

VD_OMNI GE.2001.0126 vom 9. April 2002

VD Tribunal cantonal, 2002-04-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2001.0126

FR: VD_OMNI GE.2001.0126 du 9 avril 2002

IT: VD_OMNI GE.2001.0126 del 9 aprile 2002

Regeste

c/Municipalité d'Yverdon-les-Bains | La municipalité a valablement entendu le recourant et notifié son refus de le nommer définitivement, par une décision revêtant la forme écrite et dûment motivée, au vu de l'insuffisance des prestations fournies et du comportement inadéquat du recourant dans l'exercice de la fonction de garde-parc (voir l'arrêt GE 01-0083 du 6 novembre 2001).

Volltext

Vaud Tribunal cantonal Cour de droit administratif et public 09.04.2002 GE.2001.0126

c/Municipalité d'Yverdon-les-Bains | La municipalité a valablement entendu le recourant et notifié son refus de le nommer définitivement, par une décision revêtant la forme écrite et dûment motivée, au vu de l'insuffisance des prestations fournies et du comportement inadéquat du recourant dans l'exercice de la fonction de garde-parc (voir l'arrêt GE 01-0083 du 6 novembre 2001).

CANTON DE VAUD TRIBUNAL ADMINISTRATIF A R R E T du 9 avril 2002 sur le recours interjeté par X. _____, ***** , dont le conseil est l'avocate Nathalie Fluri, à Lausanne contre la décision de la Municipalité d'Yverdon-les-Bains du 29 novembre 2001 (refus de nomination définitive). * * * * * Composition de la section:

M. Jean-Claude de Haller, président; M. Jean-Claude Maire et M. Antoine Thélin, assesseurs. Greffière: Mme Françoise Ferrari Gaud. Vu les faits suivants: A.

X. _____ a été engagé en qualité de garde de parc au service de la police municipale de la Commune d'Yverdon-les-Bains. Selon la lettre de confirmation du 23 juin 1999, la municipalité a nommé provisoirement X. _____ dont l'entrée en fonction a pris date le 19 juillet 1999. B.

Selon la fiche d'appréciation annuelle établie à la fin de l'année 1999, les compétences de X. _____ ont été jugées satisfaisantes, respectivement correctes, pour l'organisation, le rythme, la capacité d'adaptation et l'attitude à l'égard des citoyens, tandis que certaines lacunes ont été relevées s'agissant des connaissances tant générales que techniques du métier. En conclusion, le recourant est décrit comme un collaborateur qui, bien qu'engagé depuis peu, a su démontrer qu'il peut correspondre aux tâches qui lui sont confiées. C.

Le 15 août 2000, une entrevue s'est déroulée entre le Lt Richoz, chef de Police-Secours et X. _____, confirmée par courrier du même jour. Il en résulte que depuis le début de l'année 2000, le comportement du garde de parc tant professionnel que personnel et la qualité de ses prestations se sont sérieusement dégradés, obligeant sa hiérarchie à le mettre en garde à plusieurs reprises. Le Lt Richoz a conclu ses lignes en prenant acte de l'intention de X. _____ de modifier de manière effective son comportement. D.

Le 31 octobre 2000, Le Commissaire de police Morend a adressé un courrier à X. _____, dont il remarque l'effort fourni dans la rédaction des amendes d'ordre, relevant qu'il a négligé de modifier sensiblement son

comportement. Afin de pallier cet état de fait, le commissaire a exigé que X. _____ soit placé, au minimum durant deux semaines, sous la surveillance étroite du brg Ribaux, qui reprend, à cette occasion, sa fonction de formateur. Le commissaire indique qu'il attend à l'issue de ce délai que X. _____ fasse montre d'un réel et durable projet. E.

La fiche d'appréciation annuelle établie à la fin de l'année 2000 mentionne les mêmes lacunes que l'année précédente au niveau des connaissances générales et techniques, auxquelles s'ajoutent des erreurs d'analyse et d'exécution, une organisation et des méthodes parfois approximatives et l'insuffisance de la qualité des prestations fournies nécessitant de fréquents rappels et corrections ainsi que la difficulté à assimiler une nouvelle tâche ou un nouvel environnement, un comportement manquant de maturité et de sens des responsabilités, une tenue non conforme aux règlements et procédures d'où des rappels à l'ordre fréquents, de même que de la négligence dans son propre travail. Ce rapport mentionne toutefois un bon comportement relationnel au sein de l'équipe et à l'égard des tiers. En conclusion, en rappelant les deux entretiens que X. _____ a eus avec sa hiérarchie, confirmés par écrit, l'auteur du rapport a qualifié les prestations de X. _____ comme insuffisantes, ce qui est inacceptable et a proposé, comme mesures concrètes, la supervision et l'avertissement. F.

Par courrier du 19 janvier 2001, X. _____ a été informé du fait que la municipalité a décidé de surseoir à sa nomination définitive en qualité de fonctionnaire et de bloquer l'annuité à laquelle il aurait pu prétendre eu égard à son nouveau statut. Cette décision est fondée sur la dégradation grave de son comportement professionnel, constatée à plusieurs reprises par la hiérarchie oralement et par écrit. Les exigences posées ayant été clairement exposées, il est relevé que des améliorations tangibles et rapides sont attendues, en vue du réexamen de son dossier d'ici juin 2001.

G. Un rapport a été dressé le 9 juillet 2001 par Mme Z. _____, responsable des Ressources humaines et le commissaire Morend, au sujet de l'entretien que ces derniers ont eu, le 2 juillet 2001, également avec le brg Ribaux, afin de dresser le bilan de la situation. X. _____ a été convoqué le 4 juillet 2001 au bureau des ressources humaines, en présence du commissaire et de la responsable des ressources humaines. Interrogé sur les constats, X. _____ est apparu ahuri et sous le choc, incapable d'exprimer la moindre remarque ou début d'explication, ne comprenant pas les reproches formulés, persuadé d'avoir accompli des efforts et d'être parvenu aux exigences fixées. En conclusion, constatant l'absence d'amélioration de la situation, trois propositions ont été formulées à la municipalité consistant à refuser la nomination définitive, faire application de l'art. 16 du statut selon lequel le contrat d'engagement prendra fin au 31 août 2001 et autoriser la remise au concours, fin août, du poste laissé vacant. Dans sa séance du 12 juillet 2001, la municipalité a admis ces trois propositions. H.

Par décision notifiée le 16 juillet 2001, la municipalité a informé X. _____ de son refus de nomination définitive, en qualité de garde de parc au sein du Corps de Police municipale, en vertu de l'art. 5 du Statut du personnel municipal, cette décision prenant effet au 18 juillet 2001, dès lors que la période de nomination provisoire maximale est de deux ans, selon l'art. 7 du statut. La municipalité indique que le refus de nomination définitive la met dans l'obligation de mettre fin au contrat de travail, en observant le délai de résiliation d'un mois prévu par l'art. 16 du statut, en conséquence de quoi les fonctions cesseraient au 31 août 2001. Cette décision est motivée par la qualité des prestations, notablement insuffisante, que de fréquents recadrages n'ont malheureusement pas rétablie et par des facultés de discernement défailtantes suscitant des conflits et recours des administrés. I.

Sur recours de l'intéressé, le Tribunal administratif, par arrêt du 6 novembre 2001, a annulé la décision litigieuse pour des raisons

de forme (violation du droit d'être entendu). J.

A la suite de cet arrêt, la Municipalité d'Yverdon-les-Bains a convoqué le recourant en vue de son audition, par courrier du 16 novembre 2001 contenant l'avis suivant : "Suite à cette décision, la municipalité souhaite vous exposer les motifs de la décision qu'elle a prise à votre égard; et vous entendre sur l'exposé de ces motifs". La convocation fixait la séance d'audition au 21 novembre 2001. K.

Cette séance a effectivement eu lieu à la date prévue en présence notamment du recourant et de son conseil, qui a fait valoir d'emblée que le bref délai de convocation ne lui permettait pas de faire administrer certaines preuves, notamment l'audition de témoins. Cette requête a été renouvelée après la séance, par courrier du même jour, puis une nouvelle fois le 3 décembre 2001, après réception du procès-verbal de la séance du 21 novembre 2001. Dans ce courrier du 3 décembre, le recourant a pour la première fois donné l'identité des témoins devant être entendus. Ces réquisitions ont été écartées par la Municipalité d'Yverdon-les-Bains qui, dans sa séance du 29 novembre 2001, a décidé de refuser de nommer définitivement le recourant à son poste de garde-parcs et a communiqué cette décision à l'intéressé le 3 décembre suivant, avec indication des motifs. C'est contre cette décision qu'est dirigé le présent recours, déposé le 21 décembre 2001.

L. L'autorité intimée s'est déterminée en date du 31 janvier 2002. Le Tribunal administratif a procédé à l'audition des parties lors de l'audience du 25 mars 2002, audience au cours de laquelle il a encore entendu en qualité de témoins les supérieurs immédiats du recourant (le brigadier Gilbert Ribaux et le sergent Bernard Paccaud). Le tribunal a statué immédiatement après cette audience. Considérant en droit: 1.

Le personnel de la Commune d'Yverdon-les-Bains est régi par un statut adopté par le conseil communal le 5 octobre 2000 et approuvé par le Conseil d'Etat du canton de Vaud le 4 décembre suivant. Il est complété par un règlement d'application qui lui n'a pas été approuvé par l'autorité cantonale, mais qui figure dans le même document. S'agissant de la portée respective de ces textes, le tribunal se réfère au considérant 1a de son arrêt du 6 novembre 2001. Le chapitre 2 du statut (art. 5 à 16) (et respectivement du règlement), intitulé "nominations et promotions", désigne notamment la municipalité comme autorité de nomination, à titre provisoire ou définitif (art. 5), règle les conditions de la nomination (art. 6), de la nomination à titre provisoire (art. 7), des places à repourvoir (art. 8), de la décision de nomination (art. 9), de même que de la fin de la qualité de fonctionnaire (art. 10), en cas de démission (art.11), suppression de fonction (art.12), renvoi pour justes motifs (art.13), mise à la retraite (art.14), invalidité (art.15), congé et démission du fonctionnaire nommé à titre provisoire (art. 16). Dans le cas d'espèce, où il est question d'une procédure de refus de nomination définitive du recourant, il sied de reproduire littéralement la teneur de l'art. 7 du statut : "La nomination définitive du fonctionnaire interviendra en règle générale après une période à titre provisoire d'un an. Suivant la date d'entrée, cette période pourra être prolongée jusqu'à deux ans au maximum." Quant à l'art. 7 du règlement, il est libellé comme suit : "La décision de nomination provisoire exprimée au travers de la lettre d'engagement peut-être assortie de documents complémentaires, tels que le descriptif de fonction, la définition d'objectifs précis, etc... La période de nomination provisoire est destinée, pour les deux parties, Commune et employé(e), à vérifier l'adéquation entre les attentes et le déroulement effectif de la collaboration. Il est procédé, au terme des trois premiers mois, à un premier point de la situation, par le biais d'un entretien, mené de concert entre le ou la responsable hiérarchique direct et le ou la chef(fe) des Ressources Humaines. Cet entretien permet de procéder, si nécessaire, aux premiers ajustements de part et d'autre. Au terme de la période de nomination provisoire, sera procédé à un deuxième

entretien destiné à s'assurer de la bonne couverture du descriptif de fonction et de la satisfaction professionnelle des deux parties. A la suite de cette démarche, un préavis conjoint du service auquel est rattaché le collaborateur et du service des Ressources Humaines est déposé en Municipalité, à fin de décision. Les motifs d'un éventuel refus font l'objet d'une communication, lors de l'audition de l'intéressé(e) par la Municipalité. La décision lui est confirmée par écrit. La prolongation de la période de nomination provisoire doit être assortie d'objectifs d'amélioration, ainsi que des moyens mis à disposition pour faciliter leur atteinte. Un nouveau calendrier est fixé." 2. Comme le Tribunal administratif l'a déjà rappelé à de nombreuses reprises (GE 91/038 du 17/11/92; GE 92/0133 du 16/04/93, GE 93/0130 du 20/04/94, GE 94/0025 du 7/10/94, GE 94/0136 du 31/03/95, GE 95/0039 du 28/11/96, GE 95/0085 du 4/12/95, GE 96/0061 du 31/10/1996, GE 96/0076 du 5/12/96, GE 97/0080 du 30/09/97; GE 96/026 du 15/04/98; GE 99/064 de ce jour), une autorité communale doit disposer de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer les relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle du Tribunal administratif. Ce principe doit toutefois être tempéré par la considération que l'existence d'un pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, elle est notamment liée par les critères qui découlent du sens et du but de la réglementation applicable, de même que par les principes généraux du droit (ATF 107 I a 204; 104 I a 212 et les références). L'exercice d'un contrôle judiciaire dans ce cadre-là garde tout son sens, même si le juge administratif doit alors observer une très grande retenue dans l'examen de la manière dont l'administration a exercé ses prérogatives. Le juge doit ainsi contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement de l'employé ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service. Seules les mesures objectivement insoutenables et arbitraires doivent être annulées, le tribunal vérifiant que l'autorité n'outrepasse pas son pouvoir d'appréciation et respecte les conditions de fond et de forme dont les textes imposent la réalisation (sur tous ces points, voir ATF 108 Ib 209 = JdT 1984 I 331, consid. 2). On rappellera également que le pouvoir d'examen du tribunal administratif est limité au contrôle de la légalité et qu'en conséquence, faute d'une disposition contraire au sens de l'art. 36 lit. c LJPA, le tribunal n'examine pas les décisions municipales contestées sous l'angle de l'opportunité. Le Tribunal fédéral interprète cette restriction, qui s'impose au tribunal administratif, de manière particulièrement rigoureuse: ainsi, lorsque le statut communal prévoit que la municipalité peut, au lieu de renvoyer un fonctionnaire pour justes motifs, le déplacer dans une autre fonction, le Tribunal fédéral considère (parce qu'il s'agit d'une faculté - et non d'une obligation - de la municipalité) que la décision que la municipalité prend à cet égard se fonde sur des motifs d'opportunité et non pas sur le respect du principe de la proportionnalité; cela interdit au tribunal administratif de substituer son pouvoir d'appréciation à la celui de la commune en jugeant en opportunité, ce qui constituerait une violation de l'autonomie communale (ATF 2P.311/1996 du 29 décembre 1997, cause GE 96/088 concernant la commune d'Ollon, où le Tribunal fédéral a annulé l'arrêt cantonal selon lequel un licenciement, jugé disproportionné, devait être remplacé par un déplacement de fonction). 3. De manière à bien préciser le cadre du présent litige, le tribunal croit utile de rappeler ici que, bien que la mesure attaquée ait des conséquences identiques (soit la perte de son poste par le recourant), on n'est pas en

présence d'une révocation disciplinaire ou d'un licenciement pour justes motifs mais d'une renonciation par l'autorité municipale à confirmer le recourant dans ses fonctions, à l'issue de la période de nomination provisoire. Cette distinction n'a pas qu'une portée théorique, mais elle est au contraire essentielle lorsqu'il s'agit d'apprécier les motifs invoqués par l'autorité de nomination. Conformément à la jurisprudence (ATF 120 Ib 134; ATF 108 Ib 209), l'employé engagé à l'essai est un employé qui doit d'abord prouver qu'il a les capacités requises et qu'il est apte à exercer la fonction. Lorsque tel n'est pas le cas, il n'est pas nécessaire pour l'autorité de nomination de prouver l'existence de justes motifs (c'est-à-dire d'une circonstance qui justifierait un renvoi immédiat) mais il suffit que la résiliation se tienne dans les limites du pouvoir d'appréciation et qu'elle apparaisse comme une mesure soutenable en regard des prestations et du comportement de l'intéressé, ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service. En d'autres termes, on peut renoncer à nommer un fonctionnaire lorsque, au vu des constatations faites par les supérieurs, la preuve de ses aptitudes et de ses capacités n'est pas apportée et ne le sera pas non plus à l'avenir selon toute vraisemblance, et cela indépendamment de l'existence d'une faute, des motifs d'ordre objectif étant suffisants. Tel est le cas notamment, par exemple, lorsque la personne en cause ne répond pas au profil du poste, lorsque pour des raisons personnelles les rapports de confiance indispensables ne peuvent pas être établis, ou encore lorsqu'il existe des motifs permettant objectivement de croire qu'une collaboration sans heurt et un traitement efficace des affaires risquent d'être mis en péril (sur tous ces points, outre les arrêts déjà cités, voir une décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 26 janvier 1995, confirmée par le Tribunal fédéral le 12 juillet 1995, JAAC 60 (1996) No 75 consid. 6, ou encore un arrêt du Tribunal administratif du canton de Berne, JAB 1993 227). 4.

En l'espèce, le recourant fait valoir tout d'abord que des motifs d'ordre formel entacheraient la décision attaquée de vices devant entraîner son annulation. 4.1 Il soutient tout d'abord que les conditions dans lesquelles il a été convoqué pour une audition, après l'arrêt du 6 novembre 2001 du Tribunal administratif, ne lui permettaient pas de se défendre valablement, et que d'ailleurs il résulte clairement des termes mêmes de la convocation que, dans l'esprit des membres de la municipalité, la cause était entendue et qu'il s'agissait simplement d'expliquer à nouveau les raisons d'une décision déjà prise. Ces griefs sont toutefois dépourvus de substance. Il est vrai que le délai de convocation d'à peine quelques jours était extrêmement bref. Mais cette circonstance doit être replacée dans le contexte de l'affaire, qui durait depuis plusieurs mois et qui avait déjà fait l'objet d'une procédure judiciaire avec développement circonstancié des arguments de l'une et l'autre des parties. Le recourant et son conseil connaissaient donc parfaitement la position de la Municipalité d'Yverdon-les-Bains, et ils étaient à même de la contredire dans la mesure utile lors de la séance en cause. Ils auraient aussi pu demander le renvoi de celle-ci par une requête motivée, notamment au début de la séance, ce qu'ils n'ont pas fait (le procès-verbal ne mentionne pas une telle requête). Si véritablement l'audition de témoins était nécessaire, ils auraient pu et dû en indiquer immédiatement l'identité, en précisant les points sur lesquels de telles auditions étaient indispensables, ce qu'ils n'ont pas davantage fait, une simple réserve étant formulée. Dès lors l'autorité communale, dans le cadre d'une appréciation anticipée des preuves, pouvait renoncer à entendre des témoins si elle avait la certitude que cela ne pourrait l'amener à modifier son opinion (ATF 124 I 208 consid. 4a; 122 II 469; 120 Ib 229). Cela est d'autant plus vrai en l'espèce qu'une partie des témoins concernés, en tout cas, appartenait au corps de police communal et que leur avis était connu. On ne saurait non plus déduire des termes utilisés par l'autorité intimée dans sa lettre de

convocation qu'elle aurait en tout état de cause préjugé de l'affaire. Même si la formule utilisée était sans doute quelque peu maladroite, on doit l'interpréter comme exprimant l'intention de l'autorité de réparer un vice de procédure, sans que l'on puisse en déduire qu'elle n'était pas prête à entendre les arguments du recourant, voire de nouveaux arguments. On ne saurait donc y voir une violation du droit d'être entendu ni en déduire une volonté définitive de s'en tenir à la position initiale, tout réexamen de celle-ci étant d'emblée exclu. 4.2

Le recourant fait aussi valoir que, en tout état de cause et quel que soit le bien-fondé des motifs invoqués, la Municipalité d'Yverdon-les-Bains était déchue en novembre 2001 du droit de refuser une nomination définitive qui aurait été, selon lui, acquise de plein droit et tacitement à l'échéance de la période de nomination provisoire de deux ans, soit in casu le 19 juillet 2001. Une telle argumentation, que le recourant a encore développée à l'audience du 25 mars 2002 en la fondant sur un raisonnement par analogie avec le droit privé, ne résiste pas à l'examen. Le Tribunal administratif a déjà eu l'occasion de juger que la nomination définitive d'un fonctionnaire ne pouvait pas intervenir tacitement ou par acte concluant à l'issue de la période de nomination provisoire. Les obligations des fonctionnaires sont étendues et leurs droits sont relativement complexes; ils forment dans leur ensemble ce que l'on appelle le statut de la fonction publique. Un tel régime prend naissance par un acte de nomination, qui doit être qualifié de décision au sens de l'art. 29 LJPA; cet acte intervient généralement à l'issue d'une procédure, comportant souvent une mise au concours. En outre, la nomination, en droit suisse, est soumise à acceptation de l'intéressée parce qu'il va de soi que l'on ne peut pas devenir fonctionnaire contre son gré (voir à ce sujet André Grisel, *Traité de droit administratif suisse*, Neuchâtel 1984, 460 ss, ou Pierre Moor, *Droit administratif III* 210 ss). Autrement dit, la nomination de fonctionnaires intervient à l'issue d'une procédure et doit revêtir une certaine forme; elle doit enfin être acceptée par son destinataire. Plus encore que pour d'autres décisions (sur ce point, voir Pierre Moor, *op. cit.* II, 196 s.), l'acte de nomination doit revêtir la forme écrite. C'est ainsi que le Tribunal administratif, dans un arrêt GE 96/112 a relevé qu'un régime statutaire ne prenait naissance que par un acte de nomination, qualifié de décision au sens de l'art. 29 LJPA (v. sur ce point, Pierre Moor, *Droit administratif*, vol. III, Berne 1993, n° 5.1.2.1, pour qui le régime est de nature unilatérale, v. ég. vol. II, n° 3.1.2.2), à l'issue d'une procédure comportant souvent une mise au concours (*op. cit.*, vol. III., n° 5.1.3.1) et revêtant la forme écrite. 5.

Sur le fond, le recourant considère que les manquements, insuffisances ou défaillances qui lui sont imputés par la Municipalité d'Yverdon-les-Bains ne sauraient justifier un refus de nomination qui serait selon lui disproportionné, arbitraire et contraire au principe de l'égalité de traitement. Un tel moyen, à supposer même qu'il soit suffisamment motivé (le recourant n'a pas indiqué d'autres cas semblables au sien ayant fait l'objet d'une appréciation différente de la part de l'autorité municipale), ne saurait être retenu. Il résulte du dossier et de l'instruction de la cause (en particulier de l'audition des supérieurs directs de l'intéressé) que l'adaptation du recourant aux conditions du travail qui était le sien a été d'emblée problématique, se différenciant par là même des aptitudes démontrées par les autres membres du corps de police exerçant des fonctions identiques. Il est ainsi constant que les fichets d'amendes d'ordre établis par le recourant comportaient souvent des erreurs, de nature à provoquer des contestations, et qu'il n'a pas été possible de remédier à cette déficience en dépit des mesures prises (notamment de la surveillance particulière confiée au brigadier Ribaux). Se sont ajoutés à cela des comportements inadéquats (voir les pièces 117 et 118 produites par la municipalité), mis en évidence notamment par une intervention manifestement intempestive auprès de politiciens

collectant des signatures sur le domaine public ou des activités hors compétence (se procurer de manière irrégulière une clé pour ouvrir un horodateur). Même s'ils ne relèvent pas d'une intention coupable mais vraisemblablement seulement d'un excès de zèle (comme le recourant l'admet lui-même, p. 11 ch. 3 du mémoire de recours), ces faits étaient de nature à empêcher l'autorité de nomination d'acquiescer la conviction que l'on pouvait faire confiance à l'intéressé. Il s'agit sans aucun doute d'un motif valable de renoncer à une nomination définitive, étant rappelé qu'il n'est pas nécessaire que de tels motifs revêtent le degré de gravité qu'exige une mesure de licenciement ou de révocation disciplinaire. Or, pour que la décision que constitue la résiliation d'un engagement provisoire soit valable, et comme on l'a vu (cons. 3 ci-dessus), il suffit qu'elle repose sur un motif plausible ou objectivement fondé, sans qu'il soit nécessairement grave, la résiliation devant se tenir dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'administration et apparaître comme une mesure raisonnable au vu des prestations et du comportement de l'employé ainsi que compte tenu des composantes personnelles et des données particulières au service en cause (ATF 108 Ib 210; N'Guyen, La fin des rapports de service, in Helbling/Poledna, Personalrecht des öffentlichen Dienstes, 1999, p. 427). 6.

Dans ces conditions, le recours doit être rejeté parce qu'en tous points mal fondé. S'agissant d'un contentieux relevant de la fonction publique, le tribunal rendra le présent arrêt sans frais, ce conformément à sa pratique en la matière. Il n'allouera pas de dépens à la municipalité intimée quand bien même celle-ci a obtenu gain de cause, parce que la nécessité d'avoir recours aux conseils d'un mandataire professionnellement qualifié n'est pas démontrée (v. sur ce point, André Moser/ Peter Uebersax, Handbücher für die Anwaltpraxis, III, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel 1998, nos 4.15 et ss, plus particulièrement 4.18, note 38). Cette solution, qui correspond à celle de la Commission fédérale de recours en matière de personnel, découle aussi de considérations d'équité (art. 55 al. 3 LJPA). Par ces motifs le Tribunal administratif arrête: I. Le recours est rejeté. II. Il n'est pas perçu d'émolument judiciaire. III. Il n'est pas alloué de dépens. Lausanne, le 9 avril 2002/gz Le président: La greffière: Le présent arrêt est communiqué aux destinataires de l'avis d'envoi ci-joint. Le présent arrêt peut faire l'objet, dans les trente jours dès sa notification, d'un recours de droit administratif au Tribunal fédéral. Le recours s'exerce conformément aux art. 103 ss de la loi fédérale d'organisation judiciaire (RS 173.110).

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