

GE_GERICHTE ATA/810/2021 vom 10. August 2021

GE Cour de justice, 2021-08-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_810_2021

FR: GE_GERICHTE ATA/810/2021 du 10 août 2021

IT: GE_GERICHTE ATA/810/2021 del 10 agosto 2021

Regeste

Résumé: Un fonctionnaire qui pose sa main sur la cuisse de sa collègue en la remontant vers le sexe et lui donne des baisers sur la joue dans le cadre des missions accomplies ensemble en voiture de service réalise des comportements importuns et atteint la dignité de celle-ci. Il manque à ses devoirs de service. Sa révocation est justifiée, l'autorité devant garantir aux membres de son personnel une protection de leur personnalité.

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

Le litige porte sur la conformité au droit de la décision de révocation du recourant de ses fonctions avec effet immédiat, prononcée le 16 décembre 2020 par le Conseil d'État.

La révocation contestée sanctionne les comportements adoptés à répétition reprises par le recourant envers Mme B_____, considérés par l'autorité intimée comme des violations de ses devoirs de service. Ceux envers d'autres collaboratrices, notamment Mmes C_____ et K_____ ont certes été tenus comme établis par l'enquêteur. Toutefois, ils ont été retenus à titre de preuves

- 13/22 - A/156/2021 dans la mesure où ils confortent les déclarations de Mme B_____. En revanche, ils n'ont pas été directement visés par l'enquête administrative. L'enquêteur a par ailleurs relevé que certains de ces comportements, entre autres envers Mme C_____, étaient prescrits et que sur d'autres, notamment ceux à l'égard de Mme K_____, il subsistait un doute quant à leur prescription. Faute de précision temporelle, dans le doute, ces derniers doivent être considérés comme prescrits.

Le recourant fait valoir qu'il n'a pas commis de violation de ses devoirs de service et que, si les faits qui lui sont reprochés étaient avérés, leur gravité serait à relativiser. Sa révocation constituerait dès lors une sanction disproportionnée. 3)

Les rapports de service du recourant, en sa qualité de fonctionnaire de l'administration cantonale, sont soumis à 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) et son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

a. Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'Etat et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC). Ils se doivent, par leur attitude, notamment d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC) ainsi que de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c).

b. En vertu de l'art. 16 al. 1 LPAC, les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes :

Prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie, d'un blâme (let. a) ; prononcées, au sein de l'administration cantonale, par le chef du département ou le chancelier d'État, d'entente avec l'office du personnel de l'État de la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée ou de la réduction de traitement à l'intérieur de la classe (let. b) ; prononcées, à l'encontre d'un fonctionnaire, au sein de l'administration cantonale, par le Conseil d'État du retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans ou de la révocation (let. c).

Le Conseil d'État doit ordonner l'ouverture d'une enquête administrative qu'il confie à une personne qui a les compétences requises dans les hypothèses visées à l'art. 16 al. 1 let. c LPAC, soit notamment pour le prononcé d'une révocation (art. 27 al. 2 LPAC).

c. Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du

- 14/22 - A/156/2021 fonctionnaire (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7ème éd., 2016, n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 2249). La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/137/2020 du 11 février 2020 ; ATA/808/2015 du 11 août 2015). La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (Gabriel BOINAY, Le droit disciplinaire dans la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en suisse romande, in Revue jurassienne de jurisprudence, 1998, n. 55 p. 14).

Tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire peut engendrer une sanction. La loi ne peut pas mentionner toutes les violations possibles des devoirs professionnels ou de fonction. Le législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 50 p. 14). Dans la fonction publique, ces normes de comportement sont contenues non seulement dans les lois, mais encore dans les cahiers des charges, les règlements et circulaires internes, les ordres de service ou même les directives verbales. Bien que nécessairement imprécises, les prescriptions disciplinaires déterminantes doivent être suffisamment claires pour que chacun puisse régler sa conduite sur elles, et puisse être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à résulter d'un acte déterminé (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 51 p. 14). 4)

L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2). Pour satisfaire au principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101), il faut que la décision prononcée soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude), que ceux-ci ne puissent être

atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) et qu'il existe un rapport raisonnable entre le but d'intérêt public recherché par cette mesure et les intérêts privés en cause, en particulier la restriction à la liberté personnelle qui en résulte pour la personne concernée (principe de la proportionnalité au sens étroit ; ATF 136 IV 97 consid. 5.2.2). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la

- 15/22 - A/156/2021 profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATA/137/2020 précité ; ATA/118/2016 du 9 février 2016). En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/694/2015 du 30 juin 2015).

En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou à l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/118/2016 précité ; ATA/452/2013 du 30 juillet 2013 et les références citées). 5) a. La révocation disciplinaire, qui est la sanction la plus lourde prévue par la loi, implique une faute grave, soit une violation particulièrement grave d'un devoir de service (ATA/137/2020 précité ; ATA/1287/2019 du 27 août 2019 et les références citées). Cette mesure revêt l'aspect d'une peine et a un certain caractère infamant vu sa nature. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction (arrêt du Tribunal fédéral 8C_324/2017 du 22 février 2018 consid. 5.2.2 ; ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019).

b. Parmi les motifs propres à justifier une révocation disciplinaire, on peut mentionner, à titre d'exemple, la violation du secret de fonction dans un domaine sensible, l'abus des pouvoirs de la fonction, l'indication fautive des heures de travail ou des irrégularités dans le cadre de l'enregistrement du temps de travail, l'alcoolisme ou encore le vol (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5 et les références citées).

c. La chambre de céans a notamment confirmé la révocation : d'un agent de sécurité publique qui enregistrerait des vidéos pendant des interventions sans l'accord de personnes filmées (ATA/860/2020 du 8 septembre 2020, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_644/2020 du 4 mars 2021 ; d'un fonctionnaire ayant pénétré dans les bureaux RH dont l'accès était restreint aux seules personnes autorisées moyennant un badge (révocation avec effet immédiat : ATA/698/2020 du 4 août 2020, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_530/2020 du 1er juin 2021) ; d'un huissier-chef ayant transmis des documents à des tiers non autorisés, omis de cadrer une subordonnée et adopté d'autres comportements problématiques (ATA/1287/2019 précité) ; d'un intervenant en protection de l'enfant ayant entretenu une relation intime avec la mère des enfants dont il était en charge (ATA/913/2019 du 21 mai 2019, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_448/2019 du 20 novembre 2019) ; d'un employé administratif au sein de la police ayant fait usage des outils informatiques mis à sa disposition par son employeur pour satisfaire sa curiosité personnelle et transmettre des données confidentielles à des tiers (ATA/56/2019 du 22 janvier 2019, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_161/2019 du 26 juin 2020) ; d'un fonctionnaire ayant dérobé de la nourriture dans les cuisines d'un établissement hospitalier

- 16/22 - A/156/2021 (ATA/118/2016 précité) ; d'un policier ayant frappé un citoyen lors de son audition, alors que ce dernier était menotté et maîtrisé (ATA/446/2013 du 30 juillet 2013, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_679/2013 du 7 juillet 2014) ; d'un fonctionnaire ayant insulté, menacé et empoigné un collègue dans un cadre professionnel (ATA/531/2011 du 30 août 2011) ; d'un fonctionnaire ayant notamment entretenu des relations intimes avec des fonctionnaires du service (ATA/39/2010 du 26 janvier 2010, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_239/2010 du 9 mai 2011) ; d'un fonctionnaire ayant fréquemment et régulièrement consulté des sites érotiques et pornographiques depuis son poste de travail, malgré une mise en garde préalable et nonobstant la qualité du travail accompli (ATA/618/2010 du 7 septembre 2010). Elle a également confirmé la révocation d'un enseignant qui avait ramené une prostituée à l'hôtel où logeaient ses élèves, lors d'un voyage de classe, organisé sur son lieu de travail et pendant ses heures de service une rencontre à caractère sexuel avec un jeune homme dont il n'avait pas vérifié l'âge réel et dont il ignorait l'activité, puis menacé ce dernier (ATA/605/2011 du 27 septembre 2011).

La chambre administrative a toutefois annulé la révocation et ordonné la réintégration d'un fonctionnaire l'autorité intimée ayant mal établi les faits et abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que le comportement de celui-ci constituait du harcèlement sexuel à l'égard d'une collègue (ATA/137/2020 du 11 février 2020) ; en l'absence de violation des devoirs de service d'un fonctionnaire, pour lequel l'autorité d'engagement n'avait pas pu établir qu'il s'était rendu coupable de faux, seul fait à la base de la décision (ATA/911/2015 du 8 septembre 2015), ou dans le cas d'une fonctionnaire au motif que l'autorité avait renoncé à statuer sur le plan disciplinaire pendant plus d'une année, laissant l'intéressée dans l'incertitude sur sa situation, ce qui allait à l'encontre des principes du droit disciplinaire (ATA/1235/2018 du 20 novembre 2018). 6) a. Sous le titre marginal « Harcèlement sexuel ; discrimination », l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (Loi sur l'égalité - LEg - RS 151.1) définit le comportement discriminatoire comme un « comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne 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 une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle » (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4876/2020 du 28 juin 2021 consid. 7.2). Bien que les exemples cités dans 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 et les références ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_544/2018 du 29 août 2019 consid. 3.1 ; 4A_18/2018 du

- 17/22 - A/156/2021 21 novembre 2018 consid. 3.1 ; 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 7.2 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 Margrith BIGLER-EGGENBERGER/Claudia KAUFMANN [éd.], Commentaire de la loi sur l'égalité, 2000, ad art. 4 LEg, n. 59 p. 118).

L'énumération de l'art. 4 LEg n'est pas exhaustive (Message du Conseil fédéral du 24 février 1993 relatif à la loi sur l'égalité, FF 1993 I 1163, p. 1219). Sont également qualifiés de harcèlement sexuel les remarques concernant les qualités ou les défauts physiques, les propos obscènes et sexistes, les regards qui déshabillent, les actes consistant à dévisager ou siffler, les avances, les gestes non désirés et importuns (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4876/2020 précité consid. 7.2 ; Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 873 s.).

Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail peut se manifester sous différentes formes allant des transgressions verbales aux agressions sexuelles, et même, dans le cas extrême, au viol. Le fait qu'il s'agit d'actes de harcèlement verbal et non physique (avec violence ou menace), est une circonstance objective justifiant de considérer que ces actes n'atteignent pas un niveau de gravité comparable à celui des agressions sexuelles. Les remarques et plaisanteries sexistes peuvent avoir un impact important sur la victime selon leur durée et leur fréquence. Le potentiel de nuisance de ce type de harcèlement est également susceptible d'être accru lorsque plusieurs personnes y prennent part. Si une intention de nuire pourrait peser comme facteur de gravité du harcèlement sexuel (arrêt du Tribunal fédéral 4C.289/2006 du 5 février 2007 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4876/2020 précité consid. 7.2), l'absence d'une telle intention ne saurait en atténuer le caractère inadmissible. En effet, sauf lorsqu'il s'agit d'établir l'existence d'un chantage sexuel, la motivation de l'auteur est sans pertinence pour la qualification du harcèlement sexuel (arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.3.4).

Le harcèlement sexuel se caractérise avant tout par le fait qu'il est importun, à savoir qu'il n'est pas souhaité par la personne qui le subit, sans que l'intention de l'auteur soit déterminante (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4876/2020 précité consid. 7.2 ; A-6910/2009 du 25 octobre 2010 consid. 6.3). Le caractère importun de l'acte doit être déterminé non seulement d'un point de vue objectif, mais également d'un point de vue subjectif, soit en tenant compte de la sensibilité de la victime (Gabriel AUBERT/Karine LEMPEN [éd.], Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, 2011, p. 104 ; Karine LEMPEN, Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur, 2006, p. 134). Il n'est en outre pas nécessaire que la personne accusée

- 18/22 - A/156/2021 visait à obtenir des faveurs sexuelles. Il suffit de se trouver en présence d'une atteinte à la personnalité ayant un contenu sexuel ou du moins une composante sexuelle (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4876/2020 précité consid. 7.2 ; A-6910/2009 précité consid. 6.2).

b. En droit genevois, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (art. 2B al. 1 LPAC). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2). L'organisation du travail dans l'administration doit être conçue de telle sorte qu'elle assure des conditions de travail normales aux membres du personnel et leur permette de faire valoir leur personnalité, leurs aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative (art. 2 al. 1 RPAC). Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information (al. 2). 7)

En l'espèce, l'enquêteur retient que le recourant a violé ses devoirs de service en posant à répétées reprises sa main sur la cuisse de sa collègue et en lui donnant des baisers sur la joue. Son comportement n'avait rien d'accidentel et s'inscrivait dans une attitude ancienne et répétée. Il était prêt à utiliser une substance ingérée pour anéantir la résistance physique et psychique de Mme B_____. L'ensemble des événements semblait dénoter une gradation dans l'audace et avait tout pour suggérer sa volonté de passer à l'acte. Pour le Conseil d'État, plusieurs collaboratrices ont été importunées par les avances insistantes du recourant. Quant à ce dernier, il soutient que Mme B_____ a mal interprété son comportement. Il ne l'a pas harcelée. Celle-ci a accepté, après une pause, de reprendre sa collaboration avec lui.

a. L'enquête administrative a établi, principalement par l'audition de témoins, la concordance de leurs témoignages et certains comportements adoptés par Mme B_____ (changement de numéro de téléphone ; demande de ne plus travailler avec le recourant ; report de ses propres tâches) que le recourant a, à plusieurs reprises, posé sa main sur la cuisse de sa collègue en la remontant vers le sexe et lui a donné des baisers sur la joue dans le cadre des missions accomplies ensemble en voiture de service. Ces actes constituent des comportements importuns et ont atteint la dignité de Mme B_____, celle-ci ne les ayant pas désirés. Elle a dû prendre plusieurs mesures pour éviter d'être confrontée à nouveau aux agissements du recourant. Elle a repoussé sa main et lui a rendu les coups qu'il lui a infligés. Elle a également accompli d'autres démarches pour se protéger, notamment en réduisant ses interventions avec l'UGBM, changeant de numéro de téléphone et demandant d'être mise au bénéfice du « stop Direction » dans Calvin.

Le recourant soutient que Mme B_____ a continué d'avoir des missions avec lui et qu'elle n'a pas porté l'affaire devant la hiérarchie. Ces allégations ne

- 19/22 - A/156/2021 signifient cependant pas que ses actes étaient voulus par celle-ci. En revanche, il ressort du dossier que, pour la concernée, ils n'étaient pas souhaités, comme, au demeurant, pour les autres collaboratrices qui qualifiaient l'intéressé de « dragueur » « lourd », « collant » et « insistant ». Poser sa main sur la cuisse de sa collègue est un comportement importun. Un tel agissement relève du harcèlement sexuel et est proscrit dans un contexte professionnel.

En outre, les visées du recourant sur Mme B_____ ne font pas de doute. Ce dernier a déclaré vouloir coucher avec sa collègue et a essayé de mettre en place une stratégie lui permettant de briser la résistance de celle-ci en utilisant, le cas échéant, un produit ingéré. Mme B_____ s'est sentie menacée. Or, le recourant ne pouvait pas ignorer que poser sa main sur la cuisse de sa collègue et déclarer aimer « faire une fête avec elle » pour « lui mettre un produit » et la violer étaient inadmissibles. Pourtant, à teneur du dossier, il a à plusieurs reprises posé sa main sur la cuisse de sa collègue, à chaque fois lors des missions avec elle. Ses agissements n'étaient pas isolés. Il a également adopté des comportements importuns à l'égard d'autres collaboratrices par ses avances incessantes et « lourdes ».

Au vu de ce qui précède, le recourant a manqué à ses devoirs de service de par ses agissements à l'encontre de Mme B_____.

Le grief du recourant doit être écarté.

b. Le recourant soutient que son comportement jovial, agréable, bon vivant ne faisant pas de distinction entre les hommes et les femmes faisait de lui un collègue apprécié au sein du

SPAd. Ses collègues féminines ne le craignaient par ailleurs pas et ne se sentaient pas harcelées. Pour le Conseil d'État, cet élément n'est pas pertinent.

Les comportements retenus par l'enquête, la main sur la cuisse d'une collègue dans une voiture de service et des tentatives de baisers sur la bouche dans l'ascenseur, des baisers sur la joue, des invitations insistantes à manger ou à prendre un verre ou des compliments inappropriés concernaient ses collègues femmes. Ces comportements se sont produits à plusieurs reprises en 2017 et 2018 à l'encontre de Mme B_____ principalement. Par ses dénégations, le recourant démontre qu'il ne s'est jamais remis en question, n'a jamais émis de doute quant à son comportement, et ce alors même que plusieurs collaboratrices et collaborateurs entendus par l'enquêteur ont fait état du malaise provoqué par ses agissements dans le cadre des relations qu'il voulait mettre en place. Même après le rapport d'enquête, il ne s'est pas remis en question.

Le grief du recourant doit être écarté.

- 20/22 - A/156/2021

c. La sanction prononcée par l'autorité intimée doit respecter le principe de la proportionnalité.

Dans la mesure où les comportements du recourant ne sont, en eux-mêmes, pas admissibles dans une relation de travail, l'autorité intimée se devait de le sanctionner, pour signifier clairement que ce type de comportement n'est pas acceptable au sein de l'administration. Elle a prononcé sa révocation avec effet immédiat. On voit mal quelle autre mesure moins incisive aurait pu atteindre ce but. Le recourant indique qu'un déplacement dans un autre service pouvait être une option. Néanmoins, il invoque cette alternative dans le but de se maintenir au sein de l'administration et se protéger d'une mauvaise réputation qui, selon lui, résulte d'accusations infondées portées à son encontre. Il ne fait ainsi pas preuve d'une remise en cause de son comportement ni ne démontre une prise de conscience prouvant que son déplacement dans un autre service le pousserait à modifier son comportement. Or, l'autorité intimée doit garantir aux membres de son personnel une protection de leur personnalité. Il existe un intérêt public important à ce que les personnes exerçant une fonction au sein de l'administration aient un comportement irréprochable envers leurs collègues, de sorte que l'intérêt public au bon fonctionnement du service l'emporte sur les intérêts personnels contraires du recourant de continuer à exercer une activité au sein de l'administration cantonale. Dans ces conditions, la révocation avec effet immédiat du recourant est une mesure permettant d'éviter toute éventuelle réitération de son comportement importun.

Ainsi, la révocation respecte le principe de la proportionnalité sous l'angle de l'aptitude, de la nécessité et de la proportionnalité au sens étroit. Elle est dès lors conforme au droit.

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours. 8)

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

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