

GE_GERICHTE A/702/2024 vom 24. September 2024

GE Cour de justice, 2024-09-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_702_2024

FR: GE_GERICHTE A/702/2024 du 24 septembre 2024

IT: GE_GERICHTE A/702/2024 del 24 settembre 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). De jurisprudence constante, le recourant conserve un intérêt à recourir contre une décision malgré la résiliation de ses rapports de travail (ATA/990/2022 du 4 octobre 2022 consid. 4d ; ATA/80/2021 du 26 janvier 2021 consid. 2c et les références citées).

E. 2

Le recourant sollicite à titre préalable la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties.

E. 2.1

Le droit d'être entendu n'implique pas une audition personnelle de l'intéressé, celui-ci devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influencer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; ATF 140 I 68 consid. 9.6 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_83/2019 du 29 janvier 2020 consid. 3.2 ; 2C_236/2019 du 4 juillet 2019 consid. 5.2).

E. 2.2

En l'espèce, le recourant, qui ne dispose pas de droit à être entendu oralement, a pu exposer son point de vue par écrit dans le cadre de la procédure de recours. Il a également pu produire les pièces à l'appui de sa position. Il n'indique par ailleurs pas quels faits, pertinents, qu'il n'aurait pu développer par écrit, justifieraient la tenue d'une audience. Il ne sera pas donné suite à cette requête.

E. 3

Dans un premier grief, le recourant se plaint d'une violation de la procédure d'enquête préliminaire au sens des art. 21 al. 1 ab initio et 22 al. 1 et 2 RPPers.

E. 3.1

Le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous les membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle. Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (art. 1 RPPers). Est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telle notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée (art. 3 al. 1 RPPers). Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos

ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (art. 3 al. 2 RPPers). Le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (art. 3 al. 4 RPPers). Le Conseil d'État instaure un groupe de confiance (art. 4 al. 1 RPPers), lequel est chargé de la mise en œuvre et de la bonne application du dispositif de protection de la personnalité prévu aux art. 5 à 30 RPPers (art. 5 al. 1 RPPers). Sous le titre « démarches informelles », le RPPers prévoit des entretiens confidentiels et propositions de mesures (art. 13), la médiation (art. 14) et, lorsque le groupe de confiance l'estime nécessaire, un examen plus approfondi de la situation sous le titre « examen préalable » (art. 15) ainsi que les recommandations que le GdC peut faire à l'issue de ce dernier (art. 16). Sous le titre « investigation », le RPPers détaille, des art. 19 à 29, cette procédure qui a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte à la personnalité sont réalisés (art. 19 RPPers).

E. 3.2

Le GdC a la faculté de refuser que soit menée une investigation, notamment lorsque l'atteinte à la personnalité alléguée ne revêt pas une certaine gravité. Dans ce cas, il classe la demande et en informe par écrit la personne requérante et l'autorité d'engagement, ainsi que la personne mise en cause lorsqu'elle a été entendue (art. 21 al. 1 RPPers). Dans les 20 jours après réception de l'avis de classement, la personne requérante peut demander à l'autorité d'engagement la confirmation de cet avis par voie de décision sujette à recours auprès de la chambre administrative (art. 21 al. 2 RPPers). L'autorité d'engagement conserve la faculté d'ouvrir une procédure disciplinaire à l'encontre de celui qui aura dénoncé une personne sur la base de faits qu'il savait manifestement infondés, par pure mauvaise foi ou dans l'intention de nuire (art. 21 al. 3 RPPers). En cas de décisions visées aux al. 2 et 3, l'autorité d'engagement informe le GdC de leur existence et lui adresse une copie intégrale des décisions à l'issue du délai de recours, en mentionnant si ces décisions ont fait ou non l'objet d'un recours (art. 21 al. 4 RPPers).

E. 3.3

Avant d'ouvrir l'investigation, le GdC peut procéder à une enquête préliminaire du cas. Il procède conformément aux art. 23 à 26 et entend les parties, ainsi que les témoins qu'il juge utiles (art. 22 al. 1 RPPers). Si, sur la base de cette enquête préliminaire, le GdC conclut que les conditions d'une atteinte à la personnalité d'une certaine gravité ne sont manifestement pas réalisées, il classe l'affaire sans suite et en informe par écrit les parties et l'autorité d'engagement. L'art. 21 RPPers est applicable pour le surplus (art. 22 al. 2 RPPers).

E. 3.4

En l'espèce, le recourant relève qu'il a dénoncé de nombreux faits constitutifs d'atteintes à sa personnalité. Il en détaille une dizaine dans ses écritures comme d'avoir été victime du retrait de ses tâches opérationnelles à compter de son retour de vacances au mois de septembre 2020 au profit d'autres tâches principalement administratives qui n'étaient pas le cœur de son métier, avoir été victime de rétention d'informations, d'inégalités de traitement lors de demande de congé ou de participation à certains événements, d'une demande de faire ses cartons et de libérer la place de travail qu'il occupait dans les locaux techniques à son retour d'un arrêt maladie de plusieurs semaines et de la disparition de certains de ses effets personnels en son absence. Il conteste la conclusion du GdC qui considère que l'atteinte à la personnalité ne revêt manifestement pas une certaine gravité et qu'aucune

mesure probatoire ne serait de nature à modifier sa position. Selon lui, l'enquête préliminaire ne pouvait se substituer à l'investigation. Le GdC ne pouvait préjuger du sort de l'investigation et exclure par avance que les faits allégués puissent constituer un faisceau d'indices suffisants pour établir une atteinte à la personnalité à l'issue de l'investigation. Il convenait d'investiguer davantage. L'instruction aurait dû être ouverte. Or, la « communication de classement de la demande d'ouverture d'investigation » du 6 octobre 2023 du GdC est motivée sur 30 pages. Elle est accompagnée d'un récapitulatif des éléments du dossier qui comprend la demande d'ouverture d'investigation du 15 mars 2023, 23 courriers ou courriels, les 18 pièces annexées à la demande d'ouverture d'investigation par le recourant, les 61 pièces annexées au compte rendu de l'entretien de service du 9 novembre 2022, les 34 annexes produites par le recourant avec ses observations du 1er décembre 2022, les trois pièces produites par ce dernier lors de l'audition du 6 juin 2023 ainsi que les six produites en annexe à son courrier du 8 juin 2023. À ces documents s'ajoutent encore un courrier du 14 juin 2023 de soutien à l'intéressé ainsi que six procès-verbaux d'entretien, lesquels se sont déroulés devant deux auditeurs du GdC pendant la « phase formelle - investigation », soit les auditions du plaignant le 6 juin 2023, du mis en cause le 13 juin 2023, et des quatre témoins, entre le 29 juin et le 25 juillet 2023. En fonction de ces différents éléments, le GdC a détaillé, dans la synthèse de sa décision, les raisons pour lesquelles il procédait au classement de la demande d'ouverture d'investigation. L'instruction avait mis en exergue d'importantes difficultés de communication et de collaboration du recourant avec différents partenaires de l'OCSIN qui avaient débuté au début de l'année 2020 durant la période particulièrement éprouvante du Covid-19 et qui avaient persisté avec son supérieur hiérarchique mais aussi avec d'autres collaborateurs. Les difficultés rencontrées par le recourant dans ses interactions ainsi que les besoins de la CSIC survenus à cette période avaient conduit le mis en cause à prendre des décisions en termes de réorganisation du service en trois pôles et de tâches différentes confiées au plaignant. Les mesures prises par le supérieur hiérarchique d'assigner au plaignant de nouvelles tâches de back office s'inscrivaient dans les prérogatives de supérieur hiérarchique, malgré la vision divergente du recourant et l'opposition qu'il avait pu manifester. Ces tâches faisaient partie intégrante de son cahier des charges et répondaient aux besoins du service. Il ne s'agissait pas d'une sanction déguisée ou d'une manœuvre visant à l'isoler au sein du service par l'attribution de tâches essentiellement administratives ou subalternes. La situation était identique pour les tâches attribuées en 2021. Les autres griefs formulés par l'intéressé, notamment son sentiment d'exclusion d'une séance ou de projets du service, l'interdiction d'accès aux locaux mis à disposition par la police ou l'organisation d'événements informels avaient pu être expliqués par les différents témoignages et les pièces produites et il avait été démontré qu'ils ne relevaient pas non plus, selon l'analyse du GdC, de comportements potentiellement attentatoires à la personnalité du recourant et imputable au mis en cause. Dans le corps de sa communication, le GdC reprend les différents faits constitutifs selon le recourant d'atteintes à sa personnalité, notamment ceux listés dans le recours. Ainsi, la décision évoque sur plus d'une page la problématique du retrait des tâches opérationnelles à compter du retour de vacances au mois de septembre 2020. Cette question est évoquée tant en page 4, s'agissant des faits retenus par le GdC, qu'en page 18, où les enquêteurs font part de leur appréciation de la situation et de leurs conclusions sur ce point. Ces derniers détaillent les éléments qu'ils retiennent, notamment dans les témoignages, à l'instar des difficultés de communication du recourant avec divers partenaires et collègues, la volonté du mis en

cause de réorienter les activités du service vers plus de back office , le fait que le recourant n'avait pas atteint les objectifs qui lui avaient été fixés ni réalisé les tâches demandées. Se fondant par ailleurs sur les pièces produites, notamment la correspondance, les enquêteurs ont constaté « que la communication entre [le recourant] et d'autres partenaires de l'OCSIN avait été particulièrement tendue lors de la gestion de crise de la première vague Covid-19 ». L'avis du GdC apparaît par ailleurs nuancé puisqu'il relève que l'on peut se poser la question de la forme de l'annonce ou de l'opportunité d'une transition plus douce ou d'un échange de manière plus approfondie avec le recourant. Il conclut toutefois que les tâches nouvellement attribuées étaient différentes de celles dont l'intéressé avait l'habitude mais consistaient en des tâches de fond, avec des composantes stratégiques et de gouvernance qui faisaient partie de son cahier des charges de conseiller de direction. L'intéressé n'avait en conséquence pas été relégué à des tâches administratives comme il le soutenait. S'agissant des tâches attribuées courant 2021, en mai et en septembre à la suite de retours d'arrêt maladie, elles l'avaient été sur demande expresse du médecin-conseil en vue de ne pas surcharger le recourant et de lui permettre une reprise progressive. Le grief de devoir faire ses cartons et de libérer la place de travail qu'il occupait dans les locaux techniques, à son retour de l'arrêt maladie de plusieurs semaines, n'est pas considéré comme une atteinte à la personnalité du recourant par les enquêteurs qui se fondent notamment sur différents témoignages. Selon les personnes entendues, la suppression de la place de travail coïncidait avec la réaffectation des fonctions de back office . Il ne se justifiait plus que l'intéressé se rende dans les locaux de la police destinés à la préparation d'événements spéciaux. Le GdC ne percevait pas de volonté de mise à l'écart ou d'inégalité de traitement. Un des témoins, qui exerçait la même fonction que le recourant, avait confirmé qu'il avait été traité de la même manière. Si, certes, les auditions menées par le GdC n'avaient pas permis de déterminer ce qu'il était advenu des effets personnels et professionnels du recourant, qui soutenait qu'ils avaient disparu pendant son absence, le GdC retenait que rien ne permettait d'établir que le mis en cause aurait été directement impliqué sur ce point. La question de la mise en scène de la découverte d'une arme dans le corps de bureau du recourant de même que le fait de savoir qui était informé de son existence pouvait, de l'avis du GdC, rester indécise. Il était toutefois légitime que le mis en cause ait fait part de cette découverte préoccupante à son propre supérieur hiérarchique et qu'une procédure ait été ouverte par la police. On ne pouvait y voir une volonté du mis en cause de nuire au plaignant. L'interdiction de se rendre au nouvel hôtel de police avait d'ailleurs été prononcée, selon divers témoins, par un tiers et non par le mis en cause. De même, le recourant reproche au mis en cause de lui avoir refusé une demande de stage dans une attitude abusive et hostile n'ayant que pour effet de le stigmatiser davantage et de le maintenir dans les conditions de travail attentatoire à sa personnalité. Or, le GdC relève que les motifs de refus avancés par le mis en cause et E_____, comme cela ressortait de courriels des 24 juin et 11 juillet 2022, découlaient d'une part de la démarche unilatérale du recourant de se proposer pour effectuer un stage auprès de l'unité concernée de la police, sans en avoir préalablement discuté avec le mis en cause, et alors que ce stage n'existait pas officiellement. D'autre part, il s'agissait d'un stage de front office , alors que l'activité du recourant se concentrait sur le back office . Il avait également été mis en avant que le stage ne présentait pas d'utilité pour la CSIC, « qui nécessitait l'entier de ses ressources pour assumer ses différentes tâches, notamment celle de faire évoluer son catalogue de services, dont [le recourant] avait la charge. Le mis en cause avait par ailleurs souligné que le recourant n'avait réalisé que 22 jours de travail, sur les deux activités dont il avait la charge,

ce qui avait engendré des difficultés dans les évolutions qui devaient être amenées au niveau des prestations fournies ». Le GdC précise que les différents témoignages recueillis lors de l'enquête préliminaire avaient confirmé que le recourant n'avait pas effectué le travail qui lui avait été demandé notamment sur le catalogue des services. Il estimait ainsi que le fait que le mis en cause soit opposé à ce stage en raison des priorités du service et de l'absence de justification du recourant pour l'effectuer n'était ni hostile ni attentatoire. Il relève toutefois que l'idée d'un autre stage aurait pu être examinée pour une période ultérieure, au vu des recommandations du service de santé à ce sujet, ce qui démontre une nouvelle fois que le GdC a procédé à une analyse approfondie et nuancée. Il ressort des exemples qui précèdent que quoi qu'en dise le recourant, le GdC a motivé, de façon fouillée, sa décision reprenant chacun des griefs du plaignant et détaillant, pour chacun d'entre eux, les raisons pour lesquelles il les écartait ainsi que les éléments factuels et de preuves sur lesquels il se fondait pour le faire. La prise de position des auditeurs est précise, nuancée, fait l'objet d'une synthèse claire et apparaît cohérente. Elle se fonde non seulement sur l'audition du plaignant, du mis en cause mais aussi sur de très nombreuses pièces et sur l'audition de témoins, dont les deux noms donnés par le recourant dans le délai fixé par le GdC pour déposer une liste. Dans ces conditions, le grief selon lequel une enquête préliminaire ne peut se substituer à l'investigation ne résiste pas à l'examen. Le recourant ne démontre nullement en quoi le GdC aurait violé les dispositions réglementaires en procédant en application des art. 21 et 22 RPPers en lieu et place de 23, étant rappelé que l'art. 2 RPPers est potestatif. Dans sa réplique, le recourant relève que de nombreux éléments invoqués par le mis en cause lors de son audition ne convainquent pas, sans que le GdC ait posé davantage de questions pour faire la lumière sur tous les faits dénoncés par le recourant. Il se plaint de même de l'ampleur des observations de l'autorité intimée, soit un mémoire réponse de 48 pages complété par près de 900 pages d'annexes. Il indique le vivre comme une forme supplémentaire de harcèlement moral à son encontre et se plaint de ce que de nombreux faits soient allégués sans être prouvés. Or, seuls les faits pertinents doivent être établis. Rien ne démontre que les questions que le recourant reproche au GdC de ne pas avoir posées auraient pu avoir une quelconque influence sur le contexte global que le GdC s'est appliqué à établir et l'enquête déjà fouillée menée par les auditeurs. Ainsi, par exemple, le fait de demander au mis en cause quelles personnes étaient en copie de tous les courriels au plaignant, pour quelles raisons il n'avait pas informé le plaignant d'un changement de méthode de communication ou pourquoi il avait envisagé de prendre des mesures contre le recourant depuis le mois de juin 2020 ne sont pas déterminantes. C'est en conséquence à bon droit que le GdC a décidé de mettre un terme à l'enquête préliminaire, étant en possession des éléments pertinents principaux pour apprécier la situation. De même, les éléments médicaux sur lesquels le recourant insiste, notamment des comptes rendus d'examen clinique du service du personnel de l'État évoquant, entre juin et octobre 2021 un déséquilibre émotionnel, des troubles du sommeil, une perte de poids, des problèmes de concentration, le début d'un suivi psychothérapeutique et une mise sous anxiolytiques « en raison des agissements de sa hiérarchie » ne peuvent être considérés comme établissant une responsabilité de la hiérarchie du recourant. Les conclusions du GdC ne sont pas incompatibles avec les constats médicaux, l'existence de tensions et de difficultés entre le recourant et son supérieur hiérarchique n'étant pas niée, le contexte étant décrit comme dégradé, seule l'allégation de harcèlement psychologique du recourant par le mis en cause ou d'atteinte d'une certaine gravité à la personnalité du recourant, au sens du RPPers, étant écartée. Enfin, les appréciations positives faites par des collègues du

recourant ne sont pas niées, mais ne sont que peu pertinentes dans l'analyse de l'existence d'une éventuelle atteinte à la personnalité du plaignant par le mis en cause.

E. 4

Dans un second grief, le recourant se plaint d'une violation de la protection de sa personnalité au sens des art. 2A et 2B LPAC, 1 et 3 RPPers et 328 CO. Il détaille sept situations qui ont, selon lui, gravement porté atteinte tant à sa santé qu'à ses conditions de travail, lesquelles se seraient drastiquement détériorées. Il rappelle qu'il s'en était ouvert à sa hiérarchie, dont la seule réponse avait été de le convoquer à un entretien de service, de le libérer de son obligation de travailler et de résilier ses rapports de service. Il en avait par ailleurs parlé au GdC. Il avait été atteint dans sa santé depuis le printemps 2021 et avait dû entamer un suivi médical. Pris dans leur ensemble, ces agissements hostiles du mis en cause, répétés fréquemment de septembre 2020 jusqu'à la résiliation des rapports de service, l'avaient totalement exclu de ses tâches habituelles, de son équipe, de son lieu de travail et avaient anéanti tant sa confiance en lui, sa santé physique et mentale, que sa carrière professionnelle. Le recourant soutient qu'ils répondaient à la définition du harcèlement psychologique et plus largement à celle de l'atteinte à la personnalité.

E. 4.1

Les principes généraux suivants s'appliquent dans l'administration cantonale, les services centraux et les greffes du pouvoir judiciaire, les établissements publics médicaux ainsi qu'à l'Hospice général : a) créer les conditions qui permettent aux collaboratrices et aux collaborateurs de travailler dans un climat de respect et de tolérance, exempt de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine, l'âge, le sexe, l'orientation affective ou sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'intersexuation, les incapacités, les particularités physiques, la situation sociale ou familiale, les convictions religieuses ou politiques ; c) utiliser et développer le potentiel des collaboratrices et des collaborateurs en fonction de leurs aptitudes et de leurs qualifications (art. 2A al. 1 LPAC). Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (al. 1). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2). Les modalités sont fixées par règlement (al. 3 ; art. 2B LPAC).

E. 4.2

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. 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 (art. 328 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse [CO, Code des obligations - RS 220]).

E. 4.3

Le Tribunal fédéral a eu l'occasion de préciser que l'art. 2B LPAC ne confère pas directement au fonctionnaire un droit d'action pour faire constater une atteinte à sa personnalité. Il a jugé, à propos de l'ancien art. 120B (disposition reprise à l'art. 125 de la

loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 [LIP - C 1 10]), dont la teneur est la même que l'art. 2B LPAC, qu'une telle disposition s'adresse avant tout à l'autorité en lui enjoignant de prendre les mesures pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité et qu'elle n'est pas, comme telle, le fondement d'une action en justice contre l'État ou les personnes mises en cause (arrêts du Tribunal fédéral 8D_5/2023 du 22 mars 2024 consid. 3.4 ; 8C_246/2018 du 16 janvier 2019 consid. 5.4).

E. 4.4

En l'espèce, les différents points soulevés par le recourant (retrait des tâches opérationnelles ; mise à l'égard de certains projets et événements ; interdiction de participer aux séances techniques de la CSIC ; obligation de libérer son bureau au nouvel hôtel de police, découverte d'une arme factice et perte d'effets personnels en son absence ; inégalité de traitement avec ses collègues ; refus d'une demande de stage ; reproches injustifiés) ont fait l'objet d'une analyse fouillée du GdC conformément aux considérants qui précèdent. Le GdC a examiné chacun des griefs et, après avoir pris connaissance de l'entier du dossier, a dûment motivé sa prise de position en précisant quels éléments de faits étaient établis, comment il les appréciait et sur quels éléments de preuve, notamment des pièces ou des témoignages, il fondait sa détermination sur les points soulevés par le recourant. À cela s'ajoute que le département avait sollicité, le 28 février 2022, le GdC pour une demande de médiation. L'intéressé avait en conséquence été reçu, le 28 avril 2022 déjà, par le GdC, à l'instar de la personne qu'il mettait en cause. Contrairement à ce que soutient le recourant, son employeur avait donc été à l'écoute des plaintes de son collaborateur. Des démarches informelles au sens du RPPers avaient été mises en œuvre aux fins de tenter d'apaiser les tensions entre les protagonistes. À cette époque, le GdC n'avait pas estimé nécessaire de procéder à un examen préalable au sens de l'art. 15 RPPers. Le recourant n'a pour sa part entrepris aucune démarche depuis le printemps 2022. Ce n'est qu'après avoir été convoqué à un entretien de service plusieurs mois après la tentative de médiation, avoir été libéré de son obligation de travailler, et après qu'une procédure de reclassement avait été ouverte le 27 février 2023, qu'il a soumis au GdC une demande d'ouverture d'investigation. Compte tenu de ce qui précède, le département n'a pas violé le droit en se fondant sur la communication du GdC pour confirmer l'avis de classement du GdC. Enfin, la décision litigieuse de la cheffe du département répond point par point aux observations du recourant critiquant le rapport du GdC, sur trois pages, avant de faire siens les motifs développés par le GdC. Pour sa part, l'acte de recours critique quasiment exclusivement le rapport du GdC. Il résulte de ce qui précède que c'est conformément au droit et sans abuser de son pouvoir d'appréciation que la conseillère d'État en charge du département a confirmé l'avis de classement de la demande d'ouverture d'investigation pour atteinte à la personnalité du recourant par décision du 22 janvier 2024. En tous points infondé, le recours sera rejeté.

E. 5

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 aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *