserait, cas échéant, qu'ultérieurement. Rien dans leurs allégués, leurs déclarations, ou leurs offres de preuve ne se rapporte à des questions de l'appelant ou des informations de l'intimée sur le sujet, alors pourtant que résultait clairement du message précité du 1er décembre 2021 au collaborateur de l'Office cantonal de l'emploi que la condition convenue entre les parties ne serait pas réalisée à la date de début des rapports de travail, et que, partant, les rapports entre les parties ne pourraient pas être noués comme elles en étaient convenues le 23 novembre précédent. L'appelant a formé l'allégué, contesté, selon lequel l'intimée aurait obtenu un accord oral de l'Office cantonal de l'emploi lui permettant de travailler dès le 1er décembre 2021. Cet allégué est toutefois temporellement incompatible avec l'heure du message comportant la question d'une supposée "formation" avant le dépôt de la requête d'ARE, adressé par l'intimée à cette autorité en fin de journée du 1er décembre 2021 seulement. Pour sa part, l'intimée a allégué, sans précision de date (logiquement postérieure au 1er décembre 2021), que le collaborateur en charge du dossier à l'Office cantonal de l'emploi aurait donné son accord – sans que l'on comprenne en quoi un aval d'une autorité administrative chargée de se prononcer sur un octroi d'allocation aurait un effet sur une convention de droit privé – à quelques heures de formation non rémunérées avant "le 18 janvier 2022". En preuve de son

- 15/19 -

C/17766/2022 allégué, elle a offert sa propre déclaration, qu'elle n'a pas faite, et celle du collaborateur susmentionné, que le Tribunal a refusé d'administrer. En tout état, la décision administrative du 28 janvier 2022, lue à la lumière des dispositions pertinentes de la LMC

et du RMC, permet de comprendre que la requête valide d'octroi de l'ARE supposait qu'elle soit déposée avant l'entrée en fonction de l'employé, qu'un emploi de courte durée ou un stage antérieurs ne s'y opposaient en revanche pas, et que notamment les besoins en formation invoqués par l'appelante pour acquérir de la pratique afin d'être opérationnel ont eu un caractère causal dans l'octroi de l'"allocation de retour en emploi pour une durée de 24 mois du 18.01.2022 au 17.01.2024". Ainsi, au vu de cette décision et sans qu'il soit nécessaire d'examiner la nécessité d'entendre le collaborateur de l'Office cantonal de l'emploi, la version soumise par l'intimée paraît s'inscrire dans la notion de stage de formation, tel que l'entend l'art. 31 al. 4 let. a LMC. Comme le rappelle la jurisprudence, un stage peut échapper au droit du travail lorsqu'il est effectué dans l'intérêt prépondérant du stagiaire, en vue de l'acquisition d'une expérience pratique. En l'occurrence, un tel intérêt prépondérant ne se discerne pas: l'intimée avait exprimé l'intention d'un passage d'informations entre son nouveau collaborateur et son collaborateur sortant, ce qui était à son propre avantage et non principalement à celui de l'appelant. De surcroît, l'intimée a affirmé que la condition, stipulée dans le contrat de travail conclu entre les parties, d'une obtention de l'ARE, tenait à ses difficultés financières et non à son souhait d'occuper un travailleur en vue de son retour à l'emploi. Dès lors, il ne saurait être retenu que la formation évoquée aurait été effectuée dans l'intérêt prépondérant de l'appelant, lequel persiste à affirmer au demeurant qu'il ne recherchait pas d'emploi. Aucun élément du dossier ne permet donc de retenir que les parties se seraient expressément entendues sur une première période, antérieure à la date admise par l'intimée du 18 janvier 2022, durant laquelle l'appelant aurait suivi une formation non rémunérée, justifiée par une mise au courant de la part du collaborateur sortant. Au demeurant, cette thèse de l'intimée ne résisterait pas au-delà du 20 décembre 2021, lorsque ledit collaborateur sortant a cessé ses services. 3.5.2 Reste que l'appelant affirme qu'il a, dès le 1er décembre 2021, et comme convenu initialement par écrit puis oralement avec l'intimée, travaillé, dans les faits, au service de l'intimée depuis son domicile (tout en se décrivant comme malade à cette période).

Il convient dès lors d'examiner les circonstances d'espèce à la lumière de l'art. 320 al. 2 CO et de l'art. 8 CC. Les messages whatsapp des 1er, 2 et 5 décembre 2021 que l'appelant a produits à l'appui de son allégation n'ont pas un contenu, au demeurant non allégué,

- 16/19 -

C/17766/2022 particulièrement probant. En effet, en ce qui concerne le 1er décembre 2021, l'appelant évoque une matinée "courte mais efficace" sans que l'on puisse déterminer où elle aurait eu lieu, ni à quoi elle aurait été consacrée, ne révèle rien sur une éventuelle occupation de l'après-midi et annonce qu'il passera le lendemain après-midi, tous éléments qui n'accréditent en rien les horaires de travail qu'il a par ailleurs évoqués. Le 2 décembre 2021, l'appelant informe qu'il serait incapable de travailler, en mettant curieusement des guillemets à ce dernier terme, et le 5 décembre 2021, il annonce être en mesure de venir "au bureau" le lendemain, en ajoutant essayer de mettre en place un plan "pour bien cerner les points importants". Rien de tout cela ne révèle d'indices en faveur de l'exécution d'une prestation de travail, sur instructions de l'employeur, totalement absentes dudit échange de messages. L'intimée s'est pour sa part limitée à exprimer des vœux de rétablissement, sans questionner la réalité de la maladie ni réclamer de certificat médical, et rien n'indique qu'elle aurait protesté lorsque l'appelant n'est (selon ce qu'il affirme lui-même) pas apparu dans ses locaux avant le 13 décembre 2021, au contraire de ce qu'il avait annoncé, ce qui ne plaide pas non plus en faveur de l'attente d'une prestation de travail de la part d'un employé.

Ultérieurement, dans son message du vendredi 17 décembre 2021, l'appelant évoque sa "première semaine", par quoi, et en l'absence de toute explication précise de l'auteur (dont il est rappelé qu'il est représenté par avocat dans la présente procédure) sur cette formulation, l'on comprend qu'il considère lui-même avoir commencé son travail le lundi 13 décembre 2021. L'intimée, à réception de ce message, en a pris note, sans contester cette qualification de "première semaine", ce dont il sera déduit qu'elle a ainsi tacitement accepté le début des relations de travail. A ce propos, l'avocat de l'intimée a rapporté au Tribunal qu'il n'y avait pas eu de date de début fixée dans l'attente de l'ARE. A suivre cette thèse, on peinerait à comprendre comment l'appelant aurait pu déterminer quel serait son premier jour de travail et comment l'intimée aurait pu requérir le début des services de l'employé, puisque l'octroi de cette allocation a été décidé seulement le 28 janvier 2022, avec effet rétroactif au 18 janvier précédent. Même s'il n'est pas exclu que la communication de cette décision ait été anticipée d'une façon ou d'une autre, comme semble en constituer également un indice le fait que le bulletin de salaire de janvier, daté du 26 janvier 2022, évoque un début de contrat de travail au 18 janvier précédent, rien dans les allégués de l'intimée ne permet de le déterminer. Quoi qu'il en soit, la date du 18 janvier 2022, certes admise

- 17/19 -

C/17766/2022 judiciairement, ne semble en tout état pas, au vu de ce qui précède, pouvoir être la date effective et réelle du début des rapports de travail. La date susmentionnée du 13 décembre 2021 est compatible par ailleurs avec l'époque de mi-décembre évoquée par le témoin E_____, à laquelle l'appelant lui aurait signalé par message qu'il allait "avoir le poste" (formulation qui n'aurait aucun sens pour quelqu'un qui serait en emploi depuis le 1er décembre 2021), et qui se trouve être celle à laquelle la demande valide d'ARE a été déposée. Enfin, en tant que tel, un pareil procédé de mise au courant pour un nouvel employé n'a rien d'insolite et s'inscrit dans le cadre ordinaire des débuts de tout emploi. En tirer la conclusion, comme le fait l'intimée, qu'il s'agirait d'une phase de formation antérieure aux relations contractuelles ne convainc pas. Va dans le même sens la déclaration de la témoin G_____ selon laquelle l'appelant travaillait et n'était pas considéré comme un stagiaire, même pendant la période antérieure à la validation de l'ARE qui était, selon elle, attendue pour qu'il puisse être engagé. Contrairement à ce qu'il soutient, l'appelant n'a donc pas démontré, ni par ses propres déclarations au Tribunal, ni par ses pièces, ni encore par le témoignage G_____ (qui ne comporte aucune indication temporelle) qu'il aurait commencé à travailler le 1er décembre 2021. Au vu de ce qui précède, c'est la date du 13 décembre 2021 qui sera retenue comme début des rapports de travail. 3.5.3 En ce qui concerne les allégués divergents des parties au sujet d'une libération de l'obligation de travailler, respectivement d'un abandon de poste, les parties n'ont fait aucune déclaration. Seul le témoignage G_____ a été recueilli sur le sujet, qui ne fait état que d'une discussion mouvementée sans indication du contenu de l'échange. Le Tribunal s'est fondé sur la circonstance que l'appelant n'aurait pas offert ses services, ce qui n'est pas déterminant puisque celui-ci affirme avoir été libéré de l'obligation de travailler. Comme l'employeur supporte le fardeau de la preuve de l'abandon d'emploi, et que l'intimée n'a pas établi celui-ci, il sera retenu que les rapports de travail ont pris fin au 11 mars 2022. 3.5.4 S'agissant des heures supplémentaires alléguées, le Tribunal a retenu que l'appelant n'ayant pas déclaré avoir accompli régulièrement l'horaire contractuel, la compensation en temps des heures effectuées le soir – pratique qui correspondait à ce qu'avaient fait les témoins E_____ et G_____ – était conforme au contrat.

- 18/19 -

C/17766/2022

L'appelant ne s'en prend pas à ce raisonnement, se limitant à mettre en exergue son propre décompte d'heures, dont il affirme qu'il serait suffisant à prouver sa prétention. Son grief est donc insuffisamment motivé, partant irrecevable. Le déboutement de l'appelant, en ce qui concerne sa prétention de rémunération des heures supplémentaires, ne sera donc pas examiné davantage. 3.5.5 En définitive, au vu de ce qui précède, il sera retenu que les rapports de travail entre les parties ont duré du 13 décembre 2021 au 11 mars 2022, soit trois mois.

Le salaire total dû contractuellement était dès lors de 21'000 fr. (3 x 7'000 fr.) bruts et de 600 fr. nets (3 x 200 fr.). Selon les fiches de salaire produites par l'appelant, celui-ci a perçu 11'550 fr. 75 bruts et 330 fr. 05 nets. La différence due est en conséquence de 9'449 fr. 25 bruts et de 269 fr. 95, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 12 mars 2022 (cf art. 339 al. 1 CO). L'intimée sera également condamnée à remettre un certificat de salaire pour 2021 à l'appelant. Ce dernier n'apportant aucun élément dont résulterait que cette condamnation ne serait pas exécutée, elle ne sera pas prononcée sous menace de l'art. 292 CP. Le chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris sera dès lors annulé et il sera statué dans le sens de ce qui précède.

E. 4

Il n'est pas perçu de frais (art. 114 let. c CPC) ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * *

- 19/19 -

C/17766/2022 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 31 janvier 2024 par A_____ contre le jugement JTPH/414/2023 rendu le 18 décembre 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/17766/2022. Au fond : Annule le chiffre 5 du dispositif de ce jugement. Statuant à nouveau sur ce point: Condamne le B_____ à verser à A_____ 9'449 fr. 25 bruts et de 269 fr. 95 nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 12 mars 2022. Condamne le B_____ à remettre à A_____ un certificat de salaire 2021. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Monique FORNI, Monsieur Aurélien WITZIG, juges; Madame Fabia CURTI, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

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