

VD_FINDINFO Jug / 2015 / 282 vom 3. April 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-04-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2015___282

FR: VD_FINDINFO Jug / 2015 / 282 du 3 avril 2014

IT: VD_FINDINFO Jug / 2015 / 282 del 3 aprile 2014

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, CLASSE DE TRAITEMENT, EMPLOYÉ PUBLIC, SALAIRE, POUVOIR D'APPRÉCIATION, ARBITRAIRE DANS L'APPLICATION DU DROIT, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | 8 al. 1 Cst., 9 Cst., 19 al. 1 LPers-VD, 6 DecFo, 7 DecFo

Erwägungen

E. 19

al. 1 de la Loi cantonale du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD ; RSV 172.31), les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs sont régis par le droit public, sauf dispositions particulières contraires. L'application du droit public aux rapports de travail entre l'Etat et ses employés a pour corollaire que l'Etat est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels la légalité, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu (Tribunal fédéral, 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3). Selon la jurisprudence précitée, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale n'est pas une autorité administrative hiérarchiquement supérieure à la Commission, mais une autorité judiciaire qui est distincte de l'administration et qui n'a pas de rôle exécutif. Alors que le recours auprès de la Commission est un exemple de recours auprès du supérieur hiérarchique, qui doit être soumis aux règles qui gouvernent le recours administratif (art. 73 ss LPA-VD), le recours au Tribunal de céans est soumis à des règles de procédure propres aux autorités judiciaires, soit aux articles 92 et suivants LPA-VD (CACI 12 juin 2014/317, consid. 3c). Il en découle que le Tribunal de céans ne saurait substituer son appréciation à celle de l'autorité de première instance, comme le ferait une autorité supérieure saisie d'un recours administratif (Bovay Benoît et al., Procédure administrative vaudoise annotée, Bâle 2012, n. 1 ad art. 76 LPA-VD). Dans sa pratique, le Tribunal de céans a déjà relevé que la Commission bénéficie d'une compétence exclusive qui lui assure une vision d'ensemble des problématiques touchant l'adéquation entre les activités prévues par le cahier des charges et le niveau de poste lors de transitions semi-directes et indirectes, et que sa spécialisation assure aux collaborateurs concernés l'intervention d'une autorité de proximité spécialement conçue pour connaître des litiges qui lui sont soumis (cf. par ex. décision du 17 juin 2013 dans la cause DS09.006452). Sur cette base, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale intervient comme juridiction de deuxième instance chargée de vérifier la conformité des décisions qui lui sont soumises avec les règles rappelées ci-dessus. III. a) Dans son mémoire, le recourant ne conteste ni l'emploi-type ni la chaîne, mais uniquement le niveau de fonction attribué à l'intimée. Il requiert que le poste de l'intimée soit colloqué au niveau initialement fixé, soit le niveau 7. Il reproche en premier lieu à la Commission une violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir

d'appréciation. L'autorité de première instance aurait en effet surévalué les compétences requises pour le poste de l'intimée. Elle se serait ainsi « manifestement égarée dans l'analyse des compétences requises pour attribuer le niveau 8 au poste de l'intimée ». b) L'autorité commet un excès du pouvoir d'appréciation lorsqu'elle se reconnaît à tort un pouvoir d'appréciation dans un domaine où la loi ne lui en accorde pas ou, au contraire, lorsqu'elle s'estime à tort liée par la réglementation qu'elle applique (Bovay Benoît, Procédure administrative , Berne 2000, p. 395). En d'autres termes, l'autorité qui commet un excès de son pouvoir d'appréciation est celle qui sort du cadre de sa liberté d'appréciation en usant d'une faculté qui ne lui appartient pas, par exemple en optant pour une solution différente de celle qui s'offre à elle. On peut également ajouter l'hypothèse d'un excès de pouvoir négatif visant le cas de l'autorité qui, au lieu d'utiliser sa liberté d'appréciation, se considère comme liée. En droit suisse, l'abus de pouvoir vise deux cas : l'expression est tout d'abord synonyme de détournement de pouvoir (on désigne ainsi l'acte accompli par l'autorité dans les limites de ses attributions, mais pour des motifs étrangers à ceux dont elle doit s'inspirer) ; mais elle peut également être comprise plus largement, soit dans le sens d'un comportement arbitraire ou recouvrant une violation manifeste de certains droits ou principes constitutionnels (Bovay , Procédure administrative vaudoise annotée , n. 2.2 ad art. 76 et les réf.). De manière générale, les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547 ; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711 ; ATF 121 I 102, consid. 4a). S'agissant plus particulièrement de la législation applicable au cas d'espèce, l'article 5 al. 1 Décret dispose que la Commission de recours est chargée de traiter les contestations individuelles liées au niveau du poste. Cet article prévoit pour le surplus l'application subsidiaire de la LPA-VD (art. 5 al. 6 Décret). Le rôle de la Commission consiste à examiner la correspondance effective entre le cahier des charges ou les activités effectives de l'intéressé et les caractéristiques de la chaîne et du niveau tels qu'ils résultent de la grille des fonctions. Cela est confirmé par les travaux préparatoires, lesquels prévoient que : « (...) la mission de la commission de recours consistera à examiner des situations particulières, soit par exemple le cas de collaborateurs qui estimeraient que leur cahier des charges individuel leur permettrait de prétendre à une classification supérieure. Elle n'aura pas pour vocation de réexaminer la classification arrêtée par le Conseil d'Etat (Exposé des motifs et projet de Décret n° 124 de novembre 2008). Pour les besoins de l'analyse, le Tribunal reprend les caractéristiques propres aux niveaux 7 et 8 de la chaîne 346, telles que rappelées par la Commission (décision attaquée, p. 10). Ainsi : « - Compétences professionnelles : pour les deux niveaux, la formation initiale requise est un CFC ainsi qu'une formation complémentaire de 35 à 60 semaines. Le savoir-faire est « spécialisé » au niveau 7 et « approfondi » au niveau 8. Au niveau 7, des connaissances « approfondies » des processus et/ou de la structure d'un service sont requises, alors qu'au niveau 8, ces connaissances sont « très approfondies ». - Compétences personnelles : aux niveaux 7 et 8, la marge de manœuvre et l'indépendance sont moyennes. Pour le niveau 7, les instructions sont « assez détaillées » et les répercussions des décisions prises sont « faibles ». Au niveau 8, la marge de manœuvre s'appuie sur des instructions ou directives « assez générales » et les répercussions des décisions sont « assez faibles » Les tâches et/ou situations sont « moyennement diversifiées » (niveau 7) ou « assez diversifiées » (niveau 8). Elles sont de temps à autre nouvelles ou inconnues et se succèdent à une fréquence soit « moyenne » (niveau 7), soit « élevée » (niveau 8). - Compétences sociales : les messages moyennement complexes, diffusés sous plusieurs formes de communication, avec une difficulté de

transmission « moyenne » (niveau 7) ou « assez grande » (niveau 8), sont destinés à de petits groupes. Un échange coordonné d'informations et, en partie, la résolution de problèmes simples sont prévus aux deux niveaux. - Conduite : aucun des deux niveaux ne prévoit d'activité de conduite. » c) En l'espèce, s'agissant des compétences professionnelles, la Commission retient qu'au vu des activités exercées par l'intimée, celle-ci dispose de connaissances « très approfondies » et d'un savoir-faire « approfondi ». Le recourant, quant à lui, estime que les activités déployées par l'intimée sont certes diversifiées, mais relèvent toutes de la bonne gestion administrative de la Prison de la Croisée. Selon lui, les bonnes connaissances du service dont dispose l'intimée ne peuvent être comparées et assimilées à celles que doivent faire valoir les titulaires des postes rattachés à un Etat-Major. Le champ d'action de l'intimée serait limité à la Prison de la Croisée, de sorte que les connaissances transversales et l'interaction déployée par l'intimée ne seraient pas suffisamment étendues pour que le poste soit colloqué au niveau 8. Il ressort du cahier des charges signé par l'intimée au mois d'août 2007 que la mission générale de son poste consiste à assister, dans le domaine administratif, le cadre dirigeant, et à assurer la gestion des relations internes et externes. A ce titre, l'intimée doit traiter l'ensemble des informations administratives et recueillir les informations nécessaires à la constitution du dossier pour la prise de décision et en effectuer le suivi. Il ne fait nul doute que des connaissances « très approfondies » des processus et de la structure sont nécessaires à la bonne exécution de ces tâches. Une vision très approfondie du fonctionnement du service paraît également nécessaire pour que l'intimée puisse mener à bien des tâches telles que celles d'assurer le secrétariat de direction, le suivi du budget tout en étant la répondante comptabilité auprès de l'Etat-Major du Service, ainsi que celles d'assurer la formation des apprentis ou encore d'être la répondante RH auprès de l'URH SPEN. Par surabondance, l'on relèvera encore que le poste requiert des connaissances en comptabilité, informatique, logiciels informatiques, ainsi qu'une bonne maîtrise de l'allemand (écrit et parlé) et des connaissances en management de projet. L'ancien Chef de Service, M. K. _____, a en outre précisé dans son courrier du 22 octobre 2010, que le poste nécessitait une connaissance approfondie du Code pénal suisse. Ces différents éléments ne font que confirmer que le savoir-faire exigé par le poste en question est bien plus « approfondi », que « spécialisé ». A la lumière des éléments qui précèdent, le Tribunal de céans constate que tant des connaissances « très approfondies » et un savoir-faire « approfondi » sont exigés pour le poste en question. Dès lors, les exigences du niveau 8 sont remplies, de sorte que la Commission n'a ni excédé, ni abusé de son pouvoir d'appréciation sur ce point. Concernant les compétences personnelles, la Commission estime que l'intimée dispose d'une marge de manœuvre et d'une indépendance moyennes et qu'elle s'appuie sur des instructions « assez générales ». Les répercussions des décisions prises ont en outre été qualifiées d' « assez faibles », et ses tâches d' « assez diversifiées ». Le recourant considère en revanche que la gestion du secrétariat, qui est la première tâche de l'intimée, ne permet pas à celle-ci de s'éloigner des priorités devant être traitées, et ne nécessite par conséquent pas d'instructions particulièrement détaillées. Il estime également que les tâches assumées par l'intimée ne sont pas aussi diversifiées que celles d'une secrétaire de direction directement subordonnée au poste du Chef de service. La Commission aurait ainsi, selon le recourant, surévalué l'indépendance de l'intimée. Il sied ici de constater que le recourant ne conteste pas que l'intimée dispose d'une marge de manœuvre et d'une indépendance moyennes s'appuyant sur des instructions ou des directives « assez générales ». Il ne semble pas non plus contester le fait que, aux dires de l'intimée, son poste est sujet à de nouvelles activités

fréquentes. Ces éléments permettraient déjà à eux seuls d'admettre la collocation du poste de l'intimée au niveau 8. Le Tribunal relève en outre que la comparaison effectuée par le recourant avec une secrétaire de direction directement subordonnée au Chef de Service n'a pas lieu d'être s'agissant de l'examen des compétences requises, mais relève bien plus du grief de la violation du principe de l'égalité de traitement, lequel sera examiné ultérieurement (cf. infra consid. IV). Finalement, l'indépendance dont jouit l'intimée apparaît comme étant moyenne, puisqu'elle conduit notamment des projets internes de manière indépendante et mène les séances y relatives. Ainsi, la grande variété des tâches décrites dans le cahier des charges complété par les précisions de l'ancien Chef de Service, M. K. _____, de même que la large autonomie dont dispose l'intimée, sont des éléments justifiant une collocation du poste de l'intimée au niveau 8. Quant aux compétences sociales, la Commission est d'avis que les interlocuteurs de l'intimée sont nombreux et d'horizons différents, si bien que la difficulté de transmission des messages peut être qualifiée d' « assez grande ». Le recourant considère au contraire que la transmission des messages est facilitée par le fait que les interlocuteurs de l'intimée sont des personnes éclairées sur le sujet et pour lesquelles les messages sont aisément compréhensibles. Selon le recourant, il faudrait donc retenir une difficulté de transmission « moyenne » correspondant au niveau 7. Le Tribunal constate que la Commission a fait usage de sa marge d'appréciation afin de déterminer les compétences sociales de l'intimée, sans toutefois l'excéder. Le résultat auquel la Commission aboutit est soutenable, de sorte qu'il ne saurait être revu par l'autorité de céans. Les exigences requises par le niveau 8 sont par conséquent remplies. Il découle de ce qui précède que la Commission n'a ni excédé, ni abusé de son pouvoir d'appréciation dès lors qu'elle a exclusivement examiné la correspondance effective entre le cahier des charges ou les tâches réellement exercées par l'intimée au moment de la bascule et les caractéristiques de l'emploi type, de la chaîne et du niveau résultant de la grille des fonctions. En particulier, il ressort de l'analyse présentée ci-dessus que les arguments du recourant tendent à vouloir substituer une appréciation à une autre, ce qui ne saurait fonder une quelconque critique du pouvoir d'appréciation. Compte tenu de ce qui précède, le poste de l'intimée doit être colloqué au niveau 8 de la chaîne 346..

IV. a) En second lieu, le recourant fait valoir que la Commission a constaté de manière inexacte ou incomplète les faits pertinents. Le recourant a produit le descriptif du cahier des charges de deux postes et semble soulever – implicitement à tout le moins – le grief de la violation du principe de l'égalité de traitement, en invoquant l'incohérence manifeste au sein de l'Administration cantonale vaudoise (ci-après : ACV) résultant de la collocation du poste de l'intimée au niveau 8. Ces deux griefs sont examinés conjointement ci-après. Afin de résoudre la question d'une éventuelle inégalité de traitement, la Commission a comparé le poste de l'intimée avec cinq autres postes au sein de l'ACV. A l'issue d'une comparaison soigneuse des activités et des cahiers des charges de ces postes avec celui occupé par l'intimée, la Commission en a conclu que la cohérence interne à l'ACV n'avait pas été respectée, les activités de l'intimée équivalant à celles des collaborateurs colloqués au niveau 8. Le recourant estime que les éléments permettant à la Commission d'aboutir à cette conclusion sont erronés. Il se propose de reprendre à titre d'exemple la comparaison effectuée avec le poste de « secrétaire de direction » au sein du SAGEFI, colloqué au niveau 8 de la chaîne 346 (pièce 16 du bordereau de pièces produit par l'ETAT DE VAUD le 2 octobre 2013). Le recourant conteste l'analyse faite par la Commission et estime que « bien que l'intimée déploie une activité semblable au sein de la « Prison de la Croisée », l'activité du poste susmentionné demande des compétences professionnelles et une autonomie

supérieures ». En outre, les interlocuteurs du titulaire du poste comparé ne sont pas nécessairement des gens du métier, de sorte que le titulaire du poste doit connaître le fonctionnement des autres services de l'ACV qui sont susceptibles de demander des renseignements. Cette distinction justifierait une collocation du poste de l'intimée à un niveau inférieur par rapport à celui de « secrétaire de direction » au sein du SAGEFI, colloqué au niveau 8 de la chaîne 346. Le recourant procède ensuite à deux nouvelles comparaisons de postes de « secrétaire de direction », tous deux au sein de la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEO) et colloqués au niveau 7 de la chaîne 346. La mission générale du premier poste comparé est la suivante (pièce 17, page 1) : « • Organise, coordonne les tâches du secrétariat de l'établissement (administration, gestion administrative du personnel et des élèves) et veille à leur bonne exécution. • Assure en équipe l'intégralité des tâches liées à la gestion administrative et au bon fonctionnement du secrétariat de l'établissement. • Relais et applique de manière stricte les procédures de logiciel de la DGEO, spécifiquement RH. • Assiste le directeur de l'établissement dans l'organisation de ses activités. • Assume la responsabilité du pôle relationnel/administration avec les adultes (parents, enseignants et autres personnels de l'établissement). • Remplit la charge de responsable RADEO (CUR). • Répond en co-pilotage avec le doyen administratif de la migration SIEF. ». La mission générale du second poste comparé est la suivante (pièce 18, page 1) : « • Organise, coordonne les tâches du secrétariat de l'établissement (administration, comptabilité, gestion administrative du personnel) et veille à leur bonne exécution. • Assure en équipe l'intégralité des tâches liées à la gestion administrative et au bon fonctionnement du secrétariat de l'établissement. • Assiste le directeur de l'établissement dans l'organisation de ses activités. • Assume la responsabilité du pôle relationnel/administration avec les adultes (parents, enseignants et autres personnels de l'établissement). ». Selon le recourant, il ne se justifie pas de colloquer le poste de l'intimée différemment des deux postes précités. b) La constatation des faits est incomplète lorsque toutes les circonstances de fait et les moyens de preuve déterminants pour la décision n'ont pas été pris en compte par l'autorité inférieure. Elle est inexacte lorsque l'autorité a omis d'administrer la preuve d'un fait pertinent, a apprécié de manière erronée le résultat de l'administration d'un moyen de preuve, ou a fondé sa décision sur des faits erronés, en contradiction avec les pièces, par exemple (Bovay , Procédure administrative , p. 395 et les réf.). Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 al. 1 de la Constitution fédérale (Cst. ; RS 101) lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer, ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23, consid. 9.1). Une norme réglementaire viole l'article 8 al. 1 Cst. lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité ou qu'elle opère des distinctions juridiques que ne justifient pas les faits à réglementer. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217, consid. 2). Dans la fonction publique, le principe de l'égalité de traitement exige en principe qu'à travail égal, un même

salaires soit versés. Une différence de rémunération peut toutefois être justifiée par l'âge, l'ancienneté, les charges de famille, le degré de qualification, les risques, le genre et la durée de formation, l'horaire de travail, le domaine d'activité, etc., cela sans violer le droit constitutionnel. Le principe de l'égalité de traitement est violé lorsque dans un rapport de service public, un travail identique n'est pas rémunéré de la même manière. La question de savoir si des activités différentes doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations pouvant s'avérer différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi le grand nombre de critères concevables, ceux qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires (ATF 123 I 1, consid. 6c, JdT 1999 I 547). Le Tribunal fédéral admet notamment que le principe selon lequel une rémunération égale doit être réservée à un travail égal ne peut être battu en brèche que pour des motifs objectifs. Toutefois, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161, consid. 3.2) et admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102, consid. 4). c) En l'espèce, les postes de directeurs adjoints ont été supprimés en 2004 au sein du SPEN, excepté aux EPO. Le Tribunal de céans fait sien l'argument de la Commission selon lequel cette suppression a engendré l'attribution de responsabilités et d'activités supplémentaires au poste occupé par l'intimée, lesquelles excèdent les exigences d'un poste colloqué au niveau 7 de la chaîne 346. Le titulaire du poste occupé par l'intimée est notamment le répondant en ressources humaines auprès de l'URH SPEN, il exécute des tâches comptables, il gère et élabore des procédures du secteur administratif, il est chargé des relations avec les partenaires externes et internes, il suit le budget et assure la formation des apprentis. Le Tribunal rejoint l'analyse de la Commission en ce qui concerne le poste de « secrétaire de direction » au sein du SAGEFI et colloqué au niveau 8. Compte tenu de l'ensemble des activités exercées et des responsabilités de l'intimée, il ne se justifie pas de traiter différemment ces deux collaborateurs. S'agissant des autres postes examinés dans la décision attaquée, le recourant ne dit pas en quoi la comparaison ou son résultat sont inexacts. Dès lors, l'autorité de céans se borne à constater que la Commission a correctement procédé en comparant de manière systématique et détaillée ces différents postes, tout en mettant en évidence les éléments semblables et dissemblables retenus ainsi que les motifs conduisant à un traitement différent ou identique. Les deux postes supplémentaires de « secrétaire de direction », analysés par le recourant dans sa procédure et colloqués au niveau 7, concernent à l'évidence des cas dissemblables de celui de l'intimée, de sorte qu'un traitement différencié s'impose. La diversité des compétences professionnelles requises par le poste de l'intimée ainsi que ses responsabilités particulières relèvent à l'évidence d'un niveau supérieur à celui des titulaires des postes mentionnés. Au demeurant, le Tribunal constate, au vu des différents cahiers des charges comparés, qu'au niveau 8 de la chaîne 346, les tâches effectuées par le titulaire du poste sont nettement plus axées sur la réflexion qu'au niveau 7, où elles relèvent essentiellement de l'exécution. L'on rappellera par ailleurs que le Tribunal fédéral admet un certain schématisme en matière de système de rémunération. Cela conduit à ne pas faire grand cas de légères différences dues tant à la nature d'un poste, qu'à la nature du service auquel est rattaché un poste. Finalement et pour en revenir au premier des deux griefs du recourant, on ne voit pas en quoi l'autorité de première instance aurait constaté de manière inexacte ou incomplète des faits pertinents. A tout le moins, le recourant ne l'a pas suffisamment exposé. Il résulte de ce qui précède que l'examen de la Commission ne prête le flanc à la critique ni sous l'angle du grief de la

constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents, ni sous celui de la violation de l'égalité de traitement. V. En conclusion, la Commission n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en colloquant le poste de l'intimée au niveau 8 de la chaîne 346, de sorte que cette collocation est confirmée. Il y a lieu de rejeter intégralement le recours, les griefs soulevés par le recourant ayant tous été écartés. Les frais de deuxième instance sont arrêtés à 500 fr. et mis à la charge du recourant (art. 47 al. 2, 49 al. 1 LPA-VD, art. 4 al. 3 du tarif des frais judiciaires en matière de droit administratif et public du 11 décembre 2007 ; RSV 173.36.5.1), qui succombe. L'intimée n'ayant pas engagé de frais de représentation, il n'y a pas lieu d'allouer de dépens. Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce : I. Le recours de l'ETAT DE VAUD est rejeté ; II. La décision rendue le 3 avril 2014 par la Commission de recours DECFO-SYSREM est confirmée ; III. Les frais de deuxième instance, par 500 fr. (cinq cents francs), sont mis à la charge du recourant ETAT DE VAUD et sont compensés par l'avance de frais effectuée. La présidente : La greffière : Juliette PERRIN, v.-p. Charlotte ZUFFEREY Du

E. 24

avril 2015 Les motifs du jugement sont notifiés aux parties. Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de 30 jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet de l'appel doit être jointe. La greffière :

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