

GE_GERICHTE C/17891/2014 vom 19. Januar 2016

GE Cour de justice, 2016-01-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_17891_2014

FR: GE_GERICHTE C/17891/2014 du 19 janvier 2016

IT: GE_GERICHTE C/17891/2014 del 19 gennaio 2016

Regeste

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL; DROIT FÉDÉRAL; HÔTELLERIE ET RESTAURATION; PREUVE FACILITÉE; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES; DROIT AU SALAIRE; FORCE PROBANTE; DÉCOMPTE DES PRESTATIONS | CO.319.1; CO.42.2; CCNT.21.2

Erwägungen

E. 15

janvier 2015, B._____ a assigné A._____ en paiement de la somme brute totale de 26'984 fr. 44 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès diverses dates. Le capital comprenait 2'234 fr. 15 à titre d'indemnité de vacances et jours fériés non pris en nature, 22'675 fr. 45 à titre de salaire pour des heures supplémentaires et 2'074 fr. 95 à titre de treizième salaire. Par ailleurs, B._____ a requis, sous la menace des peines prévues par l'article 292 CP, la délivrance d'un certificat de travail rectifié selon les termes de son projet et à la condamnation de A._____ à une amende d'ordre de 1'000 fr. pour chaque jour d'inexécution. Enfin, B._____ a conclu à la condamnation d'A._____ en tous les frais et dépens. Ultérieurement, à l'audience de débats principaux du 9 juin 2015, B._____ a réduit et modifié ses prétentions pour n'exiger que le paiement de la somme brute de 20'825 fr. 50 à titre de salaire pour 737,79 heures supplémentaires et la somme brute de 1'734 fr. 75 à titre treizième salaire. b. A._____ a conclu au rejet de l'action, avec suite de frais. Il a notamment contesté les heures supplémentaires alléguées par B._____, arguant que celui-ci pouvait accomplir l'ensemble des tâches prévues par son cahier des charges durant son horaire usuel et indiquant que la serveuse ayant succédé à B._____, D._____, accomplissait son travail sans effectuer la moindre heure supplémentaire, alors qu'elle avait un cahier des charges encore plus fourni que celui de B._____. C. a. B._____ a notamment produit ses propres décomptes selon lesquels il a effectué les heures de travail, pris les jours fériés, les jours de vacances et jours de maladie suivants : - Du 1er février au 31 août 2011, soit durant 212 jours, un total de 1'396,25 heures de travail, 5 jours fériés et 20,42 jours de vacances; - Du 1er septembre 2011 au 31 mars 2013, soit durant 577 jours, un total de 3'790,75 heures de travail, 11 jours fériés et 55,42 jours de vacances; - Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014, soit durant 365 jours, un total de 2'255,75 heures de travail, 5 jours fériés, 24,66 jours de congé et 2 jours de maladie. Il a déclaré avoir lui-même établi ces relevés, depuis son deuxième mois d'activité. Il ne les avait pas transmis à A._____ par peur de se faire licencier, mais lui avait cependant parfois signalé qu'il effectuait beaucoup d'heures de travail. Lors d'un entretien au mois de janvier 2014, son patron lui avait présenté un nouveau cahier des charges, contenant plus de tâches qu'auparavant, dont notamment l'obligation de prendre des cours de français sur son temps libre. Il s'était déclaré en désaccord avec ce cahier des charges. Il avait reçu son congé peu de temps après ces

événements. Par ailleurs, en janvier 2014, il avait également demandé à A. _____ de faire un point de situation à propos de ses heures supplémentaires et, depuis lors, A. _____, avait exigé de lui qu'il remplisse des fiches d'heures, qu'il devait signer et lui remettre. Depuis le moment où il avait commencé à remplir lesdits décomptes d'heures, il avait reçu une grande aide dans son travail de la part du patron et de la sœur de ce dernier, ce afin qu'il n'ait plus à effectuer des heures supplémentaires. b. A. _____ s'est engagé à délivrer à B. _____ un certificat de travail conforme au projet remis par ce dernier. Il a produit les fiches d'heures pour les semaines du 28 janvier 2014 au 22 mars 2014 dont il ressort que B. _____ avait alors, en moyenne, travaillé moins de 45 heures par semaine. Il a exposé n'avoir demandé à ses employés de remplir des fiches d'heures qu'à compter du mois de janvier 2014 et, qu'avant cela, il leur faisait confiance. Puisque son établissement ne comptait que deux ou trois employés, il savait d'ailleurs ce qu'il s'y passait et, en particulier, que B. _____ n'avait jamais effectué la moindre heure supplémentaire. Lui-même avait toujours fait en sorte que ce dernier puisse terminer son service selon l'horaire prévu, notamment en donnant un coup de main au service du soir et sa sœur en aidant B. _____ lors du service de midi. c. Le témoin E. _____ a expliqué avoir travaillé en qualité d'aide de cuisine et plongeur pour A. _____, du mois de septembre 2010 au mois d'avril 2011. À son souvenir, il avait un horaire de travail débutant le matin à 9h00 jusqu'à 14h30-15h00 et le soir à 18h jusqu'à 23h30-0h00. De plus, il disposait en général de deux heures de pause pour manger, de 11h à 12h et de 18h à 19h. B. _____ était toujours présent au restaurant lorsque lui-même prenait ou finissait son service. Il a ajouté qu'il lui arrivait parfois de devoir faire des heures supplémentaires le soir, lesquelles ne lui avaient pas été payées et n'avaient pas été compensées. Il lui était arrivé d'aider B. _____ à débarrasser des assiettes, mais cela s'était rarement produit. d. Le témoin F. _____ a indiqué avoir travaillé pour A. _____ pendant huit ou neuf mois, en qualité d'aide de cuisine et plongeur. Il n'y avait alors, outre le patron, que lui-même, B. _____ et la sœur du patron, C. _____, laquelle s'occupait de la comptabilité. Par la suite, une nouvelle serveuse avait été engagée pour remplacer B. _____. Lorsqu'il débutait son service à 10h et 19h ou lorsqu'il terminait celui-ci à 14h30 et 23h, B. _____ était toujours présent et travaillait. Parfois, le témoin avait terminé son travail après 23h parce qu'il y avait beaucoup de clients, spécialement en hiver. Ses heures supplémentaires ne lui avaient pas été payées, mais il avait pu partir plus tôt lorsqu'il y avait moins de travail. Il avait souvenir d'une réunion qu'ils avaient eue au sujet de l'horaire de travail et lors de laquelle le patron s'était montré très strict sur l'heure d'arrivée, sans tenir compte du fait que les employés devaient parfois rester plus tard le soir. Enfin, il a précisé qu'il avait quitté A. _____ en mauvais termes, en particulier parce qu'il avait eu des problèmes avec C. _____. e. Le témoin D. _____ a exposé être employée chez A. _____ en qualité de serveuse et de responsable de salle. Elle avait travaillé une semaine en même temps que B. _____, puis avait repris son poste. Dans un premier temps, elle disposait du même cahier des charges que B. _____, puis, dans un second temps, des tâches supplémentaires lui avaient été attribuées à sa demande. Elle avait sollicité plus de travail, dans la mesure où les tâches qui lui avaient été initialement attribuées ne suffisaient pas à remplir son emploi du temps. Elle s'occupait en particulier des réservations, de la préparation de la salle, du nettoyage, du service, mais également de la mise à jour du site internet, de l'envoi de courriels aux clients et du changement des cartes. Enfin, le soir, elle comptait la caisse et remettait ensuite cette dernière à A. _____. Elle parvenait à exécuter l'ensemble de son travail sans effectuer d'heures supplémentaires et, lorsqu'il lui arrivait parfois de rester au-delà de 23h, elle pouvait facilement compenser ces heures un autre jour.

Cela se produisait environ à deux ou trois reprises par mois. Par ailleurs, elle a précisé qu'elle travaillait seule au service et qu'outre le patron, il y avait un plongeur qui venait de temps en temps en extra. En revanche, la sœur de A._____, C._____, avait arrêté de travailler au restaurant depuis le mois d'octobre 2014. D. Par jugement du 7 juillet 2015, reçu par A._____ le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 15 janvier 2015 par B._____ contre A._____ (ch. 1 du dispositif), donné acte à A._____ de ce qu'il s'engageait à délivrer à B._____ un certificat de travail conforme au projet que ce dernier avait produit à la procédure (ch. 2), l'y a condamné en tant que de besoin (ch. 3), a condamné A._____ à verser à B._____ la somme brute de 21'017 fr. 89 (vingt et un mille et dix-sept francs et quatre-vingt-neuf centimes) avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er avril 2014 (ch. 4), a invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles (ch. 5), a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6) et dit qu'il n'était pas perçu de frais, ni alloué de dépens (ch. 7). Le Tribunal a notamment admis l'existence d'heures supplémentaires non compensées et déterminé leur ampleur sur la base des décomptes établis par B._____. Il a admis le caractère objectivement nécessaire des heures supplémentaires, dans l'intérêt d'A._____, et considéré que celui-ci ne pouvait pas les ignorer. E. a. Par acte expédié au greffe de la Cour de justice le 7 septembre 2015, A._____ appelle de ce jugement dont il sollicite l'annulation. Il ne remet toutefois en cause que les ch. 4 et 5 du dispositif du jugement entrepris, puisque son argumentation ne porte que sur sa condamnation à rémunérer des heures supplémentaires. b. B._____ conclut au rejet de l'appel. c. Aux termes de leurs réplique et duplique, les parties persistent dans leurs conclusions respectives. d. Les parties ont été avisées le 12 novembre 2015 de ce que la cause était gardée à juger. F. Les arguments des parties seront examinés ci-après, dans la partie "EN DROIT", dans la mesure utile. EN DROIT 1. 1. 1 L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC). [endif]>![if> Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). La notification intervient au moment de la remise de l'envoi recommandé au destinataire (art. 138 al. 1 et 2 CPC), et le délai d'appel déclenché par la notification commence à courir dès le lendemain de celle-ci (art. 142 al. 1 CPC). En matière de contrats de travail, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice est l'instance d'appel compétente à Genève, pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ, E 2 05). 1.2 En l'espèce, l'appel est dirigé exclusivement contre les ch. 4 et 5 du dispositif du jugement entrepris, selon lesquels l'appelant a été condamné à payer à l'intimé la somme brute de 21'017 fr. 89 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er avril 2014, les déductions sociales, légales et usuelles devant être opérées. La voie de l'appel est ouverte parce que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions, soit en fin de première instance, était supérieure à 10'000 fr. Introduit selon la forme prescrite par la loi et en temps utile (art. 311 al. 1, art. 142 al. 1, art. 145 al. 1 let. b CPC) auprès de l'instance compétente, l'appel est recevable. 1.3 La Cour dispose d'un plein pouvoir de cognition (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., les dispositions de la procédure simplifiée s'appliquent (art. 243 al. 1 CPC), soit en particulier la maxime d'office sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 1 CPC). 2. L'appelant se plaint d'une constatation inexacte des faits et d'une violation de l'art. 321 c CO et de l'art. 21 al. 4 CCNT, en contestant principalement l'existence des heures supplémentaires alléguées par l'intimé et, subsidiairement, son

approbation de ces heures supplémentaires. 2.1 Une convention collective de travail peut être étendue à tous les employeurs et employés d'une branche économique, en vertu de la Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (RS 221.215.311). Tel est le cas dans l'hôtellerie et de la restauration: pour tous les employeurs et employés de cette branche dans toute la Suisse, les rapports de travail sont régis par la CCNT du 6 juillet 1998, entrée en vigueur le 1er octobre 1998, et y compris les modifications survenues dans ce texte ultérieurement. En l'espèce, les rapports de travail s'étant déroulés du 1er février 2011 au 31 mars 2014, c'est la version de la CCNT en vigueur depuis le 1er janvier 2010 qui trouve application, puis celle entrée en vigueur le 1er janvier 2014. 2.2 Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). Lorsque le salaire est fixé d'après le temps et que les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (art. 321 c al. 1 CO). Sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins (art. 321 c al. 3 CO). Les heures supplémentaires au sens de cette disposition correspondent aux heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel (arrêt du Tribunal fédéral 4C.47/2007 du 8 mai 2007 consid. 3.1). Par ailleurs, le paiement du salaire est la prestation principale de l'employeur, et un salaire horaire doit être déterminé sur la base du temps employé à travailler. C'est pourquoi la péremption de la prétention salariale doit dépendre de conditions strictes : l'employé ne perd pas automatiquement son droit à une rémunération supplémentaire s'il tarde à annoncer ses heures supplémentaires. Dans le cas d'un salaire horaire, on ne peut pas facilement présumer que l'employé renonce à une rémunération supplémentaire s'il fournit des heures supplémentaires non compensées par des congés (ATF 129 III 171 = JdT 2003 I 241 consid. 2.3). L'indemnisation des heures supplémentaires ne dépend d'ailleurs pas de la question de savoir si l'employeur les a exigées ou si l'employé en a pris l'initiative; leur caractère objectivement nécessaire pour l'employeur est seul déterminant pour leur rémunération (ATF 129 III 171 = JdT 2003 I 241 consid. 2.2). Ainsi, lorsque l'employeur connaissait ou aurait dû connaître, compte tenu des circonstances, les heures supplémentaires travaillées par son employé (ATF précité consid. 2.3), l'employé peut faire valoir sa prétention salariale supplémentaire même après la résiliation des rapports de travail, sous réserve d'une exception de prescription invoquée avec succès par l'employeur (Aubert, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2012, n° 21 ad art. 321 c CO). En revanche, lorsque l'employeur ignorait la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires ou l'exercice effectif de celles-ci et qu'il n'avait pas de raison de les connaître, l'employé qui accepte sans réserve le salaire habituel perd sa prétention à une rémunération supplémentaire (wyler/Heinzer/Mika-Panchaud, Droit du travail, 3^{ème} éd. 2014, p. 100). 2.3 L'employé qui réclame la rémunération d'heures supplémentaires supporte le fardeau de la preuve de l'existence de celles-ci, en vertu de l'art. 8 CC (arrêts du Tribunal fédéral 4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2; 4P.96/2003 du 30 juillet 2003 consid. 2.3.1). Toutefois, la jurisprudence admet une preuve facilitée tant de l'existence même de ces heures supplémentaires que de leur ampleur, en application analogique de l'art. 42 al. 2 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C.307/2006 du 25 mars 2007 consid. 3.2 avec références).

L'application analogique de l'art. 42 al. 2 CC entre en considération lorsque tous les indices fournis par le dossier permettent, en considération du cours ordinaire des choses, de conclure avec une certaine force à l'existence d'heures supplémentaires (arrêt précité consid. 3.2 : "... dass die Leistung solcher Mehrstunden ... als annähernd sicher erscheint"). Bien entendu, cette preuve facilitée ne renverse pas le fardeau de la preuve. L'employé doit donc établir, dans la mesure possible et raisonnable exigible, toutes les circonstances qui permettent de conclure à l'existence d'heures supplémentaires et d'en apprécier l'ampleur (arrêt précité consid. 3.2). Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise; l'employé qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (arrêts du Tribunal fédéral 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2; 4A_543/2011 du 17 octobre 2011 consid. 3.1.3).

2.4 La CCNT institue un régime particulier quant au contrôle de l'exécution d'heures supplémentaires et quant au fardeau de la preuve y relatif. L'employeur est responsable de l'enregistrement de la durée du travail effectué, et cet enregistrement doit être signé au moins une fois par mois par le collaborateur - respectivement par l'employeur - si celui-ci a délégué l'enregistrement au collaborateur (art. 21 al. 2 CCNT). L'employeur doit tenir un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs (art. 21 al. 3 CCNT). Si cette obligation n'est pas respectée, le contrôle de la durée du temps de travail tenu par le collaborateur sera admis comme moyen de preuve en cas de litige (art. 21 al. 4 CCNT) (arrêts du Tribunal fédéral 4A_86/2008 du 23 septembre 2008 consid. 4.2; 4A_73/2008 du 4 juin 2008 consid. 3.2). Il ne s'agit pas d'un renversement du fardeau de la preuve; toutefois, le juge peut accorder une pleine valeur probante au décompte personnel de l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 4A_467/2011 du 3 janvier 2012 consid. 5; Dunand in Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n° 50 ad art. 321 c CO).

2.5 En l'espèce, l'intimé allègue avoir fourni des heures supplémentaires de travail, non compensées par des congés. L'appelant conteste toute heure supplémentaire travaillée par l'intimé et non compensée par des congés. Les témoignages n'ont pas permis d'établir avec certitude des heures supplémentaires travaillées par l'intimé. En effet, les heures travaillées par les deux aides-cuisine étaient suffisamment inférieures aux 45 heures de travail contractuelles de l'intimé pour permettre à celui-ci de rester dans le cadre des 45 heures par semaine, tout en arrivant avant les aides-cuisine et en partant après eux. Quant au témoignage de la serveuse ayant remplacé l'intimé, il ne permet pas de conclure à des heures supplémentaires travaillées par l'intimé, mais ne les exclut pas non plus de façon certaine, puisque la nouvelle serveuse pouvait aussi être plus efficace et mieux organisée que l'intimé, de manière à économiser du temps sur les travaux ne relevant pas directement du service aux clients, mais par exemple de la préparation de la salle, des commandes, de la mise à jour de la carte et du nettoyage des locaux. Un certain indice d'heures supplémentaires travaillées par l'intimé résulte toutefois du témoignage de l'un des aides-cuisine qui a déclaré avoir parfois travaillé lui-même des heures supplémentaires non compensées, ni payées. L'intimé fournit des décomptes d'heures détaillés établis par lui-même, à sa propre initiative, dont résultent des heures supplémentaires non compensées, tandis qu'avant le 28 janvier 2014, l'appelant n'a pas enregistré les heures travaillées par l'intimé, en violation de son obligation découlant de la convention collective applicable aux parties. Cette convention collective était par ailleurs applicable à toute la gastronomie suisse depuis de plus de dix ans, au moment de l'engagement de l'intimé au restaurant de l'appelant, de sorte que ce dernier devait déjà bien la connaître. Le nombre d'heures

supplémentaires résultant des décomptes précis établis par l'intimé ne paraît pas invraisemblable en tant que tel. La diminution des heures travaillées par l'intimé à partir de l'enregistrement de ces heures par l'appelant peut s'expliquer, d'une part, par une prise de conscience, par l'appelant, du nombre d'heures dont l'intimé avait besoin pour accomplir ses tâches et, d'une part, par l'aide apportée à l'intimé par l'appelant et par la sœur de celui-ci. Dans ces conditions, la Cour admet les décomptes précis établis par l'intimé comme preuves tant de l'existence que de l'ampleur des heures travaillées par celui-ci. Est sans pertinence, à cet égard, l'absence de reconnaissance écrite de l'exactitude de ces décomptes, par l'appelant. Celui-ci n'a qu'à s'en prendre à lui-même si, avant le 28 janvier 2014, il n'a pas enregistré par écrit les heures travaillées par l'appelant, ni délégué cet enregistrement écrit à l'intimé, avant de signer le décompte, respectivement avant de le faire signer par l'intimé au moins une fois par mois, comme il en avait l'obligation. Par ailleurs, l'appelant était régulièrement présent au restaurant en sa qualité de cuisinier et de patron, de sorte qu'il ne pouvait ignorer que l'intimé travaillait des heures supplémentaires. L'intimé pouvait donc déduire du silence de l'appelant, de bonne foi, que celui-ci approuvait le principe de ce travail supplémentaire. Les heures supplémentaires travaillées par l'intimé étaient d'ailleurs aussi indispensables à la bonne marche du restaurant, compte tenu de l'ampleur du cahier des charges de l'intimé, d'une part, et de son efficacité et rapidité, d'autre part. En particulier, une éventuelle lenteur ou inefficacité de l'intimé n'enlevait rien au caractère nécessaire de ses heures supplémentaires puisque son salaire avait été fixé d'après son temps de travail, et non pas d'après son travail fourni (salaire aux pièces ou à la tâche, cf. art. 319 al. 1 CO in fine). Par conséquent, les heures supplémentaires travaillées par l'intimé ont été fournies en faveur de l'appelant qui doit les rémunérer. Pour le calcul du nombre des heures supplémentaires et de la rémunération supplémentaire en résultant, la Cour renvoie au calcul précis du Tribunal des prud'hommes, non contesté en tant que tel. Aussi convient-il de confirmer les ch. 4 et 5 du dispositif du jugement entrepris. 3. Il n'est pas perçu de frais (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 LaCC, art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 7 septembre 2015 par A. _____ contre les chiffres 4 et 5 du dispositif du jugement JTPH/287/2015 rendu le 7 juillet 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/17891/2014-2. Au fond : Confirme les chiffres 4 et 5 du dispositif de ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Daniel CHAPELON, juge employeur, Monsieur Marc LABHART, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Nathalie LANDRY-BARTHE La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY 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.