

GE_GERICHTE ATA/1379/2024 vom 26. November 2024

GE Cour de justice, 2024-11-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1379_2024

FR: GE_GERICHTE ATA/1379/2024 du 26 novembre 2024

IT: GE_GERICHTE ATA/1379/2024 del 26 novembre 2024

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ;

- 8/16 - A/1242/2024 art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

novembre 2023, et par écrit. Il a pu prendre connaissance des procès-verbaux des auditions des six aspirants et a pu se déterminer sur leur contenu. Il a détaillé sa position dans son recours, puis dans sa réplique, tant sur effet suspensif qu'au fond. Il a pu produire toutes les pièces qu'il estimait utiles. Par ailleurs, il reconnaît un certain nombre de faits et n'indique pas sur quels points, qu'il n'aurait pu développer dans ses écritures, son audition serait nécessaire. Contrairement à ce qu'il soutient, l'intimée a tenu compte de ses explications, mais a considéré que certaines d'entre elles étaient contradictoires. Elle n'a pas davantage fait abstraction du harcèlement dont il disait être victime, mais a estimé que sa dénonciation à ce sujet était tardive et que, même avérés, ces faits ne sauraient excuser ses agissements inappropriés. Dans ces conditions, l'audition du recourant ne sera pas ordonnée. Les témoignages d'L_____, de M_____ et de N_____ n'apparaissent pas non plus nécessaires. Il n'est, en effet, pas contesté que le recourant a une « véritable

- 9/16 - A/1242/2024 vocation pour le métier de policier ». Il n'est pas non plus remis en cause par l'intimée que le surnom de l'aspirante O_____ était « gazelle ». Le fait que, selon plusieurs collègues, la semaine « integro » se soit bien déroulée n'apparaît, quant à lui, pas décisif, ni en contradiction avec les déclarations recueillies par la hiérarchie s'agissant des nombreuses remarques ou blagues à connotation sexuelle. Les auditions sollicitées n'apparaissent pas non plus pertinentes pour contester le reproche de proximité inadéquate avec certaines aspirantes. En effet, même si les témoins précités venaient à indiquer qu'ils n'avaient pas vu ou entendu les mêmes gestes, de telles déclarations ne suffiraient pas à remettre en cause les déclarations concordantes des aspirants D_____, C_____, H_____, E_____ et F_____ à ce sujet. La chambre de céans ne donnera donc pas suite aux actes d'instruction sollicités par le recourant. Enfin, le recourant se plaint que les aspirantes G_____, J_____ et O_____ n'ont pas été entendues. Le recourant n'explique pas ce que leurs déclarations auraient pu apporter aux faits établis par l'intimée, et en quoi ces mesures d'instruction auraient pu modifier ses conclusions. Il ne l'expose pas davantage devant la chambre de céans, étant précisé qu'il ne sollicite pas leur audition. Le grief tiré de la violation de son droit d'être entendu doit partant être rejeté.

E. 2.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend qu'aux éléments pertinents pour l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

E. 2.2

Le droit de faire administrer des preuves sur des faits pertinents, tel que la jurisprudence l'a déduit du droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.), n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 et les arrêts cités). Le refus d'une mesure probatoire par appréciation anticipée des preuves ne peut être remis en cause devant le Tribunal fédéral qu'en invoquant l'arbitraire (art. 9 Cst.) de manière claire et détaillée (art. 106 al. 2 LTF ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_159/2018 du 17 décembre 2018 consid. 3.2 et les références).

E. 2.3

En l'espèce, le recourant a eu l'occasion de se déterminer à plusieurs reprises devant l'autorité, notamment oralement lors des entretiens des 17 octobre et

E. 3

Le recourant conteste l'existence d'un « motif fondé » de résiliation des rapports de service.

E. 3.1

À teneur du contrat d'engagement du 24 mai 2023, le recourant est principalement soumis à la loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 (LFPr - RS 412.10), à son ordonnance du 19 novembre 2003 (OFPr - RS 412.101), au règlement général sur le personnel de la police du 16 mars 2016 (RGPPol - F 1 05.07), au plan de formation policière adopté par la commission paritaire des polices suisses le 14 juin 2019 et à la charte éthique de l'administration cantonale. Les conditions d'engagement en qualité d'aspirant sont réglées par le contrat ainsi que par la LPAC et son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), notamment par les art. 74 à 82, relatifs aux stagiaires.

E. 3.2

Selon l'art. 4 al. 1 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. Est un stagiaire le membre du personnel engagé en cette qualité pour, notamment, acquérir ou compléter une formation professionnelle (art. 9 al. 2 LPAC). L'engagement fait l'objet d'une lettre de l'office du personnel qui mentionne notamment : a) le genre de formation à acquérir ; b) la durée du stage ; c) la désignation du directeur de stage ; d) le cas échéant, le montant de l'indemnité ; e) la durée des vacances ; f) les délais de congé (art. 76 RPAC).

- 10/16 - A/1242/2024 La durée du stage est de six mois à deux ans au maximum (art. 75 al. 1 RPAC). Elle est fixée au début du stage par l'office du personnel qui, dans des cas spéciaux, peut la prolonger ou l'abrèger sur préavis du directeur de stage (art. 75 al. 2 RPAC). Il n'existe pas de droit au renouvellement du contrat (ATF 107 Ia 182 ; ATA/572/2010 du 31 août 2010 et les références citées). Selon l'art. 82 RPAC, pendant toute la durée du stage, l'État et le stagiaire peuvent l'un et l'autre résilier les rapports de service (al. 1). Si le stage a duré moins d'un an, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois (al. 2). S'il a duré un an ou plus, il est de deux mois pour la fin d'un mois (al. 3). Ni la LPAC ni le RPAC ne mentionnent de conditions particulières pour le licenciement d'employés et, a fortiori, de stagiaires. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, ni l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 21 al. 3 et 22 a contrario LPAC), ni le respect du principe de reclassement (art. 21 al. 3 in fine LPAC et 46A RPAC) ne sont prévus (ATA/1106/2023 consid. 7 du 10 octobre 2023 ; ATA/799/2016 du 27 septembre 2016 consid. 5c ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 4b et les références citées). On doit déduire de ces dispositions que, dans le cadre d'un stage, l'autorité est en principe libre de renoncer à maintenir les rapports de service pour autant qu'elle respecte le délai de résiliation. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation. Dans un tel cas, la chambre administrative n'est fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêt du Tribunal fédéral 8C_40/2022 du 15 juillet 2022 consid. 4.4 et les références citées).

E. 3.3

La charte éthique de l'administration cantonale exprime les valeurs essentielles sur lesquelles s'appuie le personnel de l'État dans son action quotidienne : le respect, l'impartialité, la disponibilité et l'intégrité. Il est ainsi attendu des collaborateurs de l'État de Genève d'agir avec respect, équité et courtoisie dans les rapports notamment avec les collègues et la hiérarchie. Le code de déontologie de la police genevoise rappelle notamment, sous la rubrique « professionnalisme relations internes » l'esprit d'équipe selon lequel : « je veille à favoriser un climat de travail harmonieux et de solidarité entre collègues, dans un esprit de cohésion, de dévouement et de rigueur. (...) Je préserve mes collègues de toute allusion ou comportement pouvant être ressenti comme discriminant ».

- 11/16 - A/1242/2024 Selon le code des valeurs de l'académie de Savatan, devenir policier exige d'acquérir des « savoir-être et des savoir-faire » qui seront engagés parfois dans des situations conflictuelles. L'enseignement dispensé à l'académie vise à transmettre un corpus de valeurs fondamentales pour accompagner l'action, l'encadrer, lui donner du sens. Huit articles détaillent, respectivement, l'ouverture d'esprit, la connaissance de soi, la mise en valeur des qualités individuelles, le respect réciproque, le sens de l'intégrité et du devoir, l'esprit d'équipe, le patriotisme et le sens de la discipline. Ainsi l'art. 4 précise que « entre aspirants, le respect se traduit par la prise en compte des faiblesses de l'autre, par l'esprit

d'entraide et par la participation de chacun aux efforts collectifs. » L'art. 6 précise que « l'acquisition de savoir-être impose de développer aussi les notions de cohésion au sein du groupe, de solidarité entre collègues et le respect mutuel. Ces valeurs, indispensables durant la formation, garderont tout leur sens tout au long de la carrière du policier ». Un « ordre particulier sur la bienséance et les règles de vie durant les périodes d'hébergement sur le site de Savatan », entré en vigueur le 1er juillet 2022, s'appliquant à toutes les personnes susceptibles de passer une ou plusieurs nuits sur le site, rappelle que chacun s'engage à respecter autrui, à se comporter avec dignité et intégrité, en bannissant notamment les écarts de langage inadapté et les insultes (art. 3.1).

E. 3.4

Les art. 2 à 7 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1) s'appliquent aux rapports de travail régis par le droit public fédéral, cantonal ou communal (art. 2 LEg). Est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du membre du personnel sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur un membre du personnel en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle (art. 3 al. 3 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 [RPPers - B 5 05.10]). Cette définition est similaire à celle prévue à l'art. 4 LEg. Bien que les exemples cités à l'art. 4 LEg ne se réfèrent qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns fondés sur le sexe, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple les plaisanteries déplacées, les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.1.1 et les arrêts cités). Selon les procédés utilisés, plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination au sens de l'art. 4 LEg ; la répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois pas une condition constitutive de cette forme de harcèlement sexuel (Claudia KAUFMANN, in Commentaire de la loi sur l'égalité, Margrith BIGLER-EGGENBERGER/Claudia KAUFMANN [éd.], 2000, n. 59 ad art. 4 LEg p. 118 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 précité consid. 3.1.1).

- 12/16 - A/1242/2024 Afin de juger du caractère importun des actes, il faut considérer non seulement le point de vue objectif d'une « personne raisonnable », mais aussi la perception de la victime, eu égard aux circonstances du cas d'espèce. L'existence d'un harcèlement sexuel ne saurait être écartée du seul fait que la personne concernée a aussi eu recours à un vocabulaire grossier ou a « choisi » de travailler dans un milieu où ce type de langage est courant (Karine LEMPEN, in Commentaire romand - Code des obligations I, vol. 2, Luc THÉVENOZ/Franz WERRO [éd.], 3e éd., 2021, n. 25 ad art. 328 CO et les références citées, en particulier ATF 126 III 395 consid. 7d ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 3.1). Vu le rapport de subordination résultant du contrat de travail, on ne saurait inférer un acquiescement (consentement) tacite d'une collaboratrice victime de remarques déplacées à connotation sexuelle (sur son lieu de travail) du seul fait qu'elle n'a exprimé aucune plainte (arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.3). En cas de harcèlement sexuel, l'employeur a l'obligation de protéger son personnel contre des actes commis par la hiérarchie, des collègues ou des personnes tierces (art. 4 LEg, art. 6 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13

mars 1964 - loi sur le travail, LTr - RS 822.11, art. 2 de l'ordonnance 3 relative à la LTr du 18 août 1993 - OLT 3 - RS 822.113). Son devoir de diligence comporte deux aspects, à savoir prévenir les actes de façon générale et y mettre fin dans les cas concrets.

E. 3.5

En matière de rapports de service, l'employeur public dispose d'un large pouvoir d'appréciation, de sorte que la chambre administrative ne peut intervenir qu'en cas de violation du droit, y compris d'abus ou d'excès du pouvoir d'appréciation, ou de constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. a et b LPA).

E. 4

En l'espèce, le recourant ne conteste pas qu'au moment de la résiliation des rapports de service, il se trouvait en période de formation et revêtait la qualité de stagiaire au sens de l'art. 9 al. 2 LPAC. Ainsi, et contrairement aux fonctionnaires, la résiliation des rapports de service n'est pas soumise à l'existence d'un motif fondé au sens de l'art. 21 al. 1 LPAC et l'employeur n'a pas l'obligation de respecter le principe du reclassement (art. 21 al. 3 in fine LPAC et 46A RPAC). Le reproche du recourant tiré de l'absence de proposition de mesures de développement et de réinsertion est ainsi infondé. Il convient donc uniquement d'examiner si la résiliation repose sur un motif de résiliation au sens de l'art. 11 du contrat du 24 mai 2023, signé par les parties. D'après cette clause, l'engagement peut prendre fin en tout temps, notamment si, entre la signature du contrat et la fin de la formation, l'aspirant n'est plus en adéquation avec la charte éthique de l'administration cantonale ou s'il a commis une violation avérée, grave ou répétée des règles internes de l'académie ou des prescriptions de service (art. 11). Dans la décision entreprise, l'intimée a considéré que le comportement du recourant n'était pas en adéquation avec les valeurs de la police genevoise. Elle attendait d'un aspirant de police qu'il démontre posséder les capacités de justifier et renforcer la considération dont la police doit être objet ainsi que d'assumer sa mission future de

- 13/16 - A/1242/2024 policier notamment avec professionnalisme, impartialité et cohésion d'équipe dans le respect de la personnalité de ses collègues et du public. Sa posture durant les premières semaines à l'académie ne s'était pas inscrite dans cet esprit et ne lui inspirait pas la confiance nécessaire pour envisager une poursuite de la collaboration. L'instruction menée par l'autorité intimée a permis d'établir que, depuis le début de sa formation, le recourant a proféré de nombreuses remarques à connotation sexuelle, souvent sur un ton vulgaire et dégradant (« Je vais à Savatan pour baiser des femmes. C'est un vrai baisodrome » ; « Si tu ne la baises pas, je la baise moi », « Putain celle-là au lit, cela doit être de la folie comme elle crie. Avec un sac sur la tête ce serait top » ; « Regarde celle-là elle a un sacré gros cul, par contre elle a une sale gueule, tu lui mets un sac sur la tête et c'est réglé » ; « Elle a un putain de cul en Unimatos, je me la ferais bien » ; « Les filles, vous avez trop de chance pour les douches (...) » ; « Ah putain, t'as un gros cul toi » ; « Regarde le cul de la meuf là-bas »), créé un climat de travail hostile et mis mal à l'aise plusieurs collègues, notamment avec des regards insistants et en les plaçant dans des situations de proximité indésirable. Dans ses écritures, le recourant conteste fermement avoir tenu des propos sexistes et dégradants à l'égard des aspirantes G_____, E_____, C_____ ou D_____. Force est toutefois de constater qu'il ressort des déclarations de six témoins, soit les aspirantes D_____ et C_____, les aspirants I_____, F_____ et H_____ et le sergent-major B_____, que le recourant a tenu de nombreux commentaires dégradants

portant sur le physique des femmes, en particulier sur leurs fesses. Le recourant a, d'ailleurs, reconnu avoir dit à une aspirante qu'elle avait de « belles fesses » et avoir traité une autre aspirante de « gazelle », même si ce terme était employé par plusieurs collègues. Les déclarations ont également établi que de nombreuses remarques avaient une connotation sexuelle. Il a d'ailleurs admis – après l'avoir contesté dans un premier temps – avoir répété le terme de « baisodrome » pour qualifier l'académie et avoir dit à l'un de ses collègues que si l'aspirante G_____lui plaisait, il fallait « qu'il y aille » et que si ce n'était pas le cas, « c'était lui qui le ferait ». S'agissant de la discussion que le recourant aurait eue avec l'aspirante D_____ au sujet des douches individuelles des femmes, il se contente d'alléguer que les propos auraient été tenus par d'autres aspirants, mais n'apporte aucune preuve, ni identité de la personne qui aurait tenu ces propos. Il est enfin établi que plusieurs de ses collègues se sentaient opprimées par sa présence. Les aspirantes D_____, C_____ et E_____ ont en effet affirmé avoir été dans une situation de proximité indésirable avec le recourant, et les aspirantes C_____ et E_____ ont indiqué avoir été gênées par des regards insistants. Contrairement à ce que soutient le recourant, le fait qu'une aspirante ait relevé ne pas être au courant d'attouchements à l'endroit de la gent féminine n'est pas contradictoire avec son reproche selon lequel il avait « tendance à se rapprocher des filles et de leur espace afin de les intimider ».

- 14/16 - A/1242/2024 Les propos inadéquats, la proximité indésirable et les regards insistants reposent ainsi sur de nombreux témoignages concordants, dont aucun motif ne justifie de s'écarter. La thèse du recourant selon laquelle les aspirantes se seraient « liguées » contre lui ne trouve aucun appui au dossier. C'est le lieu de rappeler que, répondant à l'invitation du sergent-major B_____, pas moins de six collègues, soit trois aspirantes et trois aspirants, ont souhaité s'exprimer au sujet du comportement et des propos déplacés du recourant. Quant à son affirmation selon laquelle il aurait lui-même subi du harcèlement au cours de sa formation à l'académie, force est de constater, ainsi que l'a fait l'autorité intimée, que le recourant n'a jamais évoqué cet élément avant d'avoir été entendu au sujet de son propre comportement. Quoi qu'il en soit, même si de tels faits devaient être considérés comme avérés, ils ne justifient en aucun cas les agissements inappropriés du recourant. Il appert ainsi que le recourant a violé ses obligations d'aspirant en manquant de respect à l'égard de ses collègues, contrairement aux valeurs de la charte éthique de l'administration cantonale. Il n'a pas fait montre de professionnalisme et d'esprit d'équipe, contrairement au code de déontologie de la police genevoise et a violé le code des valeurs de l'académie, notamment sur les aspects de la mise en valeur des qualités individuelles, du respect réciproque et de l'esprit d'équipe. Le recourant n'était en conséquence plus en adéquation avec la charte éthique de l'administration cantonale et a commis une violation avérée, grave et répétée des règles internes à l'académie. Ce faisant, il remplit deux motifs de résiliation au sens de l'art. 11 du contrat du 24 mai 2023. C'est en conséquence sans violer le droit ni abuser de son – très large – pouvoir d'appréciation que la commandante a résilié les rapports de service du recourant.

E. 5

Le recourant allègue une violation du principe de la proportionnalité.

E. 5.1

Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé – , de nécessité

– qui impose qu’entre plusieurs moyens adaptés, l’on choisisse celui qui porte l’atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l’administré et le résultat escompté du point de vue de l’intérêt public (ATF 140 I 218 consid. 6.7.1 ; 136 IV 97 consid. 5.2.2).

E. 5.2

En l’espèce, le recourant se plaint de n’avoir pas fait l’objet d’un avertissement préalable. Un avertissement n’est toutefois pas une condition nécessaire à un licenciement. L’intéressé a du reste été sensibilisé à deux reprises sur le harcèlement sexuel, si bien qu’il ne peut pas soutenir que son attention n’avait pas été attirée sur cette problématique. Pour le reste, le licenciement est apte à atteindre le but visé, soit le respect des règles en vigueur dans l’administration cantonale, notamment à la police et à l’académie ainsi que des buts poursuivis par le LFPr, soit l’encouragement et le développement (art. 3 let. a) d’un système de formation professionnelle qui permette aux individus de s’épanouir sur les plans professionnel

- 15/16 - A/1242/2024 et personnel, ainsi que (art. 3 let. c) l’égalité effective entre les sexes, but par ailleurs poursuivi par la LEg. Le licenciement est nécessaire au vu de la gravité de la faute commise, par sa fréquence, le cercle des personnes visées et l’inadéquation du comportement avec la formation et la fonction de policier. Le licenciement est proportionné au sens étroit : si l’intérêt du recourant à conserver sa place au sein de l’académie est indéniable pour son avenir, l’intérêt public à ne former, en qualité d’aspirants policiers, que des personnes se montrant aptes à scrupuleusement respecter les règles clairement définies et acceptées en début de formation, dans l’intérêt des collègues, de la hiérarchie et à terme du public, prime l’intérêt privé précité. Le non- respect des collègues et le dénigrement des femmes est totalement incompatible avec la fonction de policier. En tous points mal fondé, le recours sera rejeté. Il n’y a donc pas lieu de statuer sur la conclusion subsidiaire du recourant en allocation d’une indemnité correspondant à six mois de son traitement.

E. 6

Vu l’issue du litige, un émolument de CHF 1’000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA) et il ne lui sera pas alloué d’indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15’000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

* * * * *

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