

GE_GERICHTE ATA/1477/2024 vom 17. Dezember 2024

GE Cour de justice, 2024-12-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1477_2024

FR: GE_GERICHTE ATA/1477/2024 du 17 décembre 2024

IT: GE_GERICHTE ATA/1477/2024 del 17 dicembre 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 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

Le recourant conclut préalablement à la comparution personnelle des parties et l'audition de témoins, à ce que la commune se voie enjoindre de lui restituer tous ses accès informatiques et de produire l'entretien d'évaluation de D_____ du 6 mai 2021, le procès-verbal des séances du conseil administratif des 8 janvier 2020 et 8 mars 2023, la note de synthèse du rapport du médiateur entre la commune et le canton de novembre 2023, le procès-verbal de la séance de commission municipale PDCom du 24 janvier 2022, les notes de service internes des 22 et 29 mars 2023 et les échanges de courriers avec lui-même, S_____ et L_____. Sans y conclure formellement, la commune a proposé pour sa part l'audition de plusieurs témoins.

E. 2.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération 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 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 132 II 485 consid. 3.2). Ce droit n'empêche pas la juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, si elle 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 de faire entendre des témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

E. 2.2

La commune a produit les procès-verbaux des séances du conseil administratif des 8 janvier 2020 et 8 mars 2023 ainsi que la note de synthèse du rapport du médiateur COPIL de novembre 2023. Elle n'a pas produit les autres documents – soit l'entretien d'évaluation de D_____ du 6 mai 2021, le procès-verbal de la séance de la commission municipale PDCom du 24 janvier 2022 et des échanges de courriels de la commune avec lui-même, S_____ et L_____ – réclamés et ceux-ci n'apparaissent pas nécessaires pour la solution du litige, ainsi qu'il sera vu plus loin, deux agissements – son message à la conseillère administrative du 8 mars 2024 et ses rapports avec F_____ – suffisant à fonder la résiliation des rapports de service. Le recourant a pu s'exprimer par écrit et apporter toute pièce utile devant la commune et la chambre de céans. Il n'explique pas quels éléments

utiles à la solution du litige qu'il n'aurait pu produire par écrit, son audition ou celle de la commune serait susceptible d'apporter. Il sera vu plus loin que les témoignages requis – de D_____, T_____ et Mme U_____ – n'apparaissent pas nécessaires,

- 15/23 - A/1297/2024 le dossier étant complet et contenant suffisamment d'éléments pour trouver une solution au litige. Le même raisonnement s'applique aux témoignages proposés par la commune. Le recourant n'a pas expliqué pour quel motif ses accès à l'informatique de la commune devaient lui être restitués. Il ne sera pas donné suite aux demandes d'actes d'instruction.

E. 3

Dans un premier grief, d'ordre formel, qu'il y a lieu d'examiner préalablement, le recourant se plaint de la violation de son droit d'être entendu, la commune ne l'ayant pas amené à se déterminer sur l'avis du médecin-conseil.

E. 3.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend aussi celui des parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, d'avoir accès au dossier, de produire ou obtenir la production des preuves pertinentes, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 142 II 154 consid. 2.1 et 4.2 ; 132 II 485 consid. 3.2). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu ; l'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de mettre en évidence son point de vue de manière efficace. En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (ATF 144 I 11 consid. 5.3). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêt du Tribunal fédéral 8C_79/2021 du 9 septembre 2021 consid. 2.1). Le droit d'être entendu doit par principe s'exercer avant le prononcé de la décision (ATF 142 II 218 consid. 2.3). Il n'est ainsi pas admissible de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire. Sauf cas d'urgence, le collaborateur doit pouvoir disposer de suffisamment de temps pour préparer ses objections (arrêt du Tribunal fédéral 8C_79/2021 précité). Le droit d'être entendu n'est toutefois pas une fin en soi ; il constitue un moyen d'éviter qu'une procédure judiciaire n'aboutisse à un jugement vicié en raison de la violation du droit des parties de participer à la procédure. Lorsqu'on ne voit pas quelle influence la violation du droit d'être entendu a pu exercer sur la procédure, il n'y a pas lieu d'annuler la décision attaquée (ATF 143 IV 380 consid. 1.4.1). La violation du droit d'être entendu peut être réparée lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen. Toutefois, une telle réparation doit rester l'exception et n'est admissible, en principe, que dans l'hypothèse d'une atteinte qui n'est pas particulièrement grave aux droits procéduraux de la partie lésée ; cela étant, une réparation de la violation

- 16/23 - A/1297/2024 du droit d'être entendu peut également se justifier, même en présence d'un vice grave, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure, ce qui serait incompatible avec l'intérêt de la partie

concernée à ce que sa cause soit tranchée dans un délai raisonnable (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1). Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 al. 1 et 67 LPA), permettant la guérison d'une violation du droit d'être entendu (ATF 145 I 167 consid. 4.4 et 137 I 195 consid. 2.3.2).

E. 3.2

En l'espèce, l'intimée s'est fiée au rapport du médecin-conseil de l'assureur perte de gain, a considéré que le recourant était apte à travailler et lui a notifié sa décision de résiliation des rapports de service. La question de la capacité de travail du recourant ne concerne pas le bien-fondé de la résiliation, mais peut entraîner la nullité de la résiliation si elle a été notifiée en temps inopportun, soit en l'occurrence lors d'une incapacité de travail. Il paraît douteux que l'employeur disposant de l'avis d'un expert doive interpeller le travailleur sur cet avis. Il est en effet loisible au travailleur de faire valoir la nullité du licenciement, ce qu'a fait en l'espèce le recourant par un grief qui sera examiné plus loin. Si une violation du droit d'être entendu de ce dernier devait être retenue, elle aurait été réparée par la possibilité que le recourant a eu de s'exprimer devant la chambre de céans. Le grief sera écarté.

E. 4

Le litige a pour objet le bien-fondé de la résiliation des rapports de service du recourant.

E. 4.1

Conformément à l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a), et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b) ; les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2).

E. 4.2

En tant que membre du personnel de la commune, le recourant est soumis au statut du personnel de la commune de B_____ du 12 novembre 2013 dans son état après les dernières modifications au 14 juin 2016 (LC 07 151 – ci-après : le statut), en application de l'art. 1 al. 1 de ce dernier. Le statut de collaborateur de la commune relève du droit public (art. 2 al. 1 du statut). Pour le surplus, les dispositions générales de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) sur le contrat de travail (art. 319 ss CO) s'appliquent à titre supplétif (art. 2 al. 4 du statut).

E. 4.3

Selon l'art. 13 du statut, sous la note marginale « attitude générale », le collaborateur est tenu au devoir de réserve, à défendre les intérêts de la Commune

- 17/23 - A/1297/2024 et doit s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (al. 1). Il doit, par son attitude, notamment : (a) entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs, ses collègues, ses subordonnés, en vue de faciliter la collaboration entre ces personnes ; (b) établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public ; (c) justifier et renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (d) respecter l'intérêt de la Commune et s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (al. 2). Selon l'art. 14 let. e du statut, sous la note marginale « exécution du travail

», le collaborateur doit notamment se conformer aux instructions de ses supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement. L'art. 16 al. 1 du statut prévoit que le collaborateur assumant un poste de cadre ou un poste de direction doit organiser le travail de ses subordonnés, donner toutes les instructions utiles et en surveiller le bon déroulement.

E. 4.4

Selon l'art. 75 du statut, après la période d'essai, le conseil administratif peut, pour des motifs fondés, résilier les rapports de service d'un collaborateur nommé à titre définitif, moyennant un délai de licenciement de 3 mois pour la fin d'un mois (al. 1). Par motifs fondés, il faut entendre toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que le Conseil administratif ne peut plus maintenir les rapports de service (al. 2). Sont notamment considérés comme motifs fondés : (a) l'impossibilité, dûment constatée, d'exercer la profession pour laquelle le collaborateur a été engagé ; (b) l'inaptitude, dûment constatée, à observer les devoirs généraux de la fonction ; (c) des prestations insuffisantes, dûment constatées, dues notamment à un manque de motivation et/ou à une incapacité professionnelle (al. 3). Le collaborateur doit pouvoir exercer son droit d'être entendu sur les motifs invoqués (al. 4). Le licenciement fait l'objet d'une décision motivée du Conseil administratif (al. 5).

E. 4.5

Selon la casuistique développée à propos de la fonction publique cantonale, applicable au cas d'espèce compte tenu de la similitude des normes, la notion de motifs fondés doit être concrétisée, dans chaque situation, à la lumière des circonstances du cas d'espèce (ATA/892/2016 du 25 octobre 2016 consid. 5a). L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. Le Tribunal fédéral a retenu comme justes motifs de résiliation des rapports de service toutes les circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que l'autorité qui nomme ne peut plus continuer ces rapports, mentionnant comme exemple de causes de cessation de l'emploi tenant à l'intérêt du service le fait que, par sa seule présence, le fonctionnaire perturbe la marche du service, notamment en cas de conflit de personnalités au sein d'un même service (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 et l'arrêt cité). De plus, selon une jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration

- 18/23 - A/1297/2024 est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/421/2021 du 20 avril 2021 consid. 3d et les arrêts cités). Tel a également été jugé comme étant le cas des difficultés relationnelles répétées avec les collègues et la hiérarchie, émaillées d'incidents et d'emportements, mis en évidence par les évaluations successives et ayant fait l'objet d'entretiens, de rappels et d'accompagnements (ATA/1521/2019 du 15 octobre 2019 consid. 6 et 7). Des manquements comportementaux récurrents envers la hiérarchie et des collègues, malgré de nombreux rappels à l'ordre et des changements de secteur, ont aussi été jugés constitutifs d'un motif fondé de résiliation, malgré la constance et la qualité des prestations depuis le début des relations de travail (ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016 consid. 10 et 11). Le fait de minimiser à plusieurs reprises l'importance de manquements pouvait contribuer à rompre le lien de confiance (ATA/634/2016 du 26 juillet

2016 consid. 6). La chambre de céans a en outre considéré que les difficultés comportementales, en particulier d'impulsivité, à l'encontre des collègues, auxquelles s'ajoutent d'autres problématiques récurrentes, notamment en lien avec la planification du travail par rapport à l'équipe, le refus de transport des patients et des consignes des supérieurs hiérarchiques, justifiaient la résiliation des rapports de service pour motif fondé (ATA/506/2022 du 17 mai 2022 consid. 6c). Le licenciement pour motif fondé est une mesure administrative dont le but est de permettre la résiliation des rapports de service lorsque leur continuation n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration. Elle ne suppose pas l'existence d'une violation fautive des devoirs de service par le fonctionnaire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.2 et les arrêts cités), raison pour laquelle elle n'est pas soumise à l'ouverture d'une enquête administrative préalable, au contraire de la révocation disciplinaire (art. 27 al. 2 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 [LPAC - B 5 05] ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_244/2014 du 17 mars 2015 consid. 5.2). Il faut que le comportement de l'employé – dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers – perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 précité consid. 4.1 et 4.2).

E. 4.6

L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. Les rapports de service étant soumis au droit public (ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8 ; ATA/82/2014 du 12 février 2014 consid. 11 et les références citées), la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité (art. 5 al. 1 Cst.), de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.), de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) et de la - 19/23 - A/1297/2024 proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst. ; ATA/993/2021 du 28 septembre 2021 consid. 4e ; ATA/562/2020 du 9 juin 2020 consid. 6e et les références citées). En particulier, le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1 ; ATA/932/2018 du 11 septembre 2018 consid. 6).

E. 4.7

Selon l'art. 77 du statut, sous la note marginale « licenciement en temps inopportun », dès le quatrième mois des rapports de service, l'article 336c CO – relatif au licenciement en temps inopportun – est applicable par analogie. Selon l'art 336c al. 1 let. b CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Selon l'al. 2 de cette même disposition, le congé donné pendant une des périodes prévues à l'al. 1 est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à

courir qu'après la fin de la période.

E. 4.8

En l'espèce, le recourant fait d'abord valoir que la résiliation des rapports de service serait nulle car notifiée en temps inopportun, soit alors qu'il était incapable de travailler. Il ne peut être suivi. Il n'explique pas en quoi l'opinion du médecin-conseil de l'assureur perte de gain, selon laquelle il était capable de travailler lorsqu'il a reçu la résiliation, serait viciée. Le médecin-conseil avait pour mission de l'examiner et de déterminer sa capacité à travailler selon son anamnèse et ses constatations. L'examen visuel de l'apparence du recourant faisait partie de ces constatations, et le recourant n'explique pas en quoi l'absence constatée de signes de tristesse ou d'insomnie ne serait pas pertinente. Le recourant n'explique pas en quoi l'investigation des relations avec son employeur n'était pas pertinente dès lors qu'il fait par ailleurs valoir la pression subie au travail. Le recourant n'explique pas non plus quels autres renseignements utiles le médecin-conseil aurait dû recueillir ailleurs pour déterminer sa capacité de travail. Les deux certificats produits par le recourant émanent l'un d'un kinésithérapeute, l'autre d'un psychiatre. Aucun des deux ne se prononce sur sa capacité à travailler. Ils ont au surplus été établis bien après la notification du licenciement. Il ne sont pas de nature à invalider l'opinion du médecin-conseil de l'assureur perte de gain. L'argument du recourant selon lequel il était difficile d'obtenir un rendez-vous est

- 20/23 - A/1297/2024 sans pertinence dès lors qu'il lui était loisible de consulter ailleurs. Le recourant ne soutient enfin pas qu'il consultait le Dr J_____ avant son licenciement. La résiliation n'a ainsi pas été notifiée en temps inopportun. Le grief sera écarté.

E. 4.9

Le recourant fait valoir l'établissement inexact des faits et la violation du statut, en l'absence de motif fondé de licenciement. Le recourant a certes fait l'objet d'évaluations élogieuses. Toutefois, dès les premières évaluations, l'accent a été mis sur la nécessité de ne pas trop se mettre en surcharge, de communiquer davantage et de partager plus d'informations (9 avril 2018), à poursuivre la délégation et la supervision et à prioriser (4 avril 2019), à ne pas prendre les choses trop à cœur, à poursuivre l'intégration et le suivi de sa collaboratrice, finaliser la répartition des responsabilités dans les missions et les dossiers, déléguer davantage en délimitant les champs de son action (27 septembre 2019), concrétiser le travail de délégation et la définition de la marge d'autonomie (8 juillet 2020), de doser son niveau d'engagement et d'implication et de lâcher prise sur certains éléments, de permettre à sa collaboratrice une délégation de plus en plus importante en toute sérénité, de poursuivre l'accompagnement de celle-ci dans l'optique d'une autonomie et d'une prise en charge plus importantes des dossiers, en accordant la confiance nécessaire (8 juillet 2021). Il ressort ainsi des évaluations que le recourant avait une tendance à se surcharger et de la difficulté à déléguer, sans qu'il s'agisse alors de défauts rédhibitoires. Au printemps 2023, toutefois, le recourant a fait l'objet d'un recadrage en rapport avec plusieurs événements. Son « fonctionnement » ne répondait alors pas aux attentes, était devenu pesant et ne pouvait plus durer. Les constants retours et remises en question qui lui sont alors reprochés, et dont la commune demandait qu'ils cessent, semblaient s'inscrire dans la suite des observations sur sa propension à un engagement excessif. L'engagement, qui était jusque-là principalement une qualité, semble aux yeux de la commune s'être transformé en opiniâtreté et revêtir les caractéristiques d'un défaut. La commune soulignait que des

réponses avaient été apportées, qui ne changeraient pas, que le recourant avait été entendu et écouté à de nombreuses reprises par le conseil administratif, comme aucun autre cadre de l'administration ne l'avait jamais été, ni n'avait bénéficié d'autant d'écoute et d'interactions relativement à la charge de travail et aux RH. Le recourant fait valoir que son engagement était total, que sa charge de travail était excessive, que la dotation en personnel de son service était insuffisante, que ses collaboratrices successives avaient accusé de longues absences, et que la commune n'entendait pas ses doléances. La commune a toujours reconnu et salué l'engagement total du recourant, tout en le mettant en garde contre un engagement excessif. Elle a entendu ses doléances, mais a jugé leur répétition excessive et inadéquate. La dotation en personnel avait été tributaire de la santé des collaboratrices du recourant et des aléas budgétaires de la commune.

- 21/23 - A/1297/2024 Quand bien même il faudrait reconnaître que le recourant assumait une charge de travail excessive, celle-ci ne pouvait justifier que le recourant adresse à une conseillère administrative un message sur les qualités de sa collaboratrice le jour même où avait été discutée l'opportunité de renouveler son engagement en raison de ses absences. Quoi qu'il ait pu dire le recourant, ce message pouvait être perçu au moins comme inadéquat, même s'il n'était pas de nature à exercer une pression. Le recourant semble d'ailleurs s'en être rendu compte et a présenté ses excuses. De même, une charge excessive de travail ne pouvait justifier que le recourant, dans ses relations avec la mandataire externe F_____, multiplie les demandes, remette sans cesse en question et critique le travail accompli par celle-ci, la contraignant à établir constamment de nouvelles versions des documents conduisant à l'épuisement de la mandataire et grevant le budget alloué au mandat, ni qu'il change de sa propre initiative et sans en avertir le conseil administratif les orientations et le périmètre du mandat. Certes, le recourant conteste avoir changé les orientations et le périmètre du mandat. Toutefois, les déclarations d'E_____ faites hors sa présence devant le conseil administratif ne permettent pas de douter que la mandataire externe a été épuisée et découragée par son attitude. On ne voit d'ailleurs pas ce que la confrontation du recourant avec E_____ aurait pu changer aux plaintes précises de cette dernière. Certes, le recourant impute les variations dans le développement du PDCom à l'exécutif communal. Toutefois, même si cette circonstance était établie, elle ne justifierait pas que le recourant procède comme il l'a fait avec la mandataire externe. Même si, comme le soutient le recourant, les thématiques complémentaires avaient été rendues nécessaires par de profonds changements au niveau cantonal ou par l'émergence de préoccupations environnementales, qui ne lui étaient pas imputables, cela ne justifiait pas qu'il en fasse supporter les conséquences à F_____ sans avertir l'exécutif de l'épuisement de cette dernière et du risque qu'elle mette fin au mandat alors que d'importants travaux – de préparation du PDCom – étaient en cours avec un échéancier strict. Le recourant, qui exerçait des fonctions de cadre et était en charge de projets importants pour la commune, devait jouir en permanence de la confiance pleine et entière de l'exécutif. La détérioration progressive de sa capacité à accepter les réponses de la commune à ses demandes nombreuses et répétées, puis la succession de l'incident du message du 8 mai 2023 et des doléances de la mandataire externe du 20 septembre 2023, qui avaient fait apparaître soudain le risque imminent que celle-ci renonce au mandat, au plus mauvais moment pour la commune, permettaient à cette dernière de retirer sa confiance au recourant et de considérer que le lien de confiance était irrémédiablement rompu. Ces éléments étant suffisants pour fonder la résiliation des rapports de service, il n'est pas nécessaire d'examiner les autres griefs de l'intimée et leur réfutation par le recourant.

- 22/23 - A/1297/2024 Mal fondé, le recours sera rejeté. Le rejet rend les conclusions en réintégration subsidiairement en indemnisation sans objet.

E. 5

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant. Aucune indemnité ne sera allouée à la commune, qui y a conclu mais qui compte plus de 10'000 habitants (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1043/2024 du 3 septembre 2024 consid. 5 et les arrêts cités). 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.