

JU_GERICHTE ADM 2011 43 vom 18. November 2011

JU Tribunal cantonal, 2011-11-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ju_gerichte_ADM_2011_43

FR: JU_GERICHTE ADM 2011 43 du 18 novembre 2011

IT: JU_GERICHTE ADM 2011 43 del 18 novembre 2011

Regeste

Licenciement avec effet immédiat d'un employé de l'Etat | fonction publique

Erwägungen

E. 2

En date du 4 juin 2010, le président de la Chambre administrative a rejeté le recours. Dans les motifs de cette décision il est notamment relevé que le recourant a envoyé depuis son adresse électronique professionnelle un courriel à A, directeur d'entreprise. Dans ce courriel, il prétend qu'en parallèle à sa fonction au sein du SAMT, il est délégué cantonal auprès de la Banque B, laquelle a mis en place un plan de relance destiné aux entreprises ayant recouru au chômage partiel ou pour intempéries et qui ont perdu ou renoncé à des prestations entre 2008 et 2009. Le recourant explique que ces entreprises ont la possibilité de recouvrer une partie des sommes perdues, mais uniquement par son entremise. Il précise qu'il a actuellement en cours trois dossiers déposés par quatre entreprises différentes, pour un montant total de Fr 170'000.-. Il invite dès lors M. A à lui verser en espèces et en mains propres une somme d'au moins Fr 20'000.-. Le recourant indique que ce montant rapportera un intérêt annuel net et sans impôt anticipé de 15 %, jusqu'à concurrence de la perte subie prouvée. Il insiste par ailleurs sur l'aspect confidentiel et non officiel du plan de relance, invitant le destinataire du message à le détruire s'il n'est pas intéressé. Or, le recourant n'est en aucun cas délégué à la Banque B et le plan de relance secret de la Banque B qu'il a évoqué est le fruit de son imagination. Il apparaît bien au contraire que le recourant a tenté d'obtenir de l'argent à des fins d'enrichissement personnel. Ses actes ont été commis dans l'exercice de ses fonctions, le recourant utilisant son adresse électronique professionnelle afin de conférer un cadre officiel à sa démarche et obtenir ainsi plus facilement de l'argent de la part de A. La juge d'instruction a inculqué le recourant le 3 mai 2010 d'abus d'autorité, d'escroquerie et de faux dans les titres. Les actes qui lui sont reprochés ont tous été commis dans le cadre de son travail. Le recourant a notamment obtenu le 12 février 2007 un versement de Fr 70'000.- de la part de C, directeur de D. A cette occasion, le recourant a établi à l'attention de D une reconnaissance de dette sur papier à en-tête du SAMT, ainsi qu'une quittance datée du 13 février 2007 à l'en-tête de la Banque B et du Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO), qui attestait que le chef caissier avait reçu la somme de Fr 70'000.-. Ces documents, qui apparaissent comme des faux, ont été remis à C, qui a ainsi cru que son interlocuteur agissait dans le cadre de ses fonctions au sein de la République et Canton du Jura, si bien que celui-là, lors de son audition par la juge d'instruction, a indiqué qu'il envisageait d'introduire une action contre l'Etat jurassien. En résumé, les manquements reprochés au recourant sont graves, d'autant plus qu'ils ont été commis dans le cadre de ses fonctions. Les faits durent depuis 2007 au moins, soit depuis plusieurs années, et mettent en jeu des sommes conséquentes (D. p. 34). D. Durant la procédure de recours se rapportant à

la suspension à titre préventif, soit le 20 avril 2010, le Gouvernement a informé le recourant qu'une procédure disciplinaire était ouverte contre lui, procédure toutefois suspendue dans l'attente des résultats de la procédure pénale (D. p. 9). E. Le 11 mai 2010, le Gouvernement a confirmé la suspension du recourant, en relevant notamment que ce dernier avait été inculpé par la juge d'instruction, ce qui signifie

E. 2.1

Selon l'article 90 LPer, l'employeur peut, en tout temps, résilier les rapports de service sans délai, pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances graves qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la continuation des rapports de service jusqu'au terme du délai de congé (al. 2).

E. 2.2

Comme l'a rappelé le Tribunal fédéral, les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou d'employés de l'Etat peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables. La résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle. Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence du droit privé (qui peuvent être appliqués par analogie au droit de la fonction publique), elle doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie le licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate lorsque ceux-ci rendent peu envisageable le maintien de la relation de service (TF 8C_70/2010 du 20 décembre 2010 consid. 2.2; TF 8C_170/2009 du 25 août 2009 consid. 4.2.2 et les références citées). Les conditions justifiant une résiliation dépendent concrètement de la position et des responsabilités de

E. 2.3

Il découle de l'article 20 al. 1 LStMF que le fonctionnaire doit agir conformément à la loi et aux intérêts de l'Etat. L'article 21 al. 1 LStMF lui impose en outre de se montrer digne de la considération et de la confiance qu'exige sa fonction publique, par son comportement général en et hors service. Ces deux dispositions, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010, s'imposaient à l'évidence au recourant lorsqu'il était encore en service. La teneur de l'article 20 al. 1 LStMF a d'ailleurs été reprise à l'article 21 al. 2 LPer.

E. 2.4

Au cas d'espèce, il ressort du dossier, en particulier des propres déclarations du recourant, qu'il a obtenu et tenté d'obtenir pour lui-même des sommes d'argent conséquentes en se prévalant de la confiance dont il jouissait auprès d'entreprises en sa qualité de collaborateur au SAMT. Il est allé jusqu'à établir des documents qui apparaissent comme des faux, comme cela a déjà été relevé dans la décision du président de la Cour de céans du 4 juin 2011 et comme cela ressort du dossier pénal (cf. litt B. ci-dessus), ce qui constitue de graves violations des articles 20 al. 1 et 21 al. 1 LStMF précités. L'image de la République et

Canton du Jura s'en est trouvée ternie, dès lors que le public en a été informé par les médias (cf. site internet www.rfj.ch / actualités régionales - 1er juin 2010). Ces manquements étaient indubitablement de nature à rompre les liens de confiance avec son employeur. Dès lors, les justes motifs permettant une résiliation sans délai des rapports de service conformément à l'article 90 al. 1 LPer sont donnés. 3.

E. 3

Constater que le recourant est toujours lié contractuellement avec l'Etat jurassien.

E. 3.1

De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral admet que l'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît les justes motifs dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion; peuvent justifier une prolongation de quelques jours des circonstances exceptionnelles telles que le temps nécessaire à éclaircir le déroulement des faits et à procéder à des vérifications qui peuvent prendre du temps. En effet, si l'employeur maintient le rapport de travail malgré la connaissance des manquements, il admet qu'il ne les tient pas pour de justes motifs et ne peut s'en prévaloir ensuite sous peine d'adopter un comportement contradictoire violant le principe de la bonne foi. Toutefois, le Tribunal fédéral considère que ce principe ne peut pas être transposé sans autre à la résiliation des rapports de travail de droit public, compte tenu en particulier du fait que la résiliation doit prendre la forme d'une décision motivée, du fait que l'employeur doit respecter le droit d'être entendu du collaborateur et, enfin, du fait que le fonctionnement particulier de l'administration ne permettrait pas toujours la prise de décisions immédiates (TF 8C_170/2009 du 25 août 2009 consid. 6.2.1). Une période de deux mois entre la connaissance des faits constitutifs du juste motif et la décision de licenciement n'a pas été jugée tardive (cf. TF 2A.656/2006 du 15 octobre 2007 consid. 5.2.1). En revanche, des délais de trois mois et de six mois entre l'ouverture de la procédure et l'audition du fonctionnaire n'ont pas été jugés compatibles avec la notion de licenciement immédiat (Cour

E. 3.2

Au cas d'espèce, le Gouvernement a eu connaissance des premiers manquements en date du 14 avril 2010, à savoir lorsque le courriel rédigé par le recourant à l'intention de M. A lui a été transmis. Contrairement à ce qu'allègue le Gouvernement, celui-ci n'a pas eu accès au dossier pénal seulement après s'être constitué partie plaignante. En effet, dans la procédure de recours se rapportant à la décision du Gouvernement du 16 avril 2010, le juge instructeur a ordonné l'édition du dossier pénal en date du 17 mai 2010. Compte tenu de ce nouvel élément apporté au dossier de la procédure de recours, il a été donné au Gouvernement et au recourant la possibilité de se déterminer une nouvelle fois. Il était donc parfaitement possible au Gouvernement, partie à la procédure (cf. art. 10 litt. c Cpa), d'accéder au dossier pénal à ce moment-là en consultant le dossier de la procédure de recours comme le lui permettait l'article 79 Cpa. Au surplus, le président de la Chambre administrative, se fondant sur le dossier pénal, a retenu à l'appui de sa décision du 4 juin 2010 divers éléments de faits (cf. litt. C. ci-dessus) faisant apparaître clairement les graves manquements du recourant. Or cette décision a été notifiée au Gouvernement le 7 juin 2010. Dès ce moment-là, le Gouvernement connaissait donc les manquements reprochés au recourant et pouvait encore accéder au dossier pénal qui faisait partie du dossier de la procédure de recours Adm 51 / 2010, dossier dont l'édition a en outre été ordonnée dans la procédure

consécutive au recours formé contre la nouvelle décision de suspension du 9 juin 2010 (Adm 75 / 2010) qui s'est achevée le 20 juillet 2010 par la décision du président de la Chambre administrative. Au vu de ces circonstances, la résiliation des rapports de travail, intervenue plus de neuf mois plus tard, ne peut plus être considérée comme étant intervenue sans délai au sens de l'article 90 LPer. Ce licenciement est incontestablement tardif au regard de la jurisprudence précitée. Il s'ensuit que le licenciement extraordinaire prononcé le 8 mai 2011 n'est pas valable et doit être annulé. 4.

E. 4

Subsidiairement, condamner le Gouvernement à verser au recourant une indemnité de Fr 100'415.90.

E. 4.1

En droit jurassien, s'il existe des motifs de renvoi immédiat, l'article 91 LPer permet à l'autorité administrative de choisir entre un licenciement extraordinaire ou un licenciement ordinaire, lorsque les circonstances le justifient. Dès lors, s'il existe des motifs de licenciement extraordinaire au sens de l'article 90 LPer, l'autorité administrative peut prononcer un licenciement ordinaire, sans qu'il soit nécessaire de suivre la procédure prévue à l'article 87 LPer qui impose deux évaluations préalables. En effet, cette disposition a pour but de permettre le licenciement ordinaire d'une personne qui présente un comportement ne donnant pas satisfaction, mais qui n'est pas à ce point grave qu'il constitue un motif de licenciement extraordinaire au sens de l'article 90 LPer. Cette faculté d'opter entre un licenciement extraordinaire et un licenciement ordinaire appartient non seulement au Gouvernement mais également à l'autorité de recours, en l'occurrence la Cour administrative, en vertu de l'effet dévolutif du recours (cf. art. 133 Cpa). Le Tribunal fédéral admet au demeurant la conversion par l'autorité de recours d'une décision prononçant un licenciement pour

E. 4.2

En l'espèce, il est indiscutable que le recourant a gravement violé ses devoirs de service (cf. consid. 2.4). Un motif de licenciement extraordinaire est donc donné. Ce motif ne permettait pas à l'intimé de le licencier par ce biais, compte tenu du retard avec lequel est intervenue sa décision. Au vu de la gravité des fautes commises par le recourant, la Cour de céans estime dès lors justifié de prononcer un licenciement ordinaire fondé sur l'article 91 LPer, la procédure prévue à l'article 87 LPer étant inapplicable. Il y a lieu de préciser encore que lorsqu'une décision doit être annulée, comme en l'espèce, la Cour de céans est habilitée à rendre une nouvelle décision se substituant à la décision attaquée pour autant qu'elle n'aille pas au-delà des conclusions du recourant, ni ne modifie la décision à son détriment (art. 143 al. 1 et 144 al. 1 phr. 1 Cpa). Au cas d'espèce, ces conditions sont remplies puisque l'annulation du licenciement extraordinaire et le prononcé d'un licenciement ordinaire ne vont pas au-delà des conclusions du recourant et n'entraînent pas une péjoration de la situation du recourant.

E. 4.3

Il suit de là que la décision de licenciement extraordinaire du 8 mars 2011 doit être annulée et remplacée par un licenciement ordinaire. 5.

E. 5

160 litt. a Cpa que la Cour administrative est compétente pour connaître des recours formés contre les décisions prises par le Gouvernement. Il ressort de ce qui précède que quelle que soit la loi applicable, la compétence de la Cour administrative, statuant dans une composition à cinq juges (cf. art. 24 al. 2 litt. a LOJ), est donnée. 1.2 La question de savoir quelle est la loi applicable doit néanmoins être tranchée pour déterminer si le recours ne devait pas être précédé d'une tentative de conciliation devant l'autorité de conciliation prévue à l'article 93 LPer. Selon l'article 98 LPer, les procédures pendantes au moment de l'entrée en vigueur de la loi, notamment les résiliations, les enquêtes disciplinaires et les suspensions, restent soumises à l'ancien droit. Il ne peut plus être prononcé de sanctions disciplinaires dès l'entrée en vigueur de la loi. La LStMF, dans sa section 5 se rapportant à la violation des devoirs de service, prévoyait diverses sanctions disciplinaires, dont la révocation, sanction la plus grave mettant un terme aux rapports de services, sanction prononcée par la Chambre administrative sur requête du Gouvernement (cf. art. 31 al. 1 et 33 al. 2 LStMF). Par ailleurs, la LStMF prévoyait, dans la section 7 se rapportant à la modification et à la résiliation des rapports de service, la possibilité de licencier un fonctionnaire pour des motifs justifiés (cf. art. 47 LStMF). Une telle décision devait être prise après avoir donné la possibilité au fonctionnaire concerné de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués contre lui (art. 47 al. 3 LStMF). En l'espèce, le licenciement prononcé par le Gouvernement ne constitue pas une sanction disciplinaire prononcée à l'issue de la procédure disciplinaire. Cette dernière, qui avait été ouverte le 20 avril 2010, avait du reste été suspendue dans l'attente des résultats de la procédure pénale (cf. consid. D. ci-dessus). Le licenciement du recourant n'est pas non plus consécutif à l'ouverture d'une procédure de licenciement introduite sous l'empire de la LStMF, au cours de laquelle on lui aurait donné la possibilité de s'exprimer avant que la décision ne soit rendue. On ne se trouve dès lors pas en présence des cas visés par l'article 98 LPer qui restent soumis à l'ancien droit. C'est donc à juste titre que le Gouvernement s'est fondé sur l'article 90 LPer pour prononcer la décision de licenciement extraordinaire. 1.3 Dans sa décision du 8 mars 2011, le Gouvernement a indiqué qu'il pouvait être recouru à la Cour administrative dans un délai de 30 jours à dater de la notification de la décision. A ce moment-là, le Gouvernement n'avait pas encore adopté les dispositions d'application de l'article 93 LPer prévoyant une procédure de conciliation. L'ordonnance relative à l'autorité de conciliation en matière de personnel de l'Etat (RSJU 173.111.1) n'a en effet été adoptée que le 5 juillet 2011. Elle est entrée en vigueur le 1er août 2011. Cette ordonnance prévoit que lorsqu'une décision a été rendue, la requête en conciliation doit être adressée à l'autorité de conciliation dans

E. 5.1

Lorsque les rapports de travail ont duré plus de trois mois, l'autorité ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail résultant d'une maladie durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Le congé donné pendant cette période est nul (art. 82 al. 1 lit b et 2 LPer).

E. 5.2

Le recourant travaille depuis 1992 au sein de l'administration jurassienne, soit depuis près de vingt ans. Il bénéficie donc d'un délai de protection de 180 jours. Il se trouve en arrêt maladie depuis le 14 février 2011 (D. p. 103). Le délai de protection a dès lors pris fin le 13 août 2011. La Cour administrative, qui se prononce en se fondant sur la situation de fait telle qu'elle se présente au moment où l'arrêt est rendu (cf. BROGLIN, Manuel de procédure administrative jurassienne, no 349) peut ainsi prononcer un licenciement. Toutefois, il y a

lieu de respecter le délai de préavis de trois mois prévu à l'article 79 al. 1 LPer, en cas de rapports de travail ayant duré plus de neuf ans, comme c'est le cas en l'espèce. Il s'ensuit que le licenciement doit être prononcé pour fin février 2012 (cf. art. 79 al. 2 LPer).

E. 6

un délai de 30 jours, à défaut de quoi la décision devient exécutoire et ne peut plus être contestée ultérieurement (art. 5 al. 2 de l'ordonnance précitée). En l'espèce, le recours a été déposé dans les 30 jours suivant la notification de la décision du Gouvernement directement auprès de la Cour administrative. Au vu de l'absence, à ce moment-là, de dispositions d'application de la procédure de conciliation, on doit considérer que le recours a été déposé valablement et en temps utile (cf. art. 121 Cpa). Au demeurant, l'article 10 de ladite ordonnance stipule que les procédures pendantes au moment de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance restent soumises à l'ancien droit. Compte tenu de la position déterminée adoptée par chacune des parties dans la présente procédure, il serait au surplus contraire au principe de l'économie de la procédure (cf. art. 29 Cpa) de suspendre la procédure de recours et de renvoyer l'affaire à l'autorité de conciliation pour tenter de mettre fin à l'amiable au litige. 1.4 Il suit de ce qui précède qu'il doit être entré en matière sur le recours, étant précisé qu'X dispose manifestement de la qualité pour recourir. 2.

E. 6.1

Lorsqu'un licenciement est déclaré dépourvu de motifs objectivement fondés par l'autorité de recours, l'employé est en principe maintenu dans son poste. Toutefois, s'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une réintégration de l'employé présenterait des difficultés importantes, l'employé peut prétendre au versement d'une indemnité de six à douze mois de salaire, en lieu et place d'une réintégration (art. 87 al. 8 et 90 al. 3 LPer).

E. 6.2

Au cas d'espèce, comme exposé précédemment, le licenciement n'est pas dépourvu de motifs objectivement fondés (cf. consid. 2.4). Par conséquent, le recourant ne peut pas demander à être maintenu à sa place de travail, ni prétendre à une indemnité équitable. Sa conclusion subsidiaire tendant à l'obtention d'un montant représentant

E. 7

l'intéressé, de la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que du genre et de l'importance des griefs en cause (TF 2P.149/2006 du 9 octobre 2006 consid. 6.2).

E. 7.1

Au vu de l'issue de la procédure, les frais par Fr 2'000.- doivent être mis pour la moitié à la charge du recourant, le solde étant laissé à l'Etat (cf. art. 220 al. 1 Cpa). Dès lors que le montant qui doit être mis à la charge du recourant n'est pas supérieur à Fr 1'000.-, l'assistance judiciaire limitée dont il bénéficie pour les frais de la procédure est sans objet.

E. 7.2

Le recourant obtient gain de cause partiellement. Il a donc droit au remboursement d'une partie de ses dépens (cf. art. 229 phr. 2 Cpa), contrairement au Gouvernement (cf. art. 230 al. 1 Cpa). Le mandataire du recourant a produit une note d'honoraires d'un montant de Fr 16'886.90 (honoraires : Fr 15'300.- ; débours : Fr 336.- ; TVA : Fr 1'250.90). Cette note d'honoraires est fondée sur une valeur litigieuse de Fr 100'000.-. Elle fait état de 34 heures de travail. Vu l'admission partielle du recours, il se justifie d'octroyer au recourant une

indemnité de dépens fondée sur 17 heures de travail à Fr 270.- (cf. art. 7 al. 1 litt. a de l'ordonnance fixant le tarif des honoraires d'avocat), et d'ajouter Fr 150.- à titre de débours ainsi que la TVA (8 %), ce qui représente un montant de Fr 5'119.20. Compte tenu de la note d'honoraires du mandataire d'office, ascendant à Fr 16'886.90, le recourant devrait encore s'acquitter d'un montant supérieur à Fr 6'000.-, limite fixée pour l'octroi de l'assistance judiciaire gratuite. Le montant de Fr 6'000.- permet de couvrir environ 20 heures de travail ainsi que Fr 160.- de débours et la TVA. Si le recourant avait obtenu l'assistance judiciaire complète, son mandataire aurait dû se voir indemniser 34 heures de travail (cf. art. 9 al. 1 de l'ordonnance précitée) rémunérées à raison de Fr 180.- (cf. art. 7 al. 1 litt. a et 9 al. 1 de l'ordonnance précitée). Comme l'indemnité à verser par l'Etat représente

E. 8

vaudoise de droit administratif et public GE.2008.0239 du 17 décembre 2009 consid. 4c)ee) et GE.2010.0205 du 17 janvier 2011 consid. 4).

E. 9

justes motifs avec effet immédiat en un licenciement pour justes motifs avec préavis (ATF 137 I 58 consid. 4.3.3 et les références citées).

E. 10

6.

E. 12

mois de salaire, si tant est qu'elle était recevable dans le cadre de la présente procédure de recours, question qui peut être laissée ouverte, doit donc être rejetée. 7.

E. 17

heures de travail et ce que doit assumer le recourant 20 heures de travail, il s'ensuit que le mandataire d'office se voit indemniser 37 heures de travail. Il n'y a donc pas lieu de faire verser au mandataire d'office par la caisse de l'Etat un montant supplémentaire. Toutefois, il y a lieu de préciser qu'en cas de retour à meilleure fortune du recourant, il incombera à ce dernier de rembourser au mandataire d'office 11 la part d'honoraires non couverte par le montant de Fr 5'119.20 à verser par l'Etat et celui de Fr 6'000.- à verser par le recourant, comme le prescrit l'article 232 al. 4 Cpa. Il convient d'ajouter encore que si la note d'honoraires présentée par le mandataire d'office est supérieure au montant calculé selon le tarif horaire, c'est du fait que la note a été établie selon la valeur litigieuse, conformément au barème prévu à l'article 13 al. 1 litt. a de l'ordonnance précitée, ce qui est admissible.

PAR CES MOTIFS LA COUR ADMINISTRATIVE admet partiellement le recours ; partant, annule la décision du Gouvernement du 8 mars 2011 ; prononce le licenciement du recourant pour la fin février 2012 ; déboute les parties de toutes leurs autres conclusions, dans la mesure où elles sont recevables ; met les frais de la procédure par Fr 2'000.- pour la moitié, soit Fr 1'000.-, à la charge du recourant, ce montant étant prélevé sur son avance, le solde des frais étant laissé à l'Etat ; alloue au recourant une indemnité de dépens de Fr 5'119.20, débours et TVA compris, à verser par l'Etat ; réserve les droits du mandataire d'office en cas de retour à meilleure fortune du recourant ; informe les parties des voies et délai de recours selon avis ci-après ; 12 ordonne la notification du présent arrêt : - au recourant, par son mandataire, Me Eusebio, avocat à Delémont ; - au Gouvernement, Hôtel du Gouvernement, Rue de l'Hôpital 2, 2800 Delémont. Porrentruy, le 18 novembre 2011
AU NOM DE LA COUR ADMINISTRATIVE Le président : La greffière : Pierre Broglin

Gladys Winkler Docourt Communication concernant les moyens de recours : Le présent arrêt peut faire l'objet, dans les trente jours suivant sa notification, d'un recours au Tribunal fédéral. Le recours en matière de droit public s'exerce aux conditions des articles 82 ss de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (LTF - RS 173.110), le recours constitutionnel subsidiaire aux conditions des articles 113 ss LTF. Le mémoire de recours doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne ; il doit être rédigé dans une langue officielle, indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi l'acte attaqué viole le droit. Si le recours n'est recevable que s'il soulève une question juridique de principe, il faut exposer en quoi l'affaire remplit cette condition. Les pièces invoquées comme moyens de preuve doivent être jointes au mémoire, pour autant qu'elles soient en mains de la partie; il en va de même de la décision attaquée.

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