

# VD\_GERICHTE PT13.019586 vom 5. Februar 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-02-05, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_PT13.019586](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT13.019586)

FR: VD\_GERICHTE PT13.019586 du 5 février 2024

IT: VD\_GERICHTE PT13.019586 del 5 febbraio 2024

## Erwägungen

### E. 3.1

L'appelante invoque d'abord une constatation inexacte des faits.

#### E. 3.2.1

Elle soutient qu'il ressort des témoignages d'X.\_\_\_\_\_, de R.\_\_\_\_\_ et de C.\_\_\_\_\_ que des railleries, notamment sur le physique de l'appelante, avaient bien eu lieu, bien que ces témoins les auraient minimisées. Elle se réfère notamment à cet égard aux déclarations du témoin C.\_\_\_\_\_, lequel mentionnait des remarques sur son homosexualité ainsi que sur le physique de certaines collaboratrices de l'intimée. Elle soutient avoir été exclue par ses collègues, ce que le témoin E.\_\_\_\_\_ aurait confirmé, en précisant que l'appelante souffrait de son exclusion et que « plus cela s'installait dans le temps, plus la sensibilité était exacerbée ».

#### E. 3.2.2

En l'espèce, l'appelante se contente d'invoquer que les témoignages d'X.\_\_\_\_\_ et R.\_\_\_\_\_ permettraient de retenir l'existence de railleries, sans se référer à un passage de leurs déclarations, ce qui se révèle insuffisant au regard des exigences de motivation (art. 311 al. 1 CPC). Au surplus, on relèvera que le témoin R.\_\_\_\_\_ a certes relevé que les collaborateurs se taquinaient, mais que ces taquineries n'étaient pas méchantes, ce qu'a confirmé le témoin X.\_\_\_\_\_ en déclarant qu'il n'avait pas constaté de railleries, mais des boutades, qui selon les personnes pouvaient être plus ou moins bien accueillies. Quant aux déclarations du témoin C.\_\_\_\_\_ (cf. supra Let.C/ch.4), entendu par commission rogatoire, on ne peut pas non plus déduire de celles-ci que l'appelante a été victime de moqueries. Le témoin mentionne avoir fait l'objet de remarques sur son homosexualité en précisant qu'il les avait prises à la rigolade, ce qui confirme l'appréciation des premiers juges, selon laquelle il y avait eu au sein de l'intimée des remarques sous forme de boutades ou de plaisanteries et que ces réflexions, qui n'étaient pas récurrentes (« il arrivait que »), n'avaient pas été dirigées spécialement

- 20 - contre l'appelante. Par ailleurs, il convient d'opposer à ces déclarations les autres éléments mis en avant par les premiers juges, soit notamment les critiques qu'elle-même formulait à l'encontre de ses collègues, en particulier quant à leurs compétences, et les traits borderline de sa personnalité, mis en évidence par l'expert judiciaire, avec notamment des variations d'humeur et des difficultés dans la gestion de ses émotions. Compte tenu de ces éléments, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que le sentiment d'exclusion de l'appelante n'était objectivement pas dû au comportement de ses collègues, mais à sa mauvaise intégration. C'est dans ce contexte que le témoin E.\_\_\_\_\_ a reporté les difficultés d'attitude et de comportement de l'appelante, relevant que plus cette situation perdurait, plus la sensibilité de l'appelante s'en trouvait exacerbée.

### **E. 3.3.1**

L'appelante revient sur les liens familiaux et amicaux qui unissent des collaboratrices et collaborateurs de l'intimée et sur l'effet de ce « clan ». Elle rappelle à cet égard que le témoin C.\_\_\_\_\_ a déclaré que ledit « clan » était décideur de tout et que ces décisions n'étaient pas prises dans l'intérêt de l'entreprise.

### **E. 3.3.2**

Il sied d'abord de rappeler que les premiers juges n'ont pas nié l'existence de ce clan et les liens qui unissaient leurs membres (cf. supra Let.C/ch.5). Ils ont en revanche considéré que la prétendue synergie dévastatrice de ce clan n'avait pas été prouvée par l'appelante, relevant qu'aucun des anciens collaborateurs auditionnés comme témoins, en particulier X.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_, n'avaient confirmé avoir perdu leur emploi en raison d'un heurt à ce clan. C.\_\_\_\_\_ a par ailleurs indiqué, en réponse à la question de savoir si ses relations étaient bonnes ou s'il s'était heurté à ce clan, qu'« en fait, les relations étaient normales, ni bonnes ni mauvaises et je ne me suis jamais heurté à ces clans ; on savait qu'il fallait être bien avec eux et surtout si on disait quelque chose à l'un sur l'autre on savait que cela serait rapporté ». Le témoin n'a donc pas confirmé les allégations de prétendues synergies dévastatrices formulées par l'appelante.

- 21 -

### **E. 3.4.1**

L'appelante revient encore sur le comportement de W.\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines. Elle soutient avoir fait part à la prénommée ainsi qu'à ses supérieurs de nombreux dysfonctionnements au sein de l'intimée, sans que quelqu'un ne réagisse. Elle rappelle aussi les différends de cette responsable avec C.\_\_\_\_\_, lequel avait été dissuadé par A.\_\_\_\_\_ de porter l'affaire devant les tribunaux.

### **E. 3.4.2**

En l'espèce, les premiers juges ont retenu que les allégations de l'appelante selon lesquelles W.\_\_\_\_\_ ne répondait pas à ses courriels, ne lui adressait pas la parole depuis mi-2011 et se contentait de lui faire des remarques du genre « c'est ça, barre-toi ! » n'avaient pas été prouvées. Si le témoin C.\_\_\_\_\_ a en effet expliqué que la précitée n'avait de respect pour personne, il n'en demeure pas moins que le comportement précis de W.\_\_\_\_\_ vis-à-vis de l'appelante n'a pas été confirmé. A cela s'ajoute que l'attitude de l'appelante n'était pas irréprochable, les premiers juges ayant relevé que l'appelante s'emportait de manière disproportionnée tant sur les consignes que verbalement ou par mail, qu'elle avait envoyé de nombreux courriels à la direction, auxquels il avait dans la plupart des cas été répondu, que l'appelante exigeait des réponses très rapides et que la supérieure directe de l'appelante, R.\_\_\_\_\_, avait déployé des trésors de diplomatie et de patience à l'endroit de l'appelante. Ces éléments ne sont pas remis en cause par l'appelante. Il en ressort que l'appelante avait pu se confier à sa supérieure et porter ses doléances à la direction, qui lui a répondu directement.

### **E. 3.5.1**

L'appelante revient également sur la question du poste de travail de jour. Selon les premiers juges, l'appelante avait posé sa candidature pour un poste qui nécessitait 50 % de réception et 50 % de réservations, mais avait ensuite retiré sa candidature par oral, ce qui avait été confirmé par le témoin R.\_\_\_\_\_. L'appelante conteste avoir retiré sa candidature.

### **E. 3.5.2**

En l'espèce, l'appelante se réfère à la pièce 44, à savoir au courriel du 1er janvier 2012 adressé par l'appelante au directeur E. \_\_\_\_\_ (cf. supra Let.C/ch.7), dans lequel elle fait part de son intérêt si un poste correspondant à ses compétences venait à se libérer en 2012. Cette pièce est manifestement impropre à remettre en question l'appréciation des premiers juges, fondée sur le témoignage de R. \_\_\_\_\_, selon laquelle l'appelante avait renoncé à se porter candidate au poste litigieux, étant précisé que l'appelante n'expose de toute manière pas en quoi la prise en compte de ce prétendu fait permettrait de retenir une violation de l'art. 328 CO, ce qui lui appartenait pourtant d'exposer si elle entendait reprocher à son employeur une violation de son devoir de protéger la personnalité de ses employés à cet égard (art. 311 al. 1 CPC ; cf. infra consid. 4.4).

### **E. 3.6.1**

Enfin, l'appelante revient sur la nuit du 4 au 5 mai 2012, lors de laquelle elle a craqué et est rentrée chez elle à 4 heures du matin, relevant que l'intimée n'aurait rien entrepris pour remédier à cette situation et n'aurait pas pris en compte ses plaintes.

### **E. 3.6.2**

L'appelante se contente d'opposer sa propre version des faits, sans remettre en question les éléments pris en compte par les premiers juges, ce qui est insuffisant au regard des exigences de motivation (art. 311 al. 1 CPC). En particulier, elle ne conteste pas que ses supérieurs hiérarchiques E. \_\_\_\_\_ et R. \_\_\_\_\_ se seraient entretenus avec l'intéressée au sujet de cet événement et auraient vérifié le fonctionnement du boîtier alarme « anti-agression ». Par ailleurs, il convient de rappeler que les premiers juges ont retenu que l'existence de railleries n'avait pas été prouvée, mais uniquement des boutades ou plaisanteries. Ils ont également retenu que la direction avait été amenée à rencontrer l'appelante à plusieurs reprises en réaction à ses remarques sur les erreurs commises par ses collègues, relevant que l'appelante s'emportait de manière disproportionnée, que la direction avait la plupart du temps répondu aux très nombreux courriels de l'appelante, que sa supérieure directe, R. \_\_\_\_\_, avait déployé des

- 23 - trésors de diplomatie et de patience et s'était beaucoup occupée de l'appelante. Il en résulte que, contrairement à ce que prétend l'appelante, l'intimée n'est pas restée passive face à ses doléances. A cela s'ajoute encore les appréciations de l'expert judiciaire sur le mode de fonctionnement psychique de l'appelante, à savoir « des traits anankastiques de la personnalité, avec par exemple une scrupulosité importante, une préoccupation par les règles, l'ordre, l'organisation, une insistance pour que les autres se conforment à sa manière de faire, une certaine rigidité et un entêtement. Nous mettons également en évidence des traits borderline de la personnalité avec notamment des variations d'humeur, des difficultés dans la gestion des émotions. Ces traits de personnalité se manifestent notamment dans le cadre relationnel. ».

### **E. 3.7**

Au vu de ces éléments, il n'y a pas lieu de revenir sur l'état de fait retenu par les premiers juges.

### **E. 4.1**

L'appelante invoque une violation de l'art. 328 CO. Elle soutient que la constatation inexacte et incomplète des faits par les premiers juges (cf. supra consid. 3) entraîne une violation de l'art. 328 CO, les nombreux courriels et témoignages démontrant qu'elle aurait été moquée et exclue par ses collègues et que ses supérieurs, avertis de la situation, ne donnaient aucune suite aux réclamations et aux dysfonctionnements qu'elle dénonçait.

#### **E. 4.2**

L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Le harcèlement psychologique, ou mobbing, constitue une violation de l'art. 328 CO. La jurisprudence le définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que

- 24 - l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien que son existence peut être admise sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (TF 4A\_215/2022 du 23 août 2022 consid. 3.1 ; TF 4A\_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1 ; TF 4A\_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2 ; 4A\_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.1). Il faut distinguer le mobbing du conflit, où les torts sont partagés (Lempen, in Thévenoz/Werro [édit.], Commentaire romand, Code des obligations I, 3e éd., Bâle 2021, n. 23 ad art. 328 CO). Toutefois, un conflit, s'il est mal géré, peut aussi provoquer une atteinte à la personnalité (Ibidem).

#### **E. 4.3**

Les premiers juges ont retenu que les moqueries alléguées n'avaient pas été prouvées, que les boutades, qui n'étaient par ailleurs pas uniquement dirigées contre l'appelante, ne constituaient pas du mobbing et que la mésentente entre l'appelante et certains de ses collègues et son sentiment d'exclusion n'étaient objectivement pas dus au comportement de ses collègues, mais plutôt à sa mauvaise intégration dans l'équipe, ses sautes d'humeur et sa rigidité.

#### **E. 4.4**

En l'espèce, comme il a été retenu ci-dessus (cf. supra consid. 3), il n'y a pas lieu de revenir sur l'appréciation des faits retenue par les premiers juges. Il en découle que l'appelante n'est pas parvenue à prouver l'existence de véritables moqueries à son encontre, que ses doléances ont été prises en compte par ses supérieurs, qui ont fait preuve de grande patience et de diplomatie, que l'appelante s'emportait de manière disproportionnée, que ses traits de la personnalité entraînaient une

- 25 - certaine rigidité et un entêtement, avec des variations d'humeur, des difficultés dans la gestion de ses émotions et des difficultés relationnelles. Il apparaît ainsi que la personnalité de l'appelante lui a fait subjectivement ressentir des moqueries et des dysfonctionnements

au sein de l'intimée, sans que ceux-ci ne soient avérés ni ne constituent du harcèlement au sens de l'art. 328 CO. Partant, il convient de confirmer le jugement de première instance en ce qu'il écarte toute violation de l'art. 328 CO.

### **E. 5.1**

L'appelante invoque une violation de l'art. 336 al. 1 let. a CO. Elle soutient qu'elle a été licenciée à la suite de nombreux courriers de réclamations et de plaintes dénonçant les dysfonctionnements au sein de l'établissement, et non pour le motif invoqué par l'employeur, à savoir des « hauts et des bas avec ses collègues ». L'appelante revient également sur les avertissements qu'elle aurait reçus au sujet du prétendu non-respect de procédures relatives à la gestion de son fond de caisse et des nombreuses arrivées tardives.

### **E. 5.2**

Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est en principe pas considérée comme une cause abusive de résiliation. Ce n'est que dans des situations très graves que la résiliation pour cause de maladie persistante doit être qualifiée d'abusive au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO, soit lorsqu'il résulte de manière univoque de l'administration des preuves que l'employeur a directement causé la maladie du travailleur, par exemple lorsqu'il a omis de prendre les mesures de protection du travailleur telles que celles prévues à l'art. 328 al. 2 CO et que le travailleur est devenu malade pour cette raison. Si

- 26 - la situation n'atteint pas ce degré de gravité, comme c'est souvent le cas en cas d'incapacité de travail en raison d'une maladie psychique, le congé n'est pas abusif. En effet, des difficultés au travail peuvent fréquemment entraîner une dépression ou d'autres troubles psychologiques, qui ne sont pas constitutifs d'une maladie directement causée par l'employeur (ATF 123 III 246 consid. 5 ; TF 4A\_396/2022 du 7 novembre 2023 consid. 3.1.3 ; TF 4A\_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 ; TF 4A\_293/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1 ; TF 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2). Qu'il y ait mobbing n'implique pas automatiquement que le congé donné au travailleur est abusif ; il faut examiner les conséquences du mobbing. Si le mobbing a provoqué chez le travailleur une baisse de rendement ou une période de maladie et s'il a été toléré par l'employeur en violation de son obligation résultant de l'art. 328 al. 1 CO, celui-ci ne peut pas en tirer argument pour licencier le travailleur, parce que cela reviendrait à invoquer ses propres fautes, soit l'absence de mesures efficaces contre le mobbing, pour en tirer avantage au détriment du travailleur, ce qui est contraire à la bonne foi (ATF 125 III 70 consid. 2a ; TF 4A\_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 ; TF 4A\_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 3.1 ; TF 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2). Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (TF 4A\_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 ; TF 4A\_437/2015 précité consid. 2.2.3 et les

arrêts cités ; TF 4A\_316/2012 du 1er novembre 2012 consid. 2.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A\_638/2020 du 7 mai 2021 consid. 4 et les réf. citées). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III

- 27 - 513 consid. 2.3). En revanche, savoir si le congé est abusif relève du droit (TF 4A\_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 3.3).

### **E. 5.3**

Les premiers juges ont rappelé qu'ils n'avaient pas retenu l'existence d'un mobbing et que la mésentente entre l'appelante et certains collègues n'était pas due au comportement de ceux-ci, mais aux traits de la personnalité de l'appelante. Dans la mesure où le poste de l'appelante présentait une dimension de travail d'équipe, le motif de congé, à savoir que l'appelante avait des « hauts et des bas » avec ses collègues, était en rapport avec le contrat de travail et n'était pas abusif.

### **E. 5.4**

En l'espèce, l'appelante revient d'abord sur une prétendue constatation inexacte et incomplète des faits, qui comme on l'a vu, n'est pas retenue (cf. supra consid. 3). Quant aux remarques de l'appelante ayant trait à la gestion de son fond de caisse et aux arrivées tardives, celles-ci sont dénuées de pertinence dans le cadre du présent examen, dès lors qu'il ne s'agit pas du motif de résiliation invoqué par l'employeur. Pour le reste, comme l'ont retenu les premiers juges, ce sont bien les traits de personnalité de l'appelante qui l'ont conduite à avoir de mauvaises relations avec certains collègues, rendant le travail d'équipe difficile et son humeur changeante. Contrairement à ce que prétend l'appelante, l'intimée a apporté la preuve des sautes d'humeur de l'appelante, sur la base des témoignages d'E.\_\_\_\_\_, W.\_\_\_\_\_, K.B.\_\_\_\_\_ et F.\_\_\_\_\_ (cf. supra Let.C/ch.3) ainsi que l'expertise judiciaire. Partant, c'est à bon droit que les premiers juges ont estimé que le motif invoqué par l'intimée constitue le motif réel de congé. Le fait que la résiliation soit intervenue trois jours seulement après le retour de congé-maladie de l'appelante faisant suite à son départ précipité dans la nuit du 4 au 5 mai 2012 ne fait que corroborer la thèse selon laquelle les variations d'humeur et ses difficultés d'intégration dans l'équipe nuisaient au bon déroulement du travail, fondant la décision de licenciement. Au vu de ces éléments, il y a lieu de confirmer le jugement de première instance en ce qu'il écarte l'hypothèse d'un licenciement abusif.

- 28 -

### **E. 6.1**

L'appelante invoque un dernier grief tiré du « préjudice matériel ». Selon elle, l'autorité précédente aurait dû considérer que l'appelante avait été victime de mobbing et que, par conséquent, son congé était abusif. Dès lors, le tribunal aurait dû admettre que l'appelante a subi un préjudice matériel de 28'954 fr. 90, correspondant à la différence entre son salaire et les indemnités perte de gain perçues.

### **E. 6.2**

Dans la mesure où le grief est rattaché à l'existence d'une atteinte à la personnalité, partant à la violation de l'art. 328 CO, dont on a vu qu'elle était niée (cf. supra consid. 4 et 5), il peut d'emblée être écarté.

### **E. 7.1**

En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité, selon l'art. 312 al. 1 in fine CPC et le jugement confirmé.

### **E. 7.2**

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 856 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), et seront provisoirement supportés par l'Etat compte tenu de l'assistance judiciaire octroyée à l'intéressée. Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

### **E. 7.3.1**

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). L'indemnité d'office est fixée en considération de l'importance de la cause, de ses difficultés, de l'ampleur du travail et du temps consacré par le conseil juridique ; le juge apprécie à cet égard l'étendue des opérations

- 29 - nécessaires à la conduite du procès et applique un tarif horaire de 180 fr. pour l'avocat (art. 2 al. 1 RAJ).

### **E. 7.3.2**

Le conseil d'office de l'appelante, Me Véronique Fontana, a indiqué dans sa liste des opérations du 5 juillet 2023 avoir consacré 17 heures et 10 minutes au dossier. Le temps consacré à la rédaction de l'appel (8 heures et 40 minutes), à l'étude du dossier (4 heures) et aux recherches juridiques (1 heure et 30 minutes), par 14 heures et 10 minutes au total, est excessif. Compte tenu de la nature du litige, des difficultés de la cause et de l'ampleur de l'appel (10 pages), une durée totale de 8 heures sera retenue pour ce poste. Il ne sera en outre pas tenu compte du courrier adressé à l'autorité de céans le 9 février 2023, par 10 minutes au total, puisque cet envoi s'apparente à un simple envoi de transmission ; on rappelle à cet égard que les avis de transmission ou « mémo », ne sont pas pris en compte à titre d'activité déployée par l'avocat, s'agissant de travail de secrétariat compris dans les frais généraux (cf. not. CACI 6 septembre 2017/402 consid. 9.4.1). En définitive, on retiendra un temps admissible consacré à la procédure d'appel de 10 heures et 50 minutes (17h10 – 6h10 – 0h10). Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr., l'indemnité d'office de Me Véronique Fontana sera fixée à 1'950 fr. (10,833h x 180), montant auquel s'ajoutent les débours, équivalant à 2 % du défraiement hors taxe (art. 3bis al. 1 RAJ) – et non à 5 % comme le requiert le conseil d'office –, par 39 fr., et la TVA sur le tout par 153 fr. 15, soit à 2'142 fr. au total en chiffres arrondis.

### **E. 7.3.3**

La bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenue au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité à son conseil d'office, laissés provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'elle sera en

- 30 - mesure de le faire (art. 123 CPC). Il incombe à la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes (anciennement Service juridique et législatif) de fixer le principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a du code du 12 janvier 2010 de droit privé judiciaire vaudois [CDPJ ; BLV 121.02]).

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