

VD_GERICHTE P324.015590 vom 9. Februar 2026

VD Tribunal cantonal, 2026-02-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P324.015590

FR: VD_GERICHTE P324.015590 du 9 février 2026

IT: VD_GERICHTE P324.015590 del 9 febbraio 2026

Erwägungen

E. 21

novembre 2024 (cf. supra Let.C/ch.5), qui a expliqué que vu l'accueil de patients souffrant d'une pathologie psychiatrique et leur dangerosité potentielle, toute absence d'un collègue devait être signalée aux autres collègues, lesquels devaient intervenir à deux sur une situation à risque. Or régulièrement l'intimé était absent et ne répondait à aucun appel, mais disait ensuite qu'il était là. Ce témoin a en outre précisé que les absences de l'intimé étaient parfois corrélées avec des soins non effectués, ce qu'elle avait personnellement constaté dans le cas d'une poche à urine non vidée, au détriment des patients, lesquels n'étaient toutefois pas en danger puisque le travail était néanmoins fait par des collègues – à leur détriment. On relèvera toutefois que cette dernière appréciation est contredite par un autre pan du témoignage de BC._____, soit l'épisode de la poche à urine non vidée sur laquelle le témoin est revenu en fin d'audition en précisant que ce type de négligence engendre un risque d'infection urinaire pour le patient et qu'elle-même, étant – fortuitement – intervenue pour vider la poche à la place de l'intimé qui avait pourtant assuré l'avoir fait, avait « mis le patient en sécurité ». Par ailleurs, il ressort du compte-rendu d'entretien de P._____ que la veilleuse lui avait rapporté avoir vu l'intimé quitter l'établissement en direction de chez lui juste après les transmissions du matin, de sorte qu'il est également établi que l'intimé pouvait s'absenter même du lieu de travail. Il résulte de ce qui précède que le témoignage de BC._____ ne peut être apprécié dans le sens d'une absence de danger concrète liée aux absences de l'intimé, mais uniquement dans le sens que les patients de l'E._____ n'ont en principe pas été concrètement mis en danger par le comportement de l'intimé car le travail a été effectué par les autres collègues de l'intimé durant les absences de celui-ci, mais qu'à une occasion au moins, si le témoin BG._____ n'était pas intervenu pour pallier la négligence de l'intimé, la mise en danger aurait été concrète, et qu'en tout état de cause, les absences de l'intimé aggravaient de façon générale le risque [d'agression, réd.] pour les soignants, lesquels devaient intervenir à deux dans les situations délicates. 19J010

- 20 - Par conséquent, l'état de fait a été complété (cf. supra Let.C/ch.5) afin de tenir compte de la vocation psychiatrique de l'établissement, de la dangerosité potentielle de ses résidents, de la règle voulant que les soignants interviennent à deux en cas de situation délicate et du danger que les absences de l'intimé faisaient courir au reste de l'équipe, mais aussi du fait que ses absences avaient parfois pour conséquence qu'il n'effectuait pas des soins, dont certains étaient également source de danger, pour les résidents cette fois. 4. 4.1 L'appelante critique, en droit, l'appréciation faite par les premiers juges du caractère injustifié du congé immédiat, en se prévalant d'une rupture du lien de confiance avérée. L'appelante rappelle qu'elle a fait valoir les absences de l'intimé aux cours pour lesquels elle comptabilisait 4,15 heures de travail par jour ainsi que les absences quasi quotidiennes

de l'intimé de son lieu de travail pendant une à deux heures, ceci sans être joignable. Elle rappelle que si, après le coup de téléphone du doyen F. _____, elle n'avait initialement pas prévu de licencier immédiatement l'intimé, elle avait ensuite appris que l'intimé s'absentait fréquemment également de son lieu de travail, de sorte qu'elle avait mené une enquête à ce sujet. Elle rappelle que cette situation est d'autant plus grave qu'il s'agissait en l'espèce d'un établissement psychiatrique. A cela s'ajoute que l'appelante a appris lors de l'audience de jugement que l'intimé travaillait, parallèlement à son activité, à 20 %, sans l'avoir jamais avisée, alors même qu'elle avait ramené son taux d'activité à 80 % afin de lui dégager du temps pour réviser ses cours, ce qui constitue selon elle également une violation de son obligation de travail et de fidélité et donc un motif de licenciement immédiat. L'intimé fait valoir que ses absences aux cours de formation étaient consécutives à des causes médicales et qu'elles étaient annoncées à l'école. Il soutient que seules des préoccupations avaient été émises par le doyen, mais qu'aucun renvoi n'avait été envisagé. Il lui était par ailleurs 19J010

- 21 - toujours possible de se présenter aux examens, puisque la présence aux cours était facultative. S'agissant des absences au travail, il rappelle que ni leur motif ni leur quotité n'ont été établis. Par ailleurs, ses absences s'expliquaient par le fait qu'il allait réviser ses cours dans la salle d'animation ou dans le bureau des soignants ou qu'il effectuait ses pauses en-dehors de l'établissement, ce qui était autorisé par sa supérieure hiérarchique. L'intimé n'a dès lors jamais été interpellé ou remis à l'ordre par la hiérarchie, ce qui relativise l'impact de ces absences. Enfin, si les collègues avaient véritablement été gênés par ses absences, ils n'auraient pas manqué de se plaindre auprès des cadres de l'appelante pour que des mesures soient prises, ce qui n'était pas le cas. 4.2 L'art. 337 CO autorise l'employeur à résilier immédiatement le contrat pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1 ; CACI 21 novembre 2024/533 consid. 4.2). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 précité consid. 2.1 ; TF 4A_481/2020 du 10 juin 2021 consid. 4.3). Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, portant sur le devoir de travailler ou le devoir de fidélité, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; TF 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 4.1.1). A raison de 19J010

- 22 - son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a ; ATF 117 II 560 consid. 3a ; TF 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1). Le manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que

la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4 et les réf. citées ; TF 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 4.1.1). Le juge apprécie librement s'il existe de « justes motifs » au sens de l'art. 337 al. 3 CO ; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et la réf. citée). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; TF 4A_333/2023 du

E. 23

février 2024 consid. 4.1.2), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). A cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (TF 4A_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2 ; TF 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2). L'employeur qui veut se prévaloir d'un fait justifiant la résiliation immédiate doit agir sans tarder, sous peine de forclusion (TF 4A_402/2021 consid. 6.4 ; Gloor, in Dunand/Mahon (éd.), Commentaire du contrat de travail, n. 73 ad art. 337). Ainsi, la jurisprudence considère que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations ; un délai de deux à trois jours ouvrables de réflexion est présumé approprié (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 ; TF 8C_147/2022 du 23 novembre 2022 consid. 4.1) ; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret 19J010

- 23 - exigent d'admettre une exception à la règle (ATF 130 III 28 consid. 4.4). Il faut cependant aussi tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant toutefois précisé que l'employeur doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures nécessaires pour clarifier la situation (TF 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4 ; TF 4C.188/2006 du

E. 25

septembre 2006 consid. 2). Suivant les circonstances, il peut être d'ailleurs justifié de mener les investigations en secret (TF 4A_236/2012 déjà cité consid. 2.4 ; TF 4A_169/2007 du 20 août 2007 consid. 3.2). Le délai de réflexion de trois jours ouvrables est considéré comme sévère et il peut être étendu en fonction d'une appréciation des circonstances concrètes ; ainsi, il a été jugé qu'un délai d'une semaine était approprié s'il était nécessaire de recueillir l'approbation des organes d'une personne morale (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 ; ATF 130 III 28 consid. 4.4 ; consid. 4.1 non publié de l'ATF 143 III 290 et la réf. citée). 4.3 Les premiers juges ont retenu que l'intimé avait enfreint le ch. 3.22 de la convention collective de travail dans le secteur sanitaire parapublic vaudois (ci-après : CCT), qui prévoyait que les absences pour cause de maladie devaient être signalées immédiatement et systématiquement à l'employeur. A cet égard, ils ont considéré que l'intimé avait adopté un comportement de nature à rompre le lien de confiance l'unissant à l'appelante, dès lors qu'il avait manqué des cours de formation professionnelle, sans l'en aviser, alors que l'appelante comptabilisait des heures de travail en sa faveur. Il disparaissait en outre régulièrement durant ses heures de services, sans être joignable par ses collègues, alors qu'il travaillait dans un établissement nécessitant des soins et une attention particulière aux patients, et qu'il

ne respectait pas strictement ses horaires de travail, ce qui reportait la charge de travail sur ces derniers. Cependant, selon les premiers juges, ce comportement s'était étendu sur une période relativement longue (environ 2 ans), de sorte qu'il apparaissait peu vraisemblable que la supérieure hiérarchique de l'intimé, H. _____, n'ait jamais rien remarqué, en particulier en présence d'absences répétées. Les collaboratrices BC. _____ et P. _____ avaient d'ailleurs déclaré que les absences de l'intimé étaient connues de toute l'équipe des soins. Quant au témoin H. _____, elle n'avait pas été en mesure d'affirmer qu'elle n'avait 19J010

- 24 - pas connaissance des absences de l'intimé, déclarant qu'il était difficile pour elle de répondre à cette question. Ainsi, les premiers juges sont parvenus à la conclusion que le comportement de l'intimé avait été en partie toléré par sa supérieure hiérarchique, ce qui excluait le prononcé d'un licenciement immédiat sans avertissement préalable. Quant à la question de savoir si le comportement de l'intimé était propre à mettre en danger la santé voire la vie des patients, les premiers juges ont considéré qu'une telle constatation ne ressortait d'aucun témoignage. Il n'existait dès lors aucun risque concret pour les patients, dès lors que, en l'absence de l'intimé, le travail de soins était alors effectué par d'autres collègues, à l'exception d'une situation où la poche à urine d'un patient n'avait pas été vidée, ce qui n'avait cependant pas résulté en une mise en danger concrète du patient. En définitive, les premiers juges ont considéré que les manquements de l'intimé n'étaient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat. L'intimé avait ainsi droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1 CO). Les premiers juges ont par conséquent alloué à l'intimé une indemnité de 15'369 fr. 20. En revanche, dès lors que l'intimé exerçait une activité accessoire sans en avoir informé l'appelante, et donc sans son autorisation, il avait commis une faute concomitante suffisamment grave pour donner lieu à la suppression de l'indemnité spéciale prévue par l'art. 337c al. 3 CO. 4.4 En l'espèce, il est établi que l'intimé s'est absenté de façon injustifiée et sans en avertir son employeur d'un nombre conséquent de cours qu'il s'était engagé à suivre, pour lesquels il avait obtenu une réduction de son horaire de travail et qui donnaient lieu au paiement partiel de son salaire par son employeur, à hauteur de la moitié des heures qu'il était supposé consacrer à sa formation. Il est en outre établi que durant une longue période, sur une voire plusieurs années, il s'est en outre fréquemment absenté de son poste ou lieu de travail, pour plusieurs heures parfois, négligeant des soins aux résidents et accroissant pour le reste de l'équipe le danger potentiel résultant de la prise en charge de résidents présentant une pathologie psychiatrique et susceptibles de décompenser, en ne permettant pas la prise en charge à deux requise dans les situations 19J010

- 25 - délicates. Il résulte également de l'état de fait – complété sur appel – que l'appelante n'a eu conscience de la problématique des absences durant le service de l'intimé qu'ensuite de la découverte des absences de l'intimé aux cours et que c'est le cumul de ces deux situations qui a donné lieu à son enquête auprès des collaborateurs puis au licenciement immédiat au retour de vacances de l'intéressé, alors qu'elle avait initialement envisagé un avertissement seul pour les absences aux cours de formation. Contre l'existence de justes motifs de résiliation, l'intimé fait valoir que les absences aux cours étaient justifiées et annoncées à l'école et qu'elles n'ont pas porté à conséquence pour sa formation ni à l'interne, sur la bonne marche du service. Ce faisant, l'intimé fait fi de la motivation développée par les premiers juges, qui ont rappelé que les absences aux cours n'avaient pas

été toutes annoncées à l'école – loin s'en faut selon ce qui résulte du courriel du 8 novembre 2023 et du témoignage du doyen F. _____ – ni portées à la connaissance de l'employeur, lequel non seulement était en droit d'être mis au courant en application des chiffres 3.22 et 3.15 CCT et avait accordé à l'intimé aux fins de la formation une réduction de son taux d'activité, mais rémunérait en outre ces congés destinés à la formation à hauteur de la moitié du temps consacré, en application de la convention signée à cette fin. Ainsi que le relève l'appelante, il n'est dans ces circonstances pas exclu que ces absences injustifiées aux cours suffisent à justifier un congé immédiat, vu que le fait de les avoir tues à l'employeur trahit inmanquablement la confiance placée dans le fait que le temps passé hors de l'établissement était consacré à la formation, comme l'employé s'y était engagé. On relèvera ici que l'intimé se trompe lorsqu'il croit que c'était à l'employeur de prouver le caractère injustifié de ses absences aux cours : dès lors que c'est l'école qui pouvait seule s'en rendre compte, l'appelante, tenue dans l'ignorance, n'avait aucun moyen d'action à cet égard et on ne saurait exiger d'elle qu'elle prouve rétroactivement le caractère injustifié d'absences à des cours qu'elle n'a pas organisés. Quoi qu'il en soit, si la cause de ses absences aux cours n'est pas clairement établie, il en va de même de leur caractère éventuellement justifié. On relèvera encore ici que le fait que l'intimé ait assumé une activité accessoire à hauteur de 20 % parallèlement à son 19J010

- 26 - travail pour l'appelante, sans en informer celle-ci, alors que l'aménagement de son taux d'activité, passé de 100 à 80 %, l'a été pour lui permettre de se former, laisse à penser qu'une partie des absences aux cours a pu être liée à des missions acceptées malgré qu'elles empiétaient sur le temps de formation. En tout état de cause, comme le fait valoir l'appelante, le cumul de ce manquement avec la découverte subséquente des manquements récurrents de l'intimé à son poste de travail justifie amplement le congé immédiat, eu égard à la perte irrémédiable de confiance que ces circonstances sont susceptibles d'engendrer auprès de l'employeur. L'attitude de l'intimé trahit une propension avérée à la dissimulation de fautes et négligences, voire au mensonge, ce qui ne permet pas le maintien du lien de confiance. A cela s'ajoute, dans le cas présent, que l'intimé était actif dans le cadre d'une structure prenant en charge des personnes particulièrement vulnérables et qu'il était attendu du personnel infirmier qui encadre les résidents qu'il les protègent, y compris contre les négligences des employés le cas échéant. Or il est établi que les absences de l'intimé avaient parfois comme corollaire le fait qu'il n'effectuait pas lui-même des soins nécessaires à la santé des résidents. Si la plupart de ces manquements a sans doute été palliée par ses collègues qui se rendaient compte de ses absences, il est également établi par le témoignage de BC. _____ que, dans un cas au moins, l'intimé a tenté de couvrir son inaction en mentant, ce qui non seulement est inacceptable du point de vue de ce qui était attendu de lui au plan professionnel et constitue une violation de son devoir de diligence, mais questionne son éthique professionnelle, le fait que les résidents souffrent de pathologie psychiatrique ne justifiant pas de ne pas prendre en considération ou de mettre en doute leurs dires, comme l'a à juste titre relevé BC. _____ à l'occasion de son témoignage. Au surplus, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges et à ce que plaide l'intimé, il n'est pas possible de retenir que l'appelante, via la tolérance de la situation par l'infirmière cheffe, se serait accommodée de la situation et privée de la possibilité de résilier avec effet immédiat. Non seulement le témoignage d'H. _____ ne va-t-il pas dans ce sens, mais il 19J010

- 27 - est corroboré par les déclarations de partie de K. _____ et la teneur de son courrier de réponse à l'opposition au congé. Mais en outre, certains témoignages ont accrédité l'hypothèse selon laquelle l'information des absences de l'intimé n'avait jamais remonté jusqu'à l'infirmière cheffe. Ces absences avaient été découvertes fortuitement lors d'une conversation entre infirmiers et après la révélation des absences aux cours, parce que l'intimé était suffisamment sympathique aux yeux de ses collègues pour que ceux-ci le protègent malgré les mises en garde qu'ils lui avaient signifiées. Comme le relève l'appelante, l'intimé a par son comportement gravement violé son devoir de fidélité, sans parler de la diligence que son employeur était en droit d'attendre, a fortiori dans l'exécution d'un travail au profit de personnes vulnérables. Dans ces circonstances, la poursuite des rapports de travail n'était pas exigible, comme l'appelante l'a écrit au lendemain de l'opposition au congé. Cette appréciation est encore renforcée par le fait que l'intimé n'a pas hésité à assumer un emploi accessoire dont il a tu l'existence à son employeur, alors que la réduction de son taux d'activité au sein de l'appelante était motivée par son souhait de formation, ce qui constitue une violation supplémentaire de son devoir de fidélité. Au vu de l'ensemble de ces éléments, l'appelante était fondée à résilier immédiatement le contrat de travail la liant à l'intimé. Partant, le jugement entrepris sera réformé en ce sens. 4.5 A titre subsidiaire, l'appelante invoque une violation de l'art. 29 al. 2 LACI (loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0) et de la maxime de disposition (art. 58 CPC). Selon l'appelante, l'intimé aurait perçu la somme de 12'617 fr. brut de l'assurance-chômage. Or cette somme devrait être déduite de celle allouée dans le jugement entrepris, en raison de la subrogation légale de l'assurance-chômage. Par ailleurs, en allouant une indemnité de 15'369 fr. 20 fondée sur l'art. 337c al. 1 CO, les premiers juges auraient statué ultra 19J010

- 28 - petita, dès lors que l'intimé aurait conclu, dans sa demande, au versement d'un montant de 13'359 francs. Au vu de l'admission de l'appel, il n'y a pas lieu d'examiner les moyens invoqués par l'appelante à titre subsidiaire. 5. 5.1 Fondé sur ce qui précède, l'appel doit être admis et le jugement attaqué réformé en ce sens que la demande déposée par l'intimé à l'encontre de l'appelante est rejetée. Le chiffre I du dispositif du jugement entrepris sera modifié en conséquence. 5.2 Selon l'art. 318 al. 3 CPC, si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance. Dès lors qu'aucuns frais judiciaires ne sont prévus pour les litiges portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr (art. 114 let. c CPC), seule se pose la question des dépens alloués en première instance compte tenu de la réforme du jugement entrepris. A cet égard, les premiers juges ont retenu que l'intimé n'avait pas obtenu entièrement gain de cause sur ses conclusions, contrairement à l'appelante sur ses conclusions reconventionnelles. Ils ont considéré que l'intimé avait ainsi droit à 4'000 fr. de dépens, réduits à 2'000 fr. dans la mesure où il obtenait gain de cause sur la moitié de ses conclusions, et l'appelante à des dépens à hauteur de 3'500 fr., à charge de l'intimé. Dès lors que le jugement entrepris est réformé en ce sens que l'appelante obtient gain de cause sur l'ensemble de ses conclusions, l'intimé, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), devra lui verser la somme de 5'000 fr. à titre de dépens de première instance (art. 5 TDC), étant rappelé que l'assistance judiciaire ne dispense pas du versement de dépens à la partie adverse (art. 122 al. 1 let. d CPC). Le chiffre IV du dispositif du jugement de première instance sera modifié en ce sens. 19J010

- 29 - 5.3 L'appel est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC). L'intimé versera la somme de 2'000 fr. à l'appelante à titre de dépens de deuxième instance

(art. 3 al. 1 et 7 al. 1 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]). 5.4 5.4.1 Le conseil d'office a droit à une rémunération équitable pour ses opérations et débours dans la procédure d'appel (art. 122 al. 1 let. a CPC). Le juge applique un tarif horaire de 180 fr. pour l'avocat (art. 2 al. 1 RAJ [règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile ; BLV 211.02.3]). 5.4.2 Me Jean-Lou Maury, conseil d'office de l'intimé, a indiqué dans sa liste des opérations du 6 juin 2025 avoir consacré 7 heures et 45 minutes au dossier. Ce décompte ne prête pas le flanc à la critique, de sorte que l'indemnité d'office de Me Maury s'élève à 1'395 fr. (7.75 h x 180 fr.), auxquels il convient d'ajouter des débours, par 27 fr. 90 (art. 3bis al. 1 RAJ), ainsi que la TVA à 8.1 %, par 115 fr. 25, soit à 1'538 fr. 20 au total. 5.4.3 L'intimé rembourse l'indemnité allouée à son conseil d'office, dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). Il incombera à la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes de fixer le principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a CDPJ [Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 211.02]). 19J010

- 30 -

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