

GE_GERICHTE C/6489/2006 vom 11. Februar 2008

GE Cour de justice, 2008-02-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_6489_2006

FR: GE_GERICHTE C/6489/2006 du 11 février 2008

IT: GE_GERICHTE C/6489/2006 del 11 febbraio 2008

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; BANQUE; RESSOURCES HUMAINES; DIRECTEUR ; RÉSILIATION ABUSIVE; ABUS DE DROIT; APPRÉCIATION DES PREUVES; CONGÉ DE REPRÉSAILLES; GRATIFICATION ; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ; TORT MORAL; DONNÉES PERSONNELLES; CERTIFICAT DE TRAVAIL; MODIFICATION(EN GÉNÉRAL) | A l'instar des premiers juges, la Cour confirme que le licenciement de T, responsable des ressources humaines auprès de la banque E, ne peut être considéré comme abusif. Rappelant la jurisprudence selon laquelle l'abus de résiliation du contrat peut découler, également, de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit, la Cour parvient à la conclusion que, dans le cas d'espèce, aucun reproche ne peut être fait à E dans la manière de licencier T. En substance, elle indique que la décision de libérer immédiatement T de son obligation de travailler et de l'accompagner dans ses déplacements jusqu'à son départ étaient justifiés en raison du poste qu'elle occupait, lequel impliquait des responsabilités importantes et partant, un accès à des données sensibles. Enfin, la Cour constate qu'en refusant à T, au moment de son licenciement, qu'elle prélève ses courriels personnels, E n'a pas violé l'article 328 al. 1er CO et par conséquent, ne lui a pas causé de tort moral dans la mesure où, notamment, elle les lui avait par la suite copié sur un DVD et restitué. | CO.319; CO.322d; CO.328; 330a; CO.335.al1; CO.336; LPC.196; LJP.76; CC.2al.2

Erwägungen

E. 1

L'appel a été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits par la loi, il est partant recevable selon les art. 56 ss de la loi sur la juridiction des prud'hommes (ci-après LJP).

E. 2

Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO. La juridiction des prud'hommes est par conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP), ainsi qu'à raison du lieu (art. 24 et 34 al. 1 de la Loi fédérale sur les fors en matière civile), l'appelante étant domiciliée à Genève et ayant travaillé en cette ville.

E. 3.1

Selon l'art. 196 LPC, applicable à titre supplétif en matière prud'homale (art. 11 LJP), le juge apprécie librement les résultats des mesures probatoires. En règle générale, l'appréciation des preuves n'intervient qu'à l'épuisement des moyens disponibles pour découvrir la vérité. Il est toutefois admis que le juge procède à une appréciation anticipée et refuse d'administrer une preuve s'il est convaincu que le moyen proposé, à supposer même qu'il aboutisse, ne serait pas de nature à influencer le résultat des mesures probatoires. Bien

que reconnue (ATF 114 II 289 = JdT 1989 I 86 ; ATF 109 II 31 = JdT 1983 I 264 et les références citées), cette faculté doit être utilisée avec prudence et réserve (Bertossa/Gaillard/Guyet/Schmidt, Commentaire de la loi de procédure civile genevoise, n° 3 ad art. 196 LPC). Une offre de preuve, c'est-à-dire la requête en vue de faire administrer une preuve ou un des moyens admis par la loi, ne peut donc être écartée que si les faits allégués ne sont pas pertinents ou pas suffisamment circonstanciés (ATF 105 II 144 ; 98 II 117), si la preuve requise est interdite de par la loi cantonale ou fédérale, ou encore lorsque le moyen de preuve invoqué n'est pas propre à former la conviction du juge (ATF 82 II 495 = JdT 1957 I 301), ou s'il n'est pas de nature à modifier la conviction du juge fondée sur d'autres éléments déjà acquis à la procédure (ATF 109 II 31).

E. 3.2

En l'espèce, la Cour estime disposer des éléments nécessaires et suffisants pour forger sa conviction et trancher les questions qui lui sont soumises. Il ressort en effet des nombreux témoignages recueillis et des pièces produites une convergence claire qui permet de bien comprendre la situation qui régnait au sein de la banque en 2005 ainsi que les motifs qui ont incité cette dernière à se séparer de l'appelante. Pour l'ensemble de ces motifs, la cause sera donc jugée sans enquêtes ni apport de pièces supplémentaires.

E. 4

4.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (arrêt 4C.174/2004 du 5 août 2004, consid. 2.1; ATF 127 III 86 consid. 2a). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 et ss CO; ATF 130 III 699 consid. 4.1). L'énumération prévue dans la loi n'est pas exhaustive (cf. ATF 125 III 70 consid. 2a; 123 III 246 consid. 3b). Elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail. D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique (cf. Rehbinder/Portmann, Commentaire bâlois, N 22 ss ad art. 336 CO). Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (arrêt 4C.174/2004 précité, consid. 2.1 et les arrêts cités). L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (ATF 118 II 157 consid. 4b/bb p. 166 confirmé in ATF 125 III 70 consid. 2b). Lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 125 III 70 consid. 2b; 118 II 157 consid. 4b/cc p. 167). Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (arrêt 4C.174/2004 précité, consid. 2.1 in fine). Par exemple, le fait pour l'employeur d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est certes pas correct, mais qui ne rend pas à lui seul le congé abusif (consid. 3b non publié de l'ATF 128 III 129 , traduit in SJ 2002 I p. 389). 4.1.2 Il faut souligner que l'interdiction de l'abus de

droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC réprime bien davantage que de simples chicanes; elle ne suppose en revanche pas que celui qui abuse de son droit ait l'intention de nuire ni que le procédé utilisé soit lui-même immoral (Mayer-Maly, Commentaire bâlois, éd. 1996, N 8 ad art. 2 CC). Il peut ainsi y avoir abus de droit en cas de disproportion évidente des intérêts en présence, en particulier lorsque la norme applicable a justement pour but de mettre en place une certaine balance des intérêts (Merz, Commentaire bernois, N 371 ss ad art. 2 CC). Tel est le cas de l'art. 336 CO, dès lors que la résiliation abusive du contrat de travail exprime une limitation légale à la liberté contractuelle de celui qui met fin au contrat, afin de protéger le cocontractant qui a, pour sa part, un intérêt au maintien de ce même contrat (Vischer, Commentaire zurichois, N 2 ad art. 336 CO). L'idée sous-jacente est avant tout d'offrir une protection sociale au salarié licencié abusivement, dès lors que la protection du congé n'a pas de portée pratique pour l'employeur (Vischer, op. cit., N 4 ad art. 336 CO; Rehbindler, Commentaire bernois, N 3 ad art. 336 CO). Hormis les cas de disproportion des intérêts, l'abus peut aussi résulter de l'exercice d'un droit contrairement à son but (cf. Baumann, Commentaire zurichois, N 354 ad art. 2 CC; Merz, Commentaire bernois, N 316 ad art. 2 CC). Pour déterminer quel est le but poursuivi par une disposition légale, il convient notamment de tenir compte des intérêts protégés. Chacun peut s'attendre à ce que les droits dont il doit supporter l'exercice n'aillent pas à l'encontre du but visé par la disposition légale qui les met en œuvre (Merz, op. cit., N. 51 ad art. 2 CC; Meier-Hayoz, Commentaire bernois, N 192 ss ad art. 1 CC). Sous cet angle également, l'intérêt légitime du salarié au maintien du contrat doit donc être pris en compte lors de l'examen du caractère abusif du congé donné par l'employeur. Ainsi, un licenciement pour simple motif de convenance personnelle peut être qualifié d'abusif (cf. Aubert, L'abus de droit en droit suisse du travail, in L'abus de droit, Saint-Etienne 2001, p. 101 ss, 109).

4.1.3 Tous les témoignages qui sont favorables à l'appelante proviennent d'employés, ou de dirigeants, qui ont travaillé avec elle dès son engagement et jusqu'en janvier 2005 au plus tard. Or, les reproches qui lui ont été adressés au moment de son licenciement concernent la situation telle qu'elle a évolué à partir de l'été 2005. Peu importe en conséquence que l'attitude de l'appelante ait été remarquable de février 2004 à janvier 2005 si elle ne correspondait plus aux attentes de la direction six mois plus tard et qu'elle n'a pas évolué entre ledit été et octobre 2005, soit à une époque où une modification du comportement de l'appelante était attendu. S'agissant des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu, il faut rappeler que la demanderesse occupait un poste de cadre supérieur, impliquant des responsabilités importantes et, partant, un accès à des données sensibles. Directrice des ressources humaines, elle possédait des informations confidentielles, si ce n'est sur la clientèle, tout au moins sur l'ensemble du personnel, y compris sur l'encadrement de la banque et le système de rémunération appliqué. La décision de libérer immédiatement la demanderesse de son obligation de travailler et d'accompagner ses déplacements jusqu'à son départ des locaux trouve ainsi sa justification dans le souci de la défenderesse de protéger ses intérêts, ceux de son personnel ou du personnel d'autres sociétés du groupe, voire ceux de ses clients. L'on ne saurait pas non plus reprocher à la défenderesse d'avoir caché le véritable objet de l'entretien du 27 octobre 2006, dès lors qu'il s'agissait du seul moyen permettant à la banque de conserver la maîtrise des événements après l'annonce du licenciement.

4.2.1 Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, un congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

4.2.2 Pour tenter de démontrer le lien de causalité entre les prétentions élevées au sujet du bonus et le licenciement, l'appelante ne prend appui que sur sa conviction, laquelle

se situe hors toute chronologie. En effet, le 27 octobre 2005, date du licenciement, l'appelante n'avait encore émis aucune prétention s'agissant de percevoir un bonus semblable à celui qu'elle avait perçu la première année. Partant, ce fait ne pouvait être la cause du licenciement. Par ailleurs, une analyse rigoureuse des conditions de délivrance de la part de 15'000 US\$ du premier bonus permet à chacun d'en apprécier le caractère exceptionnel. Dans ces conditions, mettre en exergue la volonté de la banque de ne pas verser ce qu'elle ne doit manifestement pas n'est d'aucun secours à l'appelante. La référence qu'elle fait à l'art. 336 al. 1 let. d CO est donc sans pertinence, pour ne pas dire qu'elle se situe à l'orée de la témérité.

E. 5

5.1 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. La violation des obligations prévues à cette disposition engage la responsabilité contractuelle de l'employeur (art. 97 ss CO) pour le tort moral causé au travailleur, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (cf. art. 99 al. 3 CO) (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; cf. également ATF 125 III 70 consid. 3a p. 74). Pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le tribunal constate une violation de l'art. 328 CO; encore faut-il que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (arrêt 4A_128/2007 du 9 juillet 2007, consid. 2.3; cf. ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; 125 III 70 consid. 3a p. 74/75).

E. 5.2

Objectivement, la manière utilisée par l'intimée pour se séparer de l'appelante s'est révélée vive, dans le refus manifesté de lui laisser la possibilité de prélever, dans l'ordinateur, ses courriels personnels. Il sied cependant de restituer ces faits dans leur contexte, à savoir que, s'agissant d'un cadre supérieur au bénéfice de renseignements importants sur la marche de la banque, il n'était pas envisageable de le laisser poursuivre ses activités dans les locaux. En sus, ledit n'était pas supposé détenir beaucoup de courriels personnels dans son ordinateur, de sorte que les copier sur un support pour les lui faire parvenir ensuite paraissait raisonnable. Il semblerait que des problèmes techniques dont la cause n'est pas connue, ou n'apparaît en tout cas pas fautive vis-à-vis de la banque, ait retardé cette transmission. Enfin, l'appelante, à qui la charge de cette preuve incombait, n'a pas démontré que des employés de l'intimée avaient réellement eu accès à ses courriels. Certes, si tel avait été le cas, il y aurait eu atteinte à la sphère privée de l'appelante. Cependant, subjectivement, on ne saurait admettre que, dans le contexte de l'espèce, une telle atteinte eut affecté l'appelante au point de la faire souffrir dans une mesure nécessitant le recours au juge. Dès lors, quel que soit l'angle par lequel il convient d'analyser les faits en cause, ceux-ci n'ouvrent pas à l'appelante la voie à une réparation du tort moral. La décision querellée sera donc également confirmée sur ce point. Quant au délai qui s'est avéré nécessaire pour que l'appelante parvienne à récupérer les courriels personnels enregistrés sur son compte informatique professionnel, il ne saurait avoir porté atteinte à sa personnalité, pas plus qu'il n'a eu d'incidence quant au caractère prétendument inacceptable de son licenciement. A cet égard, avec les premiers juges, il convient de relever que l'appelante utilisait la boîte de messagerie professionnelle pour recevoir ses courriels privés et qu'elle ne prenait pas la précaution de les stocker ailleurs que sur son compte professionnel, participant ainsi à la survenance du

litige et augmentant les difficultés pratiques rencontrées par la banque pour s'assurer, sans violer la législation en vigueur sur la protection des données, qu'elle ne transmettait pas des données professionnelles à son ancienne employée. Preuve en est que l'appelante a finalement reçu, parmi ses messages privés, des pièces de nature professionnelle, dont elle a fait usage dans le cadre de la présente procédure. Enfin, le fait de ne pas avoir annoncé à l'appelante la nature de l'entretien du 27 octobre 2005 n'est pas constitutif d'une violation par l'intimée de ses devoirs envers l'appelante, dès lors qu'il s'agissait du seul moyen permettant à la banque de conserver la maîtrise des événements après l'annonce du licenciement.

E. 6

L'objet du présent litige porte également sur la délivrance d'un bonus particulier, attribué à l'appelante la première année et dont elle sollicite la reconduction pour la seconde.

E. 6.1

La gratification, au sens de l'art. 322d CO, est une rétribution spéciale accordée à des occasions particulières et dépendant, dans une certaine mesure en tout cas, de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant. N'est dès lors pas une gratification la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance par le contrat de travail, tel le treizième mois de salaire ou une autre rétribution semblable entièrement déterminée par le contrat (ATF 109 II 447 consid. 5c). L'engagement de l'employeur de verser une gratification peut être prévu dans le contrat de travail ou résulter, pendant les rapports de travail, d'actes concluants, comme le versement régulier et sans réserve d'une gratification (Brunner/Bühler/Waerber, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., n. 5 ad art. 322d CO, p. 55); il est ainsi admis qu'une gratification est due lorsque l'employeur l'a versée au moins trois fois sans interruption, c'est-à-dire trois années consécutives, et sans réserve (arrêt 4P. 284/1996 du 7 octobre 1997, consid. 2a in fine; Staehelin, Commentaire zurichois, n. 9 ad art. 322d CO, Rehbindler, Commentaire bernois, n. 6 ad art. 322d CO; Rémy Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 120). Si les parties se sont entendues uniquement sur le principe, le montant de la gratification pourra dépendre de la qualité des prestations du travailleur (Staehelin, op. cit., n. 24 ad art. 322d CO; Rehbindler, op. cit., n. 16 ad art. 322d CO). Les parties peuvent également soumettre, expressément ou tacitement, le versement de la gratification à des conditions (Staehelin, op. cit., n. 25 ad art. 322d CO).

E. 6.2

En l'occurrence, le bonus versé durant la première année revêtait un aspect particulier et constituait en quelque sorte une compensation pour l'effort salarial consenti par l'appelante pour rejoindre l'intimée, selon les propos non contredits de cette dernière. Ce bonus était d'ailleurs scindé en deux versements distincts l'un de l'autre, tant en ce qui concerne le montant que la date du versement, de même que de sa restitution, ce qui n'est pas courant. En effet, le premier versement devait intervenir avec le premier salaire et comportait un caractère conditionnel important, à savoir qu'il était remboursable en cas de congé donné par l'appelante durant la première année ou si elle venait à être licenciée pour faute grave. Cette spécificité démontre la volonté de créer un événement unique, parfaitement reconnaissable comme tel par chacun, de sorte que l'insistance de l'appelante à réclamer le versement de cette part de bonus de 15'000 US\$ au mépris des circonstances susvisées confine à la témérité. Elle sera donc déboutée de cette prétention et la décision entreprise

doit également être confirmée sur ce point.

E. 7

L'appelante sollicite le versement de divers montants correspondant à la différence entre le salaire qui lui avait été versé en janvier et février 2006 et les indemnités que l'intimée avait reçu de l'assurance. En appel, elle réduit sa prétention à 1'126 fr. 65, en admettant avoir reçu 1'787 fr. 05, mais l'augmente en raison de retenues de l'intimée qui devaient être versées à sa caisse de pension. Il y a lieu d'emblée de relever que la compétence de la Cour n'est pas donnée pour trancher ce problème. Quant au versement restant, l'appelante ne critique nullement le calcul des premiers juges, se contentant de reproduire ceux qu'elle leur avait soumis et qui ont été écartés. La Cour considère qu'il n'y a pas de motif de statuer différemment. En effet, il est établi que l'intimée a versé à l'appelante l'intégralité du salaire de janvier 2006, nonobstant la carence de trois jours qui suit la naissance d'une période de maladie, de sorte que rien ne lui est dû pour cette période. En revanche, dès la fin des rapports de travail, soit février 2006, l'appelante pouvait prétendre au paiement de ses indemnités journalières, soit pour le mois en cause, 16'894 fr. 45 net, (28 x 603.373). C'est ce montant que l'intimée a reçu de sa compagnie d'assurances. Cependant, elle n'a versé à son ancienne employée que son salaire mensuel (15'833.35) et une participation au paiement des primes d'assurance maladie (430.-), soit un montant total de 16'263 fr. 35 brut. Sur ce montant, elle aurait dû prélever 1'800 fr. 35 de cotisations sociales (16'263.35 x 11.07%); or, elle n'a remboursé que 1'787 fr. 05 à l'appelante, de sorte que cette dernière a effectivement droit à 13 fr. 30, correspondant à la différence entre ces deux montants. La décision entreprise sera donc également confirmée à ce sujet.

E. 8

L'appelante sollicite enfin la modification de son certificat de travail.

E. 8.1

Conformément à l'article 330 a CO, l'employé peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité du travail et sa conduite (al. 1^{er}). A sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2). Le contenu du certificat doit être exact, c'est-à-dire, de manière générale, être conforme à la réalité et complet (ATF du 4 juillet 2000 en la cause 4C.463/1999, consid. 10b; JAR 1998, p. 167; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2^{ème} éd., n. 4 ad art. 330 a CO; Staehelin/Vischer, Zürcher Kommentar, n. 10 ad art. 330 a CO). La formulation du certificat incombe au premier chef à l'employeur (Janssen, op. cit., p. 67). Une appréciation négative sur la qualité du travail ou la conduite du travailleur peut être exprimée, pour autant qu'elle soit pertinente et fondée (CAPH du 8 avril 2003 en la cause C/16779/2002-5; Wyler, Droit du travail, 2002, p. 272; Staehelin/Vischer, op. cit. n. 11 ad art. 330 a CO; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5^{ème} éd., n. 8 in fine ad art. 330 a CO). Doctrine et jurisprudence admettent, d'autre part, que l'employé peut exiger judiciairement la correction d'un texte comportant des indications inexactes, respectivement incomplètes, ou des appréciations inutilement péjoratives (CAPH du 8 avril 2003 en la cause C/16779/2002-5, et les références citées).

E. 8.2

Ces principes ont été opportunément rappelés par les premiers juges, qui en ont tiré les conséquences qui s'imposaient en rédigeant un certificat de travail exempt de reproches. La

phrase dont l'appelante sollicite l'adjonction ne répond pas aux critères d'exactitude susvisés, au regard des reproches formulés par plusieurs dirigeants et employés, ou ex-employés, de l'intimée. En conséquence, l'instruction de la cause n'ayant pas permis de confirmer l'existence des qualités qu'elle souhaitait voir reconnues, ses conclusions seront écartées.

E. 9

L'art. 76 al. 1 LJP consacre la gratuité de la procédure. Cependant, l'art. 60 LJP déroge à ce principe en prévoyant un émolument de mise au rôle en cas d'appel, conformément au tarif fixé par l'Etat, lorsque le montant litigieux excède 30'000 fr. Le juge peut en outre mettre les dépens et les frais de justice à la charge de la partie qui plaide de manière téméraire (art. 76 al. 1 in medio LJP). La témérité sous-entend que la démarche du plaideur est dénuée de toute chance de succès ou qu'une partie se comporte de manière inadmissible pendant la procédure (cf. également l'art. 40 LPC). Si une demande n'a pratiquement aucune chance d'aboutir, elle n'est pas encore téméraire (Mémorial 1990, p. 2943). En cas de témérité grave, le juge peut en outre infliger une amende de 2'000 fr. au maximum (art. 76 al. 1 in fine LJP). A l'exception du cas du plaideur téméraire, la procédure prud'homale ne prévoit pas le versement de dépens comprenant une participation aux frais d'avocat d'une des parties. Ce postulat découle du principe de la comparution personnelle des parties en matière prud'homale, la représentation par avocat demeurant exceptionnelle (art. 12 et 13 LJP ; ATF du 20 décembre 1994 en la cause 4P.250/1994). Les droits des parties sont en effet réputés suffisamment sauvegardés par la maxime d'office (art. 29 LJP et 343 al. 4 CO). Une partie souhaitant l'assistance d'un avocat est donc censée, à teneur du droit actuel, prendre les frais en découlant à sa charge (note d'Aubert in SJ 1987, p. 574). Il n'y a pas lieu en l'espèce de déroger à ces principes.

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