

## **GE\_GERICHTE A/86/2015 vom 23. Februar 2016**

GE Cour de justice, 2016-02-23, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_86\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_86_2015)

FR: GE\_GERICHTE A/86/2015 du 23 février 2016

IT: GE\_GERICHTE A/86/2015 del 23 febbraio 2016

### **Regeste**

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; LICENCIEMENT ADMINISTRATIF ; RÉSILIATION ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) | Les intimés n'ont pas fait part à la recourante du fait qu'il envisageait un licenciement et ont de ce fait violé son droit d'être entendue. Constat du refus de réintégration de l'autorité intimée. Fixation de l'indemnité à deux mois du dernier traitement annuel brut de la recourante. Recours partiellement admis. | Cst.29.al2; LPAC.31.al3

### **Erwägungen**

#### **E. 19**

août 2014 consid. 5b ; ATA/199/2014 du 1<sup>er</sup> avril 2014 consid. 13). L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service ( ATA/115/2016 du 9 février 2016 consid. 6d ; ATA/272/2015 du 17 mars 2015 consid. 6a ; ATA/441/2014 du 17 juin 2014). Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose ainsi d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, et le respect de l'égalité de traitement et du principe de proportionnalité. La résiliation des rapports de service peut être attaquée devant la chambre administrative, mais compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente, le pouvoir d'examen de celle-ci sera limité, sauf violation des droits et principes constitutionnels, à l'application des délais légaux de congé ( ATA/171/2015 du 17 février 2015 consid. 9 ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 consid. 9 ; ATA/217/2012 précité consid. 4a ; MGC 1996/IV A p. 6360-6361). Traditionnellement, le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 p. 482 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c ; ATA/735/2013 du 5 novembre 2013 consid. 11). c. Conformément à l'art. 336 al. 1 let. b CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation

résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. L'art. 336 al. 1 let. b CO constitue une exception au principe de la liberté de résiliation qui régit la fin du contrat de travail en droit suisse ; par conséquent, la notion d'exercice d'un droit constitutionnel doit être interprétée restrictivement ; une interprétation trop large de cette notion rendrait la plupart des licenciements abusifs puisque les droits constitutionnels couvrent presque tous les aspects de la vie professionnelle et privée d'un individu (arrêt du Tribunal fédéral 4C.72/2002 du 22 avril 2002 consid. 2a). Par droits constitutionnels au sens de l'art. 336 al. 1 let. b CO, il faut entendre notamment la liberté d'association, la liberté de conscience et de croyance, la liberté économique et la liberté personnelle, qui inclut le droit d'organiser librement son temps libre. Le congé n'est pas abusif lorsqu'il est donné en raison de l'exercice d'un tel droit mais que celui-ci viole une obligation découlant du contrat de travail. Entrent principalement en considération le devoir de travail et le devoir de fidélité de l'employé, ainsi que les devoirs prévus par la convention. Les parties peuvent définir le devoir de fidélité de façon plus stricte que ne le fait l'art. 321a CO. La restriction aux droits constitutionnels doit toutefois se faire dans les limites de la liberté contractuelle, notamment de l'art. 27 al. 2 du code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC - RS 210 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 5.4.1 et les références citées). 7) a. En l'espèce, ce ne sont pas les faits reprochés à la recourante tels que rapportés dans les « avis d'incidents concernant les usagers » établis au début du mois d'octobre 2014 et résumés lors de l'entretien de service du 29 octobre 2014, ni le silence de l'intéressée lors de cet entretien, ni sa demande de répondre aux reproches qui lui étaient formulés, qui ont conduit au licenciement, mais ses observations du 11 novembre 2014 qui ont, selon les intimés, montré une attitude de celle-ci consistant à refuser de se remettre en question et à prêter à sa supérieure hiérarchique des intentions de lui nuire, l'accusant de diffamation et de calomnie. Pour les EPI, ce n'est qu'après avoir constaté l'attitude de dénégation et le refus absolu de la recourante de se remettre en cause qu'ils ont été contraints de mettre fin au contrat de travail, ceci afin d'éviter qu'elle accède au statut de fonctionnaire. b. Il ressort du dossier que la supérieure hiérarchique de l'intéressée a, lors de l'entretien de service du 29 octobre 2014, fait part à celle-ci des manquements reprochés sur la base d'une enquête interne fouillée, en particulier sur le recueillement des témoignages des collègues, protocolés dans les « avis d'incidents concernant les usagers » circonstanciés et résumés dans son « aide-mémoire » du 7 octobre 2014. Selon les intimés, la supérieure hiérarchique a, d'une part, pris toutes les précautions nécessaires pour respecter la confidentialité de ses collaborateurs et éviter toute confrontation, et d'autre part, a communiqué à la recourante les manquements sur lesquels les témoignages étaient concordants, dont les explications étaient très précises et qu'elle a considéré comme véridiques. L'intéressée lui reproche de ne pas avoir vérifié le bien-fondé des griefs qui lui étaient adressés, notamment en recueillant sa détermination à leur sujet. Cela étant, si l'on peut comprendre le souci de la supérieure hiérarchique de maintenir l'anonymat, à l'égard de la recourante, de ses collègues ayant dénoncé ses agissements et son comportement et d'éviter des conflits entre ceux-ci et celle-là, il apparaît néanmoins problématique que, d'une part, avant même d'auditionner l'intéressée, elle ait considéré ces reproches de manquements comme d'emblée établis, alors qu'elle n'en avait elle-même pas été témoin pour une grande partie, et, d'autre part, qu'elle les lui ait présentés comme tels lors de l'entretien de service, les termes et phrases utilisés dans le compte rendu étant affirmatifs à l'instar de faits établis. Dans ces conditions, on ne saurait reprocher à la recourante son silence lors dudit entretien. Malgré l'absence de confrontation entre

l'intéressée et ses collègues, on ne peut en aucun cas dénier d'emblée tout fondement aux manquements reprochés à celle-là au regard de l'enquête interne approfondie menée par la supérieure hiérarchique. Au demeurant, l'intéressée en a admis quelques-uns, à savoir, d'une part, d'avoir enfermé pendant quelques secondes et à deux reprises un résident, et, d'autre part, d'avoir régulièrement fait des pauses cigarettes – selon elle, en informant ses collègues et lorsque son travail était terminé – et d'avoir utilisé son téléphone portable au travail alors que cela n'était pas permis. Ainsi, son comportement au travail n'a à tout le moins pas été exempt de reproches. c. Point n'est besoin d'investiguer de manière plus approfondie la réalité de l'ensemble des manquements reprochés, la résiliation des rapports de service étant due à l'attitude adoptée par la recourante dans ses observations du 11 novembre 2014. Selon les intimés, le contenu de ces observations avait montré une attitude de celle-ci consistant à refuser de se remettre en question et à prêter à sa supérieure hiérarchique des intentions de lui nuire, l'accusant de diffamation et de calomnie. Vu le caractère insuffisant des preuves, le fait que l'intéressée ait contesté, dans lesdites observations, la majeure partie des manquements qui lui étaient reprochés ne saurait être considéré comme justifiant le licenciement litigieux, mais entrainé dans le cadre de l'exercice de son droit d'être entendue. En revanche, contrairement à ce que la recourante soutient, celle-ci a expressément mis en cause la probité professionnelle de sa supérieure hiérarchique, en lui reprochant d'avoir pris parti contre elle et d'avoir cherché des prétextes afin de stigmatiser sa conduite ; à teneur des observations de l'intéressée, c'était bien en premier lieu sa supérieure hiérarchique qui était accusée d'avoir commis les infractions pénales de diffamation, voire de calomnie, comme le montre la phrase « Pour porter des accusations si graves envers une employée sous sa responsabilité, accusations qui relèvent au demeurant d'infractions pénales pour la plupart, Mme C\_\_\_\_\_ aurait préalablement ( ) ». Au regard des circonstances relevées plus haut, une telle mise en cause n'était pas justifiée. Par ailleurs, le contenu des observations du 11 novembre 2014 dénotait chez la recourante un refus déterminé de toute remise en cause de ses actes et de son attitude dans le cadre de son travail au sein de l'équipe, la reconnaissance du fait d'avoir enfermé un résident pendant quelques secondes étant minimisée par l'indication qu'il ne s'agissait que d'une erreur qui ne s'était pas reproduite. Enfin, en exigeant, à la fin de ses observations, son transfert dans une autre unité qui ne soit pas sous les ordres de Mme C\_\_\_\_\_, l'intéressée, encore en période probatoire, a de facto exclu le dialogue avec son employeur et tenté de le forcer à prendre une mesure qui ne pourrait conduire, en cas de refus de celui-ci, à aucune autre issue que la résiliation des rapports de service. d. Au regard de ces circonstances, on ne saurait considérer comme abusif, au sens de l'art. 336 al. 1 let. b CO, le fait que les EPI aient tiré du contenu de l'exercice du droit constitutionnel d'être entendu de la recourante sous la forme de ses observations du 11 novembre 2014 la conséquence que les termes qui y étaient employés justifiaient son licenciement. e. Vu ce qui précède, la résiliation des rapports de service litigieuse était, au plan matériel, conforme au droit, en particulier ni disproportionnée, ni abusive, ni du reste arbitraire. 8) Il reste à déterminer si la procédure ayant conduit au licenciement de la recourante a été respectée par les EPI. 9) Le droit d'être entendu sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique. Il comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves,

d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2, et les références). 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 pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc). En matière de rapports de travail de droit public, 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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_62/2014 du 29 novembre 2014 consid. 2.3.1 ; 8C\_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2 ; 1C\_560/2008 du 6 avril 2009 ; 1C\_103/2007 du 7 décembre 2007 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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_62/2014 précité consid. 2.3.1 ; 8C\_861/2012 précité consid. 5.2 ; 8C\_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.1 non publié aux ATF 136 I 39 ). Il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_861/2012 précité consid. 5.2 ; Gabrielle STEFFEN, Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure ?, in RJN 2005 p. 51 ss, plus spécialement p. 64). 10) a. En vertu de l'art. 44 al. 1 RPAC, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel. S'il est vrai que c'est notamment dans ce cadre que le collaborateur peut être informé de ce que les manquements qui lui sont reprochés peuvent conduire à une résiliation des rapports de service, le licenciement peut tout à fait ne pas être envisagé, ni évoqué à ce stade. b. Dans le cas présent, de l'aveu même des intimés, le licenciement n'était, avant réception des observations de l'intéressée formulées le 11 novembre 2014 en application de l'art. 44 al. 5 2ème phr. RPAC, pas même envisagé par eux. Ainsi, avant la notification de la résiliation des rapports de service du 24 novembre 2014, la recourante n'avait pas été informée de ce qu'elle risquait de faire l'objet d'une telle décision. c. Une situation présentant de nombreux points communs avec le présent cas et concernant également les EPI a fait l'objet d'un arrêt du 11 novembre 2014 de la chambre administrative. À teneur de l'état de fait de cet arrêt, à la suite d'un entretien de service à l'issue duquel la recourante avait été libérée de l'obligation de travailler jusqu'à décision sur la suite, celle-ci avait, dans ses observations subséquentes, reproché au directeur des ressources humaines d'avoir proféré de graves accusations à son encontre et avait mis en doute les capacités professionnelles de ce dernier, et avait nié tout manquement de sa part, les doléances des autres collaborateurs à son encontre découlant pour certaines d'une « vengeance mesquine » ou d'une tentative désespérée de masquer leurs propres manquements ; elle était néanmoins consciente qu'il lui serait très difficile de réintégrer son poste, le lien de confiance étant irrémédiablement rompu. Selon les considérants de l'arrêt, dès lors que l'autorité intimée n'avait jamais évoqué la possibilité d'un licenciement, que le rapport d'enquête recommandait expressément des mesures autres, voire excluait une résiliation des rapports de service et que l'argumentation de la recourante reposait exclusivement sur son refus d'un retour à une classe inférieure à la classe 18, on devait retenir qu'elle n'avait pas pu comprendre qu'un

licenciement pouvait entrer en ligne de compte, de sorte que l'autorité intimée avait violé son droit d'être entendu. La décision de licenciement était dès lors contraire au droit. Cette décision n'étant pas nulle de plein droit, la fonctionnaire licenciée avait droit à une indemnité, au sens de l'art. 31 LPAC, correspondant à deux mois de son dernier traitement brut ( ATA/871/2014 du 11 novembre 2014 notamment consid. 4, arrêt confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C\_12/2015 du 14 janvier 2016). d. En l'espèce, aucun terme, ni aucune phrase dans les observations du 11 novembre 2014 de l'intéressée, qui sollicitait un transfert dans une autre unité, ne pouvaient laisser penser aux intimés qu'elle envisageait ou souhaitait un licenciement. Ni les graves reproches à l'encontre de sa supérieure hiérarchique, ni le terme prochain de la période probatoire de l'intéressée ne pouvaient dispenser les intimés de lui faire part de ce qu'ils envisageaient de résilier ses rapports de service avant le prononcé de la décision de licenciement. Du reste, la cheffe du secteur des ressources humaines des EPI aurait parfaitement pu, dans son courrier du 14 novembre 2014, informer la recourante d'une telle issue possible et lui impartir un bref délai pour s'exprimer à ce sujet, de même qu'au sujet de sa volonté de ne pas la nommer fonctionnaire. En conséquence, les intimés ont violé le droit d'être entendu de la recourante en ne lui donnant pas la faculté de s'exprimer sur un possible licenciement, de sorte que, pour ce motif d'ordre formel, la décision de résiliation des rapports de service est contraire au droit.

11) a. Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est en principe pas nulle, mais annulable (arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2001 du 12 novembre 2001 consid. 5a et les arrêts cités ; ATA/871/2014 précité consid. 5 ; ATA/525/2011 du 30 août 2011 consid. 11 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, n. 916). D'après la jurisprudence, la nullité d'une décision ne doit être retenue que si le vice dont celle-ci est entachée est particulièrement grave, s'il est manifeste ou du moins facilement décelable et si, en outre, la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit ( ATA/871/2014 précité consid. 5 ; ATA/386/2011 du 21 juin 2011 consid. 6 et les références citées ; Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 910). b. En l'espèce, l'autorité intimée a indiqué à la recourante que les manquements reprochés lors de l'entretien de service étaient graves et que la direction prendrait dans les prochains jours une décision, dans l'attente de laquelle l'intéressée ne serait pas inscrite au planning. Dans ces circonstances, malgré le caractère essentiel notoire du respect du droit d'être entendu, le vice ne peut être qualifié de particulièrement grave et ne conduit pas à la nullité de la décision attaquée (dans ce sens ATA/871/2014 précité consid. 5). Il s'ensuit que la décision n'est pas nulle de plein droit. c. La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est pas possible en matière de licenciement, la chambre administrative ne pouvant revoir l'opportunité d'une telle décision et substituer, dans ce cadre, sa propre appréciation à celle de l'autorité intimée (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/871/2014 précité consid. 3d ; ATA/525/2011 du 30 août 2011 consid. 11). 12) Aux termes de l'art. 31 LPAC dans sa teneur antérieure aux modifications en vigueur depuis le 19 décembre 2015, si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (al. 2, devenue sous forme non modifiée l'al. 3) ; en cas de décision négative de l'autorité compétente, la chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ; concernant un employé, l'indemnité ne peut être supérieure à six mois (al. 3, le nouvel al. 4 ayant ajouté en début de la 1<sup>ère</sup> phrase « ou en cas de refus du recourant »). 13) Dans le cas présent, même si le nouveau droit était applicable, il ne saurait

en tout état de cause être question d'un motif fondé au sens du nouvel al. 2 de l'art. 31 – selon lequel, si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé, elle ordonne à l'autorité compétente la réintégration –, un tel motif n'entrant en considération, conformément à l'art. 21 al. 3 1<sup>ère</sup> phr. LPAC, que pour un fonctionnaire. Or, la recourante a été licenciée alors qu'elle était encore employée. 14) Par leur décision querellée et leur attitude, les intimés n'ont laissé planer aucun doute quant à leur refus de réintégrer la recourante dans l'hypothèse où son licenciement serait déclaré contraire au droit par la chambre de céans. Ils l'ont notamment libérée de son obligation de se présenter à sa place de travail pendant le délai de congé et indiqué qu'il était inenvisageable de garder et de nommer fonctionnaire l'employée totalement incapable de se remettre en cause et ayant une attitude incorrecte envers ses collègues et sa hiérarchie. Il sera donc constaté que les EPI ont d'emblée exclu la réintégration de la recourante. 15) Il y a donc lieu de procéder à la fixation de l'indemnité à laquelle la recourante a droit, à la lumière de la jurisprudence de la chambre de céans, dégagée par l'application de l'ancien al. 3 de l'art. 31 LPAC. 16) Dans ses derniers arrêts en matière de licenciement d'agents publics, la chambre administrative a procédé à une analyse détaillée de l'évolution de sa jurisprudence pour arriver à la conclusion que le moyen d'obtenir réparation du caractère infondé du licenciement était de ne pas faire dépendre complètement le droit à une indemnité ainsi que la quotité de celle-ci de la possibilité d'une réintégration. Il y a lieu désormais de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure ( ATA/1213/2015 du 10 novembre 2015 consid. 20 ; ATA/290/2014 du 29 avril 2014 consid. 7 à 11 ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 8 ; ATA/193/2014 , ATA/195/2014 et ATA/196/2014 du 1<sup>er</sup> avril 2014). Dans son arrêt du 14 janvier 2016 précité, confirmant l'ATA/871/2014 du 11 novembre 2014, le Tribunal fédéral a considéré qu'une indemnisation correspondant à deux mois de traitement de la fonctionnaire restait dans les limites encore admissibles sous l'angle de l'arbitraire (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_12/2015 précité consid. 7.4). 17) En l'espèce, d'une part, les intimés n'ont pas respecté le droit d'être entendu de la recourante en ne lui donnant pas la faculté de s'exprimer sur un possible licenciement et, d'autre part, Mme C\_\_\_\_\_, avant même d'auditionner l'intéressée, a considéré les manquements reprochés comme d'emblée établis, alors qu'elle n'en avait elle-même pas été témoin pour une grande partie. De son côté, la recourante n'a pas été exempte de reproches dans le cadre de son travail ; en outre, dans ses observations du 11 novembre 2014, elle a accusé sans justification valable sa supérieure hiérarchique d'infractions pénales, a mis en cause sa probité professionnelle et a refusé de manière déterminée toute remise en cause de ses actes et de son attitude dans le cadre de son travail au sein de l'équipe. Vu ces circonstances et compte tenu du fait que, s'agissant d'une employée, l'indemnité pour refus de réintégration ne peut pas être supérieure à six mois et que la recourante a été engagée dans une autre institution dès le 19 janvier 2015 et à tout le moins jusqu'au 31 juillet 2015, cette indemnité sera équitablement arrêtée à deux mois du dernier traitement brut, auprès des intimés, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. 18) En définitive, le recours sera partiellement admis. Il est constaté que la décision de licenciement querellée est contraire au droit et que les intimés ont exclu la réintégration de la recourante. L'indemnité pour refus de réintégration est fixée à deux mois de son dernier traitement brut auprès des intimés à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, étant rappelé que cette indemnité comprend le treizième salaire au prorata du

nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/1301/2015 du 8 décembre 2015). Les EPI seront, en tant que de besoin, condamnés à la payer. 19) Aucun émolument ne sera mis à la charge des intimés (art. 87 al. 1 2<sup>ème</sup> phr. LPA), ni, au regard des circonstances particulières, à la charge de la recourante, qui obtient partiellement gain de cause. Une indemnité de procédure de CHF 1'000.- sera allouée à celle-ci, à la charge des EPI (art. 87 al. 2 LPA). \* \* \* \* \*

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