

GE_GERICHTE A/359/2017 vom 15. Mai 2018

GE Cour de justice, 2018-05-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_359_2017

FR: GE_GERICHTE A/359/2017 du 15 mai 2018

IT: GE_GERICHTE A/359/2017 del 15 maggio 2018

Erwägungen

E. 6

février 2018 consid. 4f ; ATA/998/2014 du 16 décembre 2014 consid. 5d ; ATA/576/2014 du 29 juillet 2014 consid. 5a). c. Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit respecter les principes constitutionnels généraux, notamment les principes de la légalité, de l'égalité, de la proportionnalité, de la bonne foi, de l'interdiction de l'arbitraire, lors de la fin des rapports de travail des employés (ATA/109/2018 précité consid. 5 ; Héloïse ROSELLO, *Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique*, 2016, p. 275). 5) a. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité de l'employé ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (art. 34 du statut).! [endif]>! [if> À teneur de l'art. 328 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité ; en particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes (al. 1) ; il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2). b. Les notions d'atteinte à la personnalité et à l'intégrité personnelle sont indéterminées, de sorte qu'il appartient à la jurisprudence de développer leur contenu. Parmi les biens protégés figurent non seulement la vie et la santé du travailleur, mais aussi sa dignité, la considération dont il jouit dans l'entreprise, son honneur personnel et professionnel (Gabriel AUBERT, in *Commentaire romand, CO I*, 2012, n. 3 ad art. 328 CO). c. Aux termes de l'art. 6 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (LTr - RS 822.11), auquel renvoie l'art. 17 al. 1 LDT par renvoi de l'art. 2 al. 1 du statut – et qui a la même finalité de protection que l'art. 328 CO (Rémy WYLER/Boris HEINZER, *Droit du travail*, 2014, p. 320) –, pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs (al. 1) ; l'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage (al. 2). Selon l'art. 22 de de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail du 18 août 1993 (Protection de la santé, OLT 3 – RS 822.113), le bruit et les vibrations doivent être évités ou combattus (al. 1) ; pour la protection des travailleurs, il importe en particulier : a. de prendre des mesures en matière de construction des bâtiments ; b. de prendre des mesures concernant les installations d'exploitation ; c. de procéder à l'isolation acoustique ou à l'isolement des sources de bruit ; d. de prendre des mesures

concernant l'organisation du travail (al. 2). En vertu de l'art. 24 al. 4 OLT 3, les postes de travail doivent être aménagés de façon à ce que les installations d'exploitation ou les dépôts voisins ne soient pas préjudiciables à la santé des travailleurs ; à cet effet, il conviendra de prendre des mesures appropriées telles que l'installation de parois de protection ou l'aménagement des postes de travail dans des locaux séparés. Relativement à cet article, le secrétariat d'État à l'économie (ci-après : SECO) considère que tout en prenant en compte l'environnement de travail ainsi que les processus organisationnels et les systèmes de communication, les locaux doivent être aménagés sur le plan ergonomique de manière à ce que leur fonctions soient assurées sans perturbation pour les utilisateurs. Pour un travail concentré, les facteurs perturbants tels que les conversations téléphoniques, les discussions d'autres personnes, l'étalage de documents à traiter sur de grandes surfaces ou des voies de circulation fortement fréquentées dans le voisinage, etc., doivent être pris en compte dès la planification de l'aménagement des postes de travail et réduits au moyen de mesures techniques et organisationnelles (SECO, Commentaire de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail, Art. 24, décembre 2015, p. 1). Concernant plus précisément l'al. 4, Des influences souvent différentes (bruits, atmosphère ambiante, qualité de l'air, etc.) et parfois des besoins contradictoires entre les différentes zones de travail et certaines installations et locaux à proximité peuvent provoquer des nuisances et des problèmes de santé. Les critères d'ergonomie et d'hygiène déterminants pour l'appréciation des gênes causées par des installations environnantes sont décrits dans les art. 15 à 24 de l'OLT 3. Les mesures de protection des travailleurs peuvent être constituées par des séparations et des cloisons, des enceintes fermées, des isolations, etc. Il y a lieu de prévoir de telles mesures notamment lors de charges sonores supérieures aux valeurs indicatives pour l'activité exercée (art. 22 OLT 3), ou lors d'impulsions sonores répétées (martelage, coups, détonations), ressenties comme gênantes par la plupart des personnes concernées (SECO, op. cit., p. 11). d. Le harcèlement psychologique, ou mobbing – qui constitue une forme aiguë d'une atteinte à la personnalité ou à l'intégrité personnelle (Gabriel AUBERT, op. cit., n. 6 ad art. 328 CO) –, contrevient à l'obligation de l'employeur prévue par l'art. 328 al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2). Selon la définition donnée par la jurisprudence qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public, le harcèlement psychologique, communément appelé mobbing, se 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, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé (arrêts du Tribunal fédéral 8C_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.5 ; 8C_398/2016 du 17 mai 2017 consid. 4.1.1 ; 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices

convergençs (arrêts du Tribunal fédéral 8C_41/2017 précité consid. 3.5 ; 4D_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1 ; 4A_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.2 et les références citées). e. La partie qui résilie abusivement le contrat de travail doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive ; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3, et les arrêts cités). f. Le congé est abusif, notamment, 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 (art. 336 al. 1 let. a CO). Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une « raison inhérente à la personnalité » au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.5). Une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation, peut rendre celle-ci abusive (ATF 132 III 115 consid. 2.2 = JdT 2006 I 152). Notamment, le harcèlement psychologique, à titre d'atteinte à la personnalité du travailleur, peut donner lieu à une indemnisation si sa gravité le justifie. Toutefois, par lui-même, il ne rend pas la résiliation des rapports de travail abusive (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2006 du 24 novembre 2006 consid. 3 ; ATF 125 III 70 consid. 2a ; ATA/1623/2017 du 19 décembre 2017 consid. 11c). Celle-ci peut le devenir si, par exemple, elle intervient à cause d'une baisse des prestations du travailleur qui est la conséquence du harcèlement psychologique toléré par l'employeur en violation de son obligation résultant de l'art. 328 al. 1 CO (arrêts du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1 er décembre 2016 consid. 3.1 ; 4C.237/2006 précité consid. 3 ; ATF 125 III 70 consid. 2a ; ATA/1623/2017 précité consid. 11c). Il faut considérer en particulier qu'en vertu de l'art. 328 CO, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé. Il doit s'abstenir de toute atteinte aux droits de la personnalité qui n'est pas justifiée par le contrat et doit également les protéger contre des atteintes de la part de supérieurs, de collègues ou de tiers. Cette obligation est le corollaire du devoir de fidélité de l'employé (art. 321a CO). Le Tribunal fédéral en a déduit qu'un licenciement n'est pas abusif lorsque le caractère difficile d'un employé a contribué à créer une situation conflictuelle sur le lieu de travail qui se répercute négativement sur le travail en commun et lorsque l'employeur a pris auparavant toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit et améliorer la situation, telles que des modifications de son organisation ou des instructions adressées aux autres travailleurs. Si l'employeur ne se soucie pas de résoudre le conflit, s'il omet ces mesures ou s'il se contente de démarches insuffisantes et qu'il procède néanmoins au licenciement, il viole son obligation de protéger la personnalité du travailleur et le licenciement est alors abusif (ATF 132 III 115 consid. 2.2 = JdT 2006 I 152 ; 125 III 70 c. 2c ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_240/2017 du 14 février 2018 consid. 3 ; 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2 et 3, dans lequel un

avertissement adressé tardivement à une seule des parties au conflit a été considéré comme une mesure insuffisante). Au contraire, un comportement grossier, incompatible avec la bonne marche des affaires de la part de l'employeur ne suffit pas à rendre le licenciement abusif. Il n'incombe pas à l'ordre juridique de sanctionner des comportements simplement grossiers (ATF 132 III 115 consid. 2.3 = JdT 2006 I 152 ; 131 III 535 consid. 4.2). 6) En l'espèce, ce ne sont pas les prestations professionnelles de l'intéressé qui sont en cause, mais son comportement à l'égard d'autres employés des TPG et de sa hiérarchie. 7) À tout le moins durant les mois qui ont précédé l'altercation du 26 août 2016, certains jours, l'environnement où travaillait le recourant, qui était sensible au bruit, était bruyant, plus précisément entre 14h30 et 15h00 où l'ambiance était particulièrement agitée. Il s'agissait de bruits, de « gamineries » de la part d'une partie des employés, en particulier MM. G_____, F_____ et I_____, en définitive de comportements qui dépassaient le cadre professionnel et survenaient à intervalles réguliers selon les propos de M. D_____, supérieur direct de l'intéressé. Ainsi, MM. G_____ et F_____ ont envoyé un ballon dans le bureau de MM. A_____ et E_____ ou contre la paroi de ce dernier, à plusieurs reprises ; la fréquence précise de ces tirs n'a pas pu être établie, les déclarations faites par l'intéressé dans le cadre de l'enquête disciplinaire et de la procédure de recours ne pouvant, vu son intérêt quant à l'issue du litige, être suivies que si elles sont corroborées par d'autres éléments de faits, ce qui n'est pas le cas sur ce point. M. K_____ – dont rien ne permet de mettre en cause le témoignage qui sera en conséquence retenu – les a prévenus deux fois qu'il allait avertir le responsable du centre de la C_____, et la troisième fois (le même jour), en juillet 2016, il a saisi le ballon, après quoi, ils n'ont plus joué au ballon et se sont calmés. De temps en temps après, quand leur comportement posait problème, M. K_____ leur a demandé de cesser « leur activité nuisible » et ils l'ont arrêtée. Parallèlement, des employés mécaniciens, pas forcément M. G_____ ou M. F_____, ont à plusieurs reprises jeté des objets sur le toit du bureau dans lequel se trouvaient MM. A_____ et K_____, le même toit que celui du bureau de M. D_____. Ce dernier leur a demandé d'arrêter de faire cela et de descendre les objets, et il n'est pas établi qu'ils ont recommencé depuis lors. Enfin, à tout le monde, y compris à M. K_____ et à M. A_____ dans le bureau, différents employés qui passaient envoyaient des « piques » – ou farces –, sous forme notamment de « touches » ou de mots, par exemple le lancement du soutien-gorge le jour de l'altercation en cause, agissements qui n'étaient en soi pas méchants, même si parfois la capacité de tolérance des personnes visées pouvait être atteinte, lorsque cela se répétait dans un laps de temps très court. Lesdits employés n'ont pas fait plus de « piques » à M. A_____ qu'à d'autres. M. D_____ à plusieurs reprises, M. K_____ à au moins trois reprises et le recourant à au moins une reprise ont demandé aux auteurs des dérangements d'y mettre fin. Il n'est pas établi que l'intéressé se soit plaint de harcèlement ou de dérangements particuliers auprès de M. D_____. Il découle néanmoins des déclarations de ce dernier et de M. E_____ que tous deux étaient au courant de la sensibilité particulière de l'intéressé au bruit et que des dérangements survenant par surprise pouvaient le gêner, notamment dans sa concentration au travail, et lui être particulièrement pénibles. Pour le reste, il ne ressort ni du dossier ni des enquêtes, pas même des allégations de l'intéressé, qu'il y aurait eu une animosité ou des problèmes particuliers entre celui-ci et d'autres employés. Au regard de l'ensemble de ces circonstances et quand bien même les agissements intempestifs de collègues sous forme de tirs de ballons, jets de projectiles et farces étaient inacceptables sur le lieu de travail compte tenu notamment de leur fréquence, il ne peut pas être retenu que le recourant ait été victime

d'agissements visant à lui nuire personnellement et à l'exclure. Son manque d'intégration au sein de l'équipe résulte, pour le moins pour une part importante, de sa propre volonté de rester presque constamment devant son ordinateur pour son travail sans chercher à échanger avec ses collègues, comme l'ont relevé de manière convergente MM. D_____ et H_____. Un harcèlement psychologique à l'encontre de l'intéressé n'est en conséquence nullement établi, pas même par indices. Il doit en revanche être retenu que le recourant a été atteint dans sa santé psychique, bien que dans une ampleur limitée, avec en particulier du stress, de la nervosité et de l'anxiété, et que l'employeur n'a pas suffisamment veillé à la protection de la santé du recourant, au sens des art. 34 du statut, 328 CO, 6 LTr, et tels que précisés par les art. 22 et 24 OLT 3. En effet, comme vu plus haut, la hiérarchie de celui-ci ne pouvait pas ignorer que les agissements intempestifs de collègues sous forme de tirs de ballons, jets de projectiles et farces pouvaient l'atteindre dans sa tranquillité et sérénité au travail et lui occasionner des souffrances et problèmes dans sa santé psychique. Il incombait aux TPG de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser ces dérangements, que ce soit en étant plus fermes avec leurs auteurs ou en déplaçant l'intéressé. Du reste, devant le directeur technique, M. E_____ a reconnu qu'il « [aurait] peut-être dû faire plus attention » et M. D_____ a été sanctionné par un avertissement oral pour ne pas avoir fait suffisamment preuve de plus d'anticipation et de discernement dans le suivi du recourant. 8) a. Le 26 août 2016, après avoir vu soudain tomber sur sa place de travail un soutien-gorge lancé par M. J_____, le recourant, énervé, a donné un coup de pied contre un pilier métallique de son bureau. Il a ensuite mis un parapluie entre le dos et la chaise de M. G_____, en employant des termes vulgaires. Concernant ce dernier fait, les déclarations imprécises de l'intéressé dans le cadre de l'enquête administrative ne sont en tout état de cause pas de nature à remettre en cause celles concordantes de MM. G_____ et H_____. Le même jour, après être sorti de son bureau, le recourant s'est dirigé vers M. F_____ qui travaillait sur le moteur d'un bus, l'a bousculé en prenant l'arrière de la jambe droite « comme pour lui faire une béquille » et en lui disant en substance « Oups pardon ». Sur ce point, il n'y a aucun motif de mettre en doute le témoignage précis de M. H_____, corroboré en grande partie par celui de MM. F_____ et G_____. Puis, conformément aux déclarations concordantes de plusieurs témoins, l'intéressé est allé vers M. G_____, qui était en train d'effectuer une réparation assis sur une marche d'un bus, et a donné un coup de pied sur son tibia gauche, lui occasionnant une relativement légère marque bleue et des douleurs présentes encore le lendemain. M. G_____ a alors riposté en donnant un coup de pied au recourant. Dans le même contexte, le recourant a rappelé qu'il faisait du tir sportif et a dit que le calibre 22 pénétrait dans la peau et faisait un petit trou et une hémorragie interne, la mort étant plus lente, ce qu'il avait déjà indiqué par le passé à trois reprises. Sur ce point comme sur les autres points, il convient de retenir les déclarations de M. E_____, dont aucun élément ne permet de douter de l'objectivité et dont, au surplus, les relations avec l'intéressé étaient, de l'avis-même de ce dernier, correctes et professionnelles, étant précisé que M. E_____ n'était pas son supérieur hiérarchique mais un cadre avec lequel il collaborait souvent. Par ailleurs, comme il l'avait dit plusieurs fois auparavant, le recourant a dit en substance, une ou deux fois ce 26 août 2016, à tout le moins devant MM. E_____, G_____, H_____ et J_____, que, lorsqu'on disait vingt fois aux personnes d'arrêter d'ennuyer une autre personne mais qu'elles continuaient de le faire, cela pouvait dégénérer comme dans l'affaire d'assassinat d'un ancien collaborateur des TPG par un autre collaborateur. Ce jour-là, MM. H_____ et J_____ ont pris ces propos au deuxième degré ou comme une plaisanterie, alors que lorsqu'il a entendu ses paroles juste avant de recevoir

le coup de pied de l'intéressé, M. G_____ a ressenti qu'il s'agissait d'une menace, même si les termes « méfie-toi » n'ont pas été confirmés par d'autres témoignages et ne peuvent pas être considérés comme établis compte tenu notamment du déroulement très rapide des événements. Enfin, le recourant a montré deux plaques d'argent ou de platine d'une valeur d'EUR 30'000.- à M. E_____ et lui a dit « je les donne à celui qui casse les deux bras et jambes de M_____ G_____ ». b. Compte tenu de l'ensemble des dérangements qui ont existé durant les mois qui ont précédé l'altercation du 26 août 2016, il est compréhensible que le recourant ait été furieux de recevoir un soutien-gorge sur sa place de travail et ait exprimé son énervement, notamment en donnant un coup de pied sur un pilier métallique de son bureau. Il n'est en revanche pas admissible que l'intéressé ait agressé physiquement deux collègues, lesquels n'avaient au demeurant pas participé au lancement du soutien-gorge, rien ne permettant au recourant de penser que c'était eux qui avaient fait ce geste. Bien plus graves apparaissent les paroles de l'intéressé relatives aux effets du calibre 22, à l'affaire d'assassinat susmentionnée et au don de deux plaques d'argent ou de platine d'une valeur d'EUR 30'000.- à celui qui casserait les deux bras et jambes de M. G_____. Le fait qu'à certaines reprises, des collègues ont compris de tels propos au second degré n'y change rien. Les TPG étaient légitimés à ne pas être rassurés par le fait qu'aucune menace précise de l'intéressé contre des collègues n'avait été évoquée lors de l'enquête disciplinaire. Le contexte particulier du 26 août 2016 était en effet de nature à rendre ces paroles particulièrement inquiétantes : les actes de violence contre MM. F_____ et G_____, le ton menaçant employé à l'encontre de ce dernier et la concentration de trois types de menaces très graves en un court laps de temps. À cela s'ajoutaient le fait que l'intéressé possédait réellement des armes chez lui, de même que son comportement lors des mois qui avaient précédé l'altercation ; ce comportement était constitué de rancœur, due notamment à son déplacement du B_____ à la C_____ et aux circonstances l'ayant entouré selon les explications de son supérieur hiérarchique, ainsi que de critiques constantes notamment contre son employeur, sa direction et les RH, avec des emballements extrêmes lorsqu'il était énervé, alors qu'il était calme le reste du temps. c. Enfin, dans le cadre de la procédure disciplinaire comme de l'audience de comparution personnelle et d'enquêtes, le recourant a sciemment tenu des propos inexacts concernant certains de ses actes, notamment l'incident du parapluie, ses paroles sur les effets du calibre 22 et sur le don de deux plaques d'argent ou de platine, ainsi que les agressions physiques à l'encontre de MM. F_____ et G_____. Il a minimisé la gravité des actes qu'il a commis et n'a pas accompli d'efforts suffisants pour se remettre en question. 9) a. Ces deux agressions physiques, les paroles relatives aux effets du calibre 22, à l'affaire d'assassinat susmentionnée et au don de deux plaques d'argent ou de platine, ainsi que ses déclarations sciemment erronées à la suite des faits survenus le 26 août 2016 étaient de nature à rompre le lien de confiance des intimes à l'égard du recourant et étaient objectivement préjudiciables au bon fonctionnement de l'entreprise et constituaient ainsi incontestablement des motifs dûment justifiés de licenciement au sens de l'art. 71 du statut.!

!> b. L'art. 336 al. 1 let. a CO relatif au congé abusif ne s'applique pas dès lors que l'intéressé a présenté des manquements et des défauts de caractère qui nuisaient au travail en commun, voire même à la sécurité au sein de l'entreprise. Comme exposé plus haut, le recourant n'a pas été victime de harcèlement. L'atteinte à sa santé psychique pour laquelle les TPG portent une responsabilité n'est qu'un des éléments déclencheurs et non la cause des agissements commis le 26 août 2016 qui ont pour la plupart largement excédé, par leur nombre, leur grande gravité et pour certains leur caractère menaçant, des actes

résultant d'un énervement qu'aurait pu commettre de manière compréhensible l'intéressé ce jour-là. La résiliation des rapports de service litigieuse n'est, partant, pas abusive, et l'on ne saurait reprocher aux intimés de ne pas avoir prononcé une mesure moins incisive que le licenciement. 10) Vu ce qui précède, les intimés n'ont pas abusé ou excédé leur pouvoir en prononçant la décision attaquée, laquelle est conforme au droit. En conséquence, le recours, infondé, sera rejeté. 11) 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). 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.