

# VD\_OMNI GE.2010.0231 vom 27. Januar 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-01-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_GE.2010.0231](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2010.0231)

FR: VD\_OMNI GE.2010.0231 du 27 janvier 2012

IT: VD\_OMNI GE.2010.0231 del 27 gennaio 2012

## Regeste

X. \_\_\_\_\_ c/Municipalité de Lausanne | Recours contre une décision de licenciement avec effet immédiat à l'encontre d'un préposé aux naturalisations, licenciement se fondant sur les conclusions d'une expertise. Quoiqu'en dise le recourant, il n'apparaît pas qu'il aurait été victime de harcèlement psychologique de la part de son supérieur direct, la valeur probante de l'expertise n'étant pas remise en cause par ses arguments sur ce point. Il s'impose en outre de constater que le comportement de l'intéressé dans le cadre de l'audition des candidats à la naturalisation, de même que la teneur de ses rapports concernant ces derniers, n'ont pas toujours été sans prêter le flanc à la critique. Cela étant, tous les rapports en cause devaient être avalisés par un supérieur; dans la mesure où le recourant n'a jamais été invité à en modifier la teneur - il a bien plutôt été félicité à plusieurs reprises sur leur qualité -, l'autorité intimée adopte un comportement contradictoire, violant le principe de la bonne foi, en justifiant de ce chef le licenciement litigieux. Quant aux manquements qui sont reprochés à l'intéressé dans le cadre de l'audition des candidats à la naturalisation, ils tiennent principalement à une attitude et à un ton parfois inadéquats, les quelques remarques précises qui ont été rapportées, si elles sont à l'évidence critiquables, n'apparaissant pas d'une gravité telle qu'elles justifieraient un licenciement avec effet immédiat. Dans ces conditions, le licenciement devait être précédé d'une mise en demeure formelle. Recours admis. Arrêt annulé sur recours de la commune par le Tribunal fédéral, lequel a en substance retenu que la CDAP avait à tort minimisé l'importance des manquements reprochés à l'intéressé et substitué arbitrairement son appréciation à celle de la commune (8C\_195/2012).

## Erwägungen

### E. 1

Interjeté dans le délai légal de trente jours suivant la notification de la décision entreprise (art. 95 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative - LPA-VD; RSV 173.36), le recours a été déposé en temps utile. Il satisfait par ailleurs aux autres conditions formelles de recevabilité (cf. art. 79 al. 1 LPA-VD, applicable par analogie par renvoi de l'art. 99 LPA-VD), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

### E. 2

Indépendamment de ses accusations de mobbing à l'encontre de son supérieur Z. \_\_\_\_\_, le recourant formule un certain nombre de griefs en lien avec le comportement de sa hiérarchie, respectivement de l'autorité intimée, avant même la mise œuvre de l'expertise. Il estime ainsi que des mesures auraient dû être prises afin de protéger sa personnalité et sa santé dès 2007 à tout le moins, se référant à ses plaintes dans le cadre de l'entretien de collaboration pour l'année en cause en raison notamment de sa surcharge de travail l'ayant conduit à un état "d'épuisement nerveux total"; il fait valoir dans ce cadre que le fait de

confier à un employé une charge de travail impossible à réaliser seul constitue déjà en tant que tel un acte assimilable à du mobbing. Cela étant, il convient de relever qu'il a lui-même indiqué à l'occasion de cet entretien qu'il voulait croire que la situation allait s'améliorer avec l'engagement prévu d'un second préposé aux naturalisations, et il apparaît que la situation s'est effectivement améliorée sur ce point courant 2008 - le recourant n'ayant plus émis de plainte à cet égard dans le cadre de l'entretien de collaboration pour l'année suivante; au demeurant, ses griefs en lien avec le comportement de Z.\_\_\_\_\_ dès le mois de février 2009 ne portent pas sur une prétendue surcharge de travail. Au surplus, les remarques figurant dans les entretiens de collaboration ne sauraient être considérées comme des plaintes directes adressées à l'employeur, exigeant une réaction de la part de ce dernier, et ont bien plutôt pour première fonction de permettre aux intéressés - employé et supérieur direct - de connaître leurs objets de satisfaction et d'insatisfaction respectifs, afin de régler d'éventuels "problèmes" à l'interne. On ne saurait par ailleurs reprocher à sa hiérarchie de n'avoir pas pris de mesures urgentes dès les premières plaintes formulées par le recourant à l'encontre de son supérieur direct, en février 2009, estimant bien plutôt qu'il convenait en premier lieu de chercher une solution "à l'interne", en tentant de rétablir les rapports entre les intéressés. Dans ce cadre, il s'impose de constater que le recourant a lui-même refusé de participer à certaines séances proposées dans ce sens (en raison de la présence de Z.\_\_\_\_\_, voire de certains tiers), respectivement que, informé de la possibilité de se saisir de la cellule ARC, il n'a pas usé de cette possibilité dans un premier temps; quant à la séance de conciliation proposée à l'occasion de la table ronde organisée par cette cellule en novembre 2009, aucun élément ne permet de remettre en cause le fait que son report à plusieurs reprises soit dû à des questions de disponibilité des intéressés. On ne saurait dès lors considérer, comme le laisse entendre le recourant, que l'absence de mesures prises en 2009 déjà serait exclusivement le fait de sa hiérarchie, qui aurait réagi de façon inadéquate à ses plaintes et sciemment laissé dégénérer la situation, et constituerait en tant que telle une violation du devoir de protection de sa santé et de sa personnalité. Dans le même sens, si l'intéressé a postulé sans résultat à différents postes dans d'autres services notamment en 2009, on ne saurait considérer comme établi que l'autorité intimée serait fautivement responsable de tels échecs, en ce sens qu'elle aurait "saboté" les tentatives de changement de services de l'intéressé. La conseillère en évolution professionnelle P.\_\_\_\_\_, entendue sur ce point lors de l'audience du 23 septembre 2011, ne le soutient du reste pas, mais se borne à relever que le recourant n'aurait pas bénéficié à cet égard du même soutien qu'à l'occasion de sa reconversion professionnelle en 2000 - il est à cet égard compréhensible que l'autorité apporte un soutien plus marqué à un employé dont le besoin de reconversion est directement lié à des atteintes à la santé l'empêchant de poursuivre son activité habituelle. S'agissant enfin de la décision de suspendre le recourant de ses fonctions jusqu'à ce que l'expert ait remis son rapport, avec maintien du droit au traitement, plutôt que de suspendre son supérieur Z.\_\_\_\_\_ ou encore de déplacer l'un ou l'autre des intéressés, il n'apparaît pas qu'une telle mesure serait assimilable à une sanction, ou encore que l'autorité intimée aurait de ce chef préjugé du cas; compte tenu des différents intérêts en présence en pareille situation - protection de la santé et de la personnalité de l'employé se plaignant d'actes assimilables à du mobbing, présomption d'innocence de la ou des personne(s) accusée(s), mais également bonne marche du service -, on ne saurait s'en tenir dans ce cadre à une règle rigide, l'autorité bénéficiant bien plutôt d'un certain pouvoir d'appréciation. Dans le cas particulier, au vu notamment du fait que le recourant avait à de réitérées reprises requis de n'avoir plus aucun contact avec son supérieur, d'une part, et des répercussions du

conflit en cause sur sa santé - l'intéressé a ainsi fait l'objet de plusieurs incapacités de travail (totales ou partielles) durant l'année 2009, travaillant en outre parfois contre l'avis de son médecin -, d'autre part, l'autorité intimée pouvait considérer que la suspension de l'intéressé (avec maintien du droit au traitement) jusqu'à ce qu'elle soit en mesure de statuer sur le cas constituait la mesure la plus adéquate. Ces différents griefs du recourant, dans la mesure où ils n'échappent pas à l'objet du litige (sur les notions d'objet du litige et d'objet de la contestation, cf. ATF 2C\_777/2009 du 21 avril 2010 consid. 1.1 et les références), ne sont ainsi dans tous les cas pas de nature à remettre en cause la décision litigieuse.

### E. 3

Il n'y a, en revanche, pas harcèlement psychologique en raison de la seule existence d'un conflit dans les relations de travail, d'une mauvaise ambiance, d'invitations pressantes et répétées (avec d'éventuelles menaces de licenciement) à se conformer aux obligations résultant des rapports de travail ou encore par le fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait toujours pleinement aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Art. 24 Demande d'enquête 1. La cellule ARC peut demander une enquête si les problèmes lui semblent particulièrement graves ou risquent de le devenir. [...] Art. 25 Ouverture de l'enquête, communication à la personne requérante 1. La cellule ARC adresse sans délai sa demande d'enquête sous forme d'une note confidentielle à la Municipalité, avec copie à la personne requérante. 2. La Municipalité doit ouvrir l'enquête et informe la personne requérante, de même que celle mise en cause. [...] Art. 26 Conduite de l'enquête Si l'enquête est ouverte, la Municipalité en confie la conduite à des personnes qualifiées utilement (connaissance dans l'investigation, en matière de harcèlement, etc.) tel un ancien juge ou tout autre professionnel spécialisé." La définition du harcèlement psychologique (ou mobbing) telle que résultant de l'art. 5 de ces dispositions se confond largement avec celle retenue par la jurisprudence - qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (cf. ATF 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.1 et la référence). Il convient de préciser qu'il résulte de ses particularités que ce type de harcèlement est généralement difficile à prouver, de sorte qu'il faut parfois admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents; il faut cependant garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire, et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (ATF 4A\_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 4 et les références; ATF 8C\_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1). d) En l'espèce, le recourant fait valoir qu'en ne suivant pas la proposition de la cellule ARC de confier l'enquête en cause à Me E. \_\_\_\_\_, l'autorité intimée aurait désavoué cette cellule, pourtant censée être indépendante. Il soutient dans ce cadre que l'expert I. \_\_\_\_\_ n'aurait pas les compétences nécessaires pour se prononcer sur l'existence d'actes assimilables à du mobbing; se référant par ailleurs aux déclarations de R. \_\_\_\_\_ (psychologue du travail auprès de la cellule ARC entendu à l'occasion de l'audience du 23 septembre 2011), lequel a en substance déclaré que la cellule ARC n'aurait pas proposé une enquête portant tant sur l'existence d'actes assimilables à du mobbing que sur la qualité de son travail - le risque étant que l'un des deux aspects ait un impact direct sur l'autre -, il estime qu'il subsiste ainsi de sérieux doutes quant à l'existence de harcèlement psychologique dans son cas, ce qui justifierait la mise œuvre d'une nouvelle enquête à confier à un spécialiste en la matière. Il résulte des pièces versées au dossier, respectivement des déclarations de R. \_\_\_\_\_, qu'à la suite de la plainte formelle adressée par le recourant le 25 janvier 2010 à l'autorité intimée, le secrétaire municipal a proposé à cette dernière la mise en œuvre d'une enquête portant tant

sur l'existence d'actes assimilables à du mobbing envers l'intéressé que sur les manquements reprochés à celui-ci dans l'exercice de ses fonctions (cf. let. F et I supra ); c'est une enquête de ce type, soit une enquête administrative, que l'autorité intimée a décidé de mettre en œuvre, et non celle proposée par la cellule ARC dans sa note du 28 janvier 2010. Un tel procédé ne prête pas en tant que tel le flanc à la critique, dans la mesure où l'autorité intimée pouvait décider d'office l'ouverture d'une enquête (art. 56bis al. 3 RPAC; cf. également art. 71 al. 1 RPAC s'agissant d'une enquête administrative en lien avec les reproches formulés à l'encontre d'un fonctionnaire), et dès lors que l'enquête mise en œuvre englobait la question d'éventuels actes assimilables à du mobbing (cf. art. 25 al. 2 des Dispositions relatives à la prévention et à la gestion des conflits et au harcèlement). Quant au choix de l'expert, il convient de relever qu'il appartient dans tous les cas à l'autorité intimée de désigner l'intéressé (cf. art. 26 de ces mêmes dispositions, mentionnant précisément à titre de personnes "qualifiées utilement" un ancien juge), et que les compétences de l'expert I. \_\_\_\_\_ ne sauraient a priori être remises en cause - étant précisé que cet ancien juge cantonal a d'ores et déjà eu l'occasion de procéder à de tels mandats (cf. notamment arrêt GE.2008.0160 du 13 janvier 2009). Au demeurant, entendu à ce propos le 12 février 2010, le recourant ne s'est opposé ni à la mise en œuvre de l'enquête telle que proposée par l'autorité intimée, ni au choix de la personne de l'expert - il a bien plutôt pris acte "avec satisfaction" de l'ouverture d'une telle enquête et "salué" le choix de l'expert -, de sorte que les griefs formels qu'il avance a posteriori à cet égard apparaissent principalement motivés par la teneur des conclusions du rapport d'expertise. S'agissant par ailleurs de la décision de faire porter l'enquête tant sur les accusations de mobbing présentées par l'intéressé que sur la qualité de ses prestations dans l'exécution de ses tâches, il s'impose de constater que ces deux questions peuvent se révéler étroitement liées, notamment lorsque les actes dont se plaint l'employé (en tant qu'ils seraient assimilables à du mobbing) sont en réalité justifiés compte tenu de manquements dans l'exercice de ses fonctions; or, dans le cas d'espèce, F. \_\_\_\_\_ a attiré l'attention de la hiérarchie à plusieurs reprises sur d'éventuels manquements de la part du recourant, et ce dès le mois d'avril 2009 (cf. let. E supra ). Quant au risque mentionné par le psychologue du travail R. \_\_\_\_\_ dans le cadre d'une telle enquête, en ce sens que l'un des aspects pourrait avoir un impact direct sur l'autre, il convient de relever que la question de savoir si l'expert a fait la part des choses entre les deux volets de son mandat peut être appréciée, sur le fond, en se référant à la teneur de son rapport, singulièrement à la motivation de ses conclusions. Dans ces conditions, les griefs formels avancés par l'intéressé en lien avec le choix de l'expert et l'étendue de son mandat ne sont pas de nature à remettre en cause en tant que tels la valeur probante du rapport d'expertise. e) Le recourant fait également valoir que les questions qui lui ont été posées par l'expert portaient principalement (voire exclusivement) sur les reproches qui lui étaient faits en lien avec l'accomplissement de ses tâches, et non sur l'existence d'actes assimilables à du mobbing; il se prévaut en outre du fait qu'il n'a pas été informé des reproches en cause avant d'être entendu par l'expert, et n'a dès lors pas pu se préparer. L'intéressé a été entendu à deux reprises par l'expert, les 19 mars et 13 avril 2010; à la lecture des procès-verbaux d'audition ad hoc , il apparaît que l'expert s'est effectivement principalement concentré sur les reproches qui lui étaient faits, plutôt que sur ses accusations de mobbing. Cela étant, le recourant avait d'ores et déjà développé ses griefs en lien avec les accusations en cause à plusieurs reprises, en particulier dans son courrier adressé à l'autorité intimée le 25 janvier 2010, et a par ailleurs déposé à cet égard une pièce écrite lors de sa première audition, comprenant un détail particulièrement précis des "principaux faits incriminés" ainsi que ses

conclusions; dans le cadre de sa seconde audition par l'expert, l'intéressé a au demeurant déclaré qu'il confirmait l'ensemble de ses griefs, tels que résultant notamment de ces deux pièces. Dans ces conditions, on ne saurait considérer que l'expert n'était pas suffisamment renseigné sur ce point. Quant au fait que le recourant n'aurait pas été informé des reproches qui lui étaient faits avant d'être entendu par l'expert, l'autorité intimée lui a signifié dans son courrier du 4 février 2010 qu'elle avait pris connaissance de l'insatisfaction du service qui l'employait "sur la manière dont il exer[çait] sa fonction de préposé aux enquêtes de naturalisation et des doléances dont des candidats à la naturalisation [avaient] fait part au directeur de la sécurité publique et des sports". Entendu le 12 février 2010, l'intéressé a indiqué, par l'intermédiaire de son conseil, avoir pris connaissance que des éléments lui étaient reprochés, précisant que les "éléments d'un tel dossier devr[ai]ent évidemment lui être transmis"; or, il n'apparaît pas que l'autorité intimée l'aurait informé précisément des reproches en cause en temps utile (cf. art. 71 al. 1 RPAC, prévoyant que lorsqu'une enquête administrative est ouverte à son encontre, les faits incriminés sont portés par écrit à la connaissance du fonctionnaire, le cas échéant avec pièces à l'appui). Dans la mesure où l'intéressé a été entendu une seconde fois par l'expert, et qu'il était alors suffisamment renseigné sur ce point pour pouvoir se déterminer en toute connaissance de cause, une telle violation de son droit d'être entendu a toutefois dans tous les cas été réparée en cours de procédure. f) Sur le fond, l'expert a estimé que le recourant n'avait pas été harcelé psychologiquement par son supérieur Z. \_\_\_\_\_, constatant en substance qu'aucun témoin n'avait déclaré ni cité des incidents entre les intéressés dont on pourrait inférer qu'il l'aurait été, respectivement qu'aucune pièce n'attestait un tel harcèlement; dans ce cadre, il a examiné point par point l'ensemble des griefs présentés par le recourant. Il s'impose de constater que ces conclusions ne sont infirmées par aucune pièce au dossier ni par aucun témoignage, et ne sont en particulier pas remises en cause par les critiques présentées par l'intéressé l'encontre du rapport d'expertise. Il apparaît en effet que ce dernier ne fait qu'opposer son interprétation des faits à celle de l'expert, sans avancer aucune preuve déterminante à l'appui de ses allégations de mobbing. A cet égard, il se plaint en particulier du fait que l'expert a refusé d'entendre certains témoins proposés et de prendre en compte certaines pièces. L'intéressé a requis l'audition de onze témoins par écriture du 19 mars 2010, puis de neuf témoins complémentaires par écriture du 22 mars 2010; tous ont été entendus par l'expert, et aucun des témoignages en cause ne fait état d'indices dans le sens de l'existence d'actes assimilables à du mobbing de la part de son supérieur direct. Dans ces conditions, on ne saurait faire grief à l'expert d'avoir indiqué, par courrier du 30 mars 2010, qu'il refuserait d'entendre d'autres témoins. Au surplus, les témoins entendus à la requête du recourant postérieurement à l'expertise, tant par la Commission paritaire que par la cour de céans, n'ont pas davantage apporté d'éléments dans le sens de tels indices. Quant aux "très nombreuses pièces" produites par le recourant (selon le rapport d'expertise), l'expert pouvait à l'évidence se contenter de se référer à celles qui lui paraissaient utiles dans le cadre de son mandat; la cour de céans ne voit au demeurant pas en quoi les pièces qui n'ont pas été prises en compte - lesquelles sont annexées au rapport sous la rubrique "pièces non prises en considération" - seraient de nature à remettre en cause les conclusions de l'expert. En définitive, les accusations de mobbing du recourant à l'encontre de son supérieur Z. \_\_\_\_\_ ne peuvent être considérées comme établies ni même rendues vraisemblables, dès lors qu'elles ne sont corroborées par aucune pièce ni aucun témoignage. On ne saurait dès lors retenir qu'il subsisterait un quelconque doute sur ce point, contrairement à ce que soutient l'intéressé - il ne s'agit pas, en effet, d'un cas limite dans lequel, par hypothèse, la

présence de témoignages contradictoires ou encore d'indices de nature à attester de l'existence d'actes assimilables à du mobbing justifierait la mise en œuvre d'un complément d'instruction. Dans ces conditions, et compte tenu des remarques qui précèdent en lien avec les griefs formels avancés par le recourant à l'encontre de la procédure telle que menée par l'autorité intimée et par l'expert dans le cadre de l'enquête litigieuse, il n'y a pas lieu de faire droit à la requête tendant à ce que soit ordonnée une nouvelle expertise. Il convient bien plutôt de retenir que l'intéressé n'a pas été victime d'actes assimilables à du mobbing de la part de son supérieur direct Z. \_\_\_\_\_, ainsi que l'a conclu de façon probante l'expert. g) S'agissant du second volet du mandat confié à l'expert, en lien avec les éventuels manquements du recourant dans l'exercice de ses fonctions, ce dernier n'a pas requis la mise en œuvre d'une nouvelle enquête, à tout le moins pas expressément. Le rapport d'expertise, en tant qu'il fait état de différents rapports rédigés par l'intéressé ainsi que des déclarations de certains candidats à la naturalisation, peut se voir reconnaître pleine valeur probante et apparaît suffisant pour pouvoir statuer sur ce point, et ce indépendamment même des conclusions qu'en tire l'expert - lequel a au demeurant laissé ouverte la question d'un éventuel transfert du recourant dans un autre service (cf. consid. 4 infra ).

#### **E. 4**

Il reste dès lors à examiner si et dans quelle mesure le licenciement du recourant avec effet immédiat pour justes motifs, en lien avec les manquements qui lui sont reprochés dans l'exercice de ses fonctions tels qu'ils résultent en particulier du rapport d'expertise, apparaît justifié dans le cas d'espèce. a) A teneur de l'art. 70 RPAC, la Municipalité peut en tout temps licencier un fonctionnaire pour de justes motifs en l'avisant trois mois à l'avance au moins si la nature des motifs ou de la fonction n'exige pas un départ immédiat (al. 1). Constituent de justes motifs l'incapacité ou l'insuffisance dans l'exercice de la fonction et toutes autres circonstances qui font que, selon les règles de la bonne foi, la poursuite des rapports de service ne peut être exigée (al. 2). Selon l'art. 71 bis RPAC, hormis les cas où un licenciement avec effet immédiat s'impose, le licenciement doit être précédé d'une mise en demeure formelle écrite, assortie d'une menace de licenciement si le fonctionnaire ne remédie pas à la situation (al. 1). Avant la mise en demeure, le fonctionnaire doit être entendu par son chef de service ou, le cas échéant, par un membre de la Municipalité (al. 2). Selon les circonstances, cette mise en demeure peut être répétée à plusieurs reprises (al. 3). Si la nature des motifs implique un licenciement immédiat ou que le fonctionnaire ne remédie pas à la situation malgré la ou les mise(s) en demeure, le licenciement peut être prononcé (art. 71 ter al. 1 RPAC). Si la nature des motifs en cause le permet, la Municipalité peut ordonner, à la place du licenciement, le déplacement du fonctionnaire dans une autre fonction en rapport avec ses capacités; le traitement est alors celui de la nouvelle fonction (art. 72 RPAC). b) Selon la jurisprudence, les justes motifs de renvoi de 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 services, même en l'absence de faute. Sont objectivement déterminants pour se séparer d'un fonctionnaire, notamment, les manquements aux devoirs de service et les griefs ayant trait, d'une part, à l'attitude professionnelle inadéquate du fonctionnaire par rapport à sa fonction et, d'autre part, à son incapacité à accomplir son mandat selon les règles établies au sein de son office. Les antécédents de l'intéressé doivent toutefois être pris en compte dans l'examen de l'ensemble des circonstances permettant de déterminer s'il est raisonnable ou non que les rapports de service continuent; les conditions justifiant une résiliation ne se déterminent pas de façon abstraite ou générale, mais dépendent concrètement de la position et des responsabilités de

l'intéressé, de la nature et de la durée des rapports de travail, ainsi que du genre et de l'importance des griefs en cause (arrêt GE.2010.0205 du 17 janvier 2011 consid. 2a et les références). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de façon restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un tel renvoi 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 ailleurs, l'employeur qui entend se prévaloir de manquements au titre de motifs justifiant un licenciement doit les invoquer sans tarder. En effet, s'il maintient le rapport de travail malgré la connaissance de ces 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. Le Tribunal fédéral a toutefois admis qu'il existait des cas dans lesquels, dans le but d'apprécier une situation globale qui s'est modifiée par la survenance d'événements nouveaux notables, même des faits largement passés pouvaient ou même devaient être pris en considération. Il a en particulier jugé que l'indiscipline répétée représentait un juste motif de licenciement au regard d'un contexte global ponctué d'avertissements successifs pour de nombreuses fautes qui ne pouvaient être qualifiées de graves, mais qui détruisaient tout rapport de confiance (cf. arrêt GE.2010.0205 précité, consid. 2b et les références). Le caractère abusif d'un licenciement ne résulte pas seulement des motifs de la résiliation, mais aussi de la manière dont la partie qui résilie exerce son droit. Ainsi, même quand une partie résilie de manière justifiée, elle doit faire usage de son droit avec modération. Une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation, peut rendre celle-ci abusive. Il faut considérer en particulier qu'en vertu de l'art. 328 CO, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé (cf. art. 56bis al. 1 RPAC). Il doit s'abstenir de toute atteinte aux droits de la personnalité qui n'est pas justifiée par le contrat, et doit également protéger son collaborateur contre des atteintes de la part de supérieurs, de collègues ou de tiers; cette obligation est le corollaire du devoir de fidélité de l'employé (art. 321a CO; cf. art. 10 al. 1 RPAC). La jurisprudence en a déduit qu'un licenciement n'était pas abusif lorsque le caractère difficile d'un employé avait contribué à créer une situation conflictuelle sur le lieu de travail qui se répercutait négativement sur le travail en commun, et lorsque l'employeur avait pris auparavant toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Si l'employeur ne s'était pas soucié de résoudre le conflit, ou ne l'avait fait qu'insuffisamment, il n'avait pas satisfait à son devoir de protection, et le licenciement devait dès lors être tenu pour abusif. En définitive, l'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (arrêt GE.2008.0207 du 24 novembre 2010 consid. 4a). c) En l'espèce, s'agissant des manquements reprochés au recourant dans l'exercice de ses fonctions, l'expert I. \_\_\_\_\_ a distingué la question de la qualité de ses rapports, d'une part, et celle de son comportement durant les auditions de candidats à la naturalisation, d'autre part. Concernant la qualité des rapports établis par l'intéressé, il apparaît manifestement que certaines de ses observations sortent du cadre de la mission qui était la sienne. Ainsi notamment de références à des personnes célèbres telles que Fangio ("en écologiste plus qu'en Fangio, [le candidat] visite différents salons pour constater l'évolution des marques et observer les mutations technologiques des modèles utilitaires exposés"; rapport sur M. S. \_\_\_\_\_ du 26 novembre 2008), Aimé Césaire ("presque au moment où la Martinique prenait congé de son

citoyen du monde Aimé Césaire, nous avons songé, à l'évocation de la bourgeoisie future sollicitée par la candidate, qu'elle pourrait revêtir le statut d'une Lausannoise du monde "; rapport sur Mme T. \_\_\_\_\_ du 29 avril 2008) ou Omar Sharif ("de 1971 à 2001, [le candidat] dit avoir fait de sa passion pour le bridge (cher à l'acteur de cinéma Omar SHARIF) un métier"; rapport sur M. U. \_\_\_\_\_ du 11 janvier 2008), ou encore de diverses remarques éparses (un candidat aurait "l'humilité nécessaire lorsqu'il affronte entre autres les cimes de notre pays" - rapport V. \_\_\_\_\_ déjà mentionné; d'un couple, il est dit que "ni les sports ni les associations ne réunissent de manière franche les candidats" - rapport sur les époux W. \_\_\_\_\_ du 26 octobre 2009; etc.). Il s'impose de constater que de tels commentaires et autres références sont inopportuns voire déplacés, dans la mesure où ils sont sans pertinence aucune en lien avec la finalité des rapports en cause - non sans relever d'emblée que ces "manquements" ne sont à l'évidence que de moindre gravité, de sorte qu'il n'apparaît pas nécessaire ici d'en faire un inventaire exhaustif. Le caractère inadéquat de certaines remarques du recourant apparaît plus grave dans le rapport sur les époux H. \_\_\_\_\_ du 22 décembre 2008, dans lequel l'intéressé a en particulier indiqué ce qui suit: " CONFESSION Sont musulmans très pratiquants , avec fréquentation assidue du centre islamique et de la mosquée de notre ville au sein duquel le candidat occupe un poste de conseiller. Sunnites, sont proches de l'une des quatre grandes écoles juridiques de l'islam (le chafiisme). Affirment se distancer de tendances plus fondamentalistes. [...] Paraissent ancrés dans leurs interprétations du Coran et se distancer, non sans forte argumentation, de la pensée de ceux qui, à un extrême ou l'autre de l'islam, n'abordent pas leur religion comme eux. [...] REPUTATION [...] L'enquête de voisinage, qui a donné la parole à de multiples intervenants, fait ressortir ce qui suit. L'arrivée de cette famille a sérieusement modifié le climat général de l'immeuble qu'ils habitent à ce jour. Formes de mépris ici exprimées, absence d'une quelconque tolérance en ce qui concerne le stationnement des véhicules sur un espace restreint où parquer est de fait difficile, civilité élémentaire bafouée (incantations religieuses tôt le matin déjà, bruits d'eau à des heures de quiétude générale préconisée), respect partiel du règlement de maison (parabole extérieure dont le retrait a été ordonné), autant de doléances et de constats exprimés lors de nos investigations et dans des lettres adressées à la gérance. Sont connus, Madame et les filles surtout, pour avoir le regard fuyant et ne pas toujours rendre le salut, même oral. Les réunions, certains samedis, de nombreuses femmes chez et autour de Mme H. \_\_\_\_\_ inquiètent les « anciens » de ce locatif, qui ne comprennent pas toujours la nature de ces conciliabules. Nos sources, qui s'enflamment parfois en cours des témoignage et qualifient dès lors les intéressés d'« intégristes », relèvent ici le côté strict de la pratique de leur religion, là la séparation sévère entre hommes et femmes. Certains s'inquiètent même à l'idée que l'immeuble puisse abriter une « secte ». [...] Nos sources, plutôt tolérantes envers des personnes d'autres religions, ont exprimé vis-à-vis de cette famille une inquiétude manifeste. [...] En résumé, la cohabitation générale est très délicate . Faute n'en reviendrait pas, selon tous les avis recueillis et pondérés par le soussigné, aux locataires établis avant eux dans l'immeuble. Nos services n'ont pas les moyens réels et linguistiques suffisants pour étudier en détail les différents hadiths et évaluer la portée exacte de l'enseignement délivré dans le cadre ou en marge d'un centre islamique, au sein duquel le requérant joue un certain rôle comme nous l'avons décrit plus haut. Il revient à l'Autorité politique d'un Etat laïc de dire où se termine la croyance intérieure, à respecter, et où commence le prosélytisme voire une forme d'attaque de nos valeurs religieuses ou de nos traditions transmises de génération en génération. Nos investigations et les très nombreux échanges issus de notre activité professionnelle

permettent seulement de dire que la vision de l'islam du couple H.\_\_\_\_\_ ne fait pas l'unanimité au sein de la communauté musulmane de notre région. Des sommités [suit une note de bas de page avec référence] ou des dignitaires, mieux positionnés que le soussigné et dont nous avons lu les argumentaires, n'ont-ils pas par exemple dénoncé ce qu'ils appellent l'Imposture du Voile ou des dogmes (comme la lapidation par exemple) incompatibles avec nos valeurs fondamentales? L'objectivité veut que nous relevions que l'unité ne se retrouve pas non plus au sein de la chrétienté, d'où la question de savoir s'il n'existe qu'un seul Islam ou qu'une seule ligne de conduite tirée de la Bible ou de la Torah. [...] Au terme de nos investigations et fort de ce que nous avons recueilli, il nous a semblé que nos nombreuses sources faisaient davantage preuve de tolérance envers les H.\_\_\_\_\_ que l'inverse. [...] INTEGRATION Dans leur vie quotidienne et fort de ce que nous avons pu en établir, sont plutôt aux antipodes d'une acceptation de nos us et coutumes et des règles qui régissent aujourd'hui encore notre société dans son ensemble. [...] " Comme le relève à juste titre l'expert, le manque de retenue dont fait preuve le recourant dans ce rapport n'est pas sans prêter le flanc à la critique. D'une part en effet, si les préposés aux naturalisations sont fondés à se renseigner sur les pratiques religieuses des candidats, respectivement à en faire état dans leurs rapports (ce que les directives ad hoc prévoient expressément), il ne leur appartient pas de s'étendre par des digressions inutiles voire polémiques sur un sujet aussi sensible. Au surplus, il apparaît que l'intéressé fait montre d'une certaine partialité, notamment lorsqu'il insiste sur le fait que la vision de l'islam des candidats ne ferait "pas l'unanimité" au sein de la communauté musulmane de notre région, lorsqu'il laisse entendre que certains de leurs dogmes pourraient être incompatibles avec nos valeurs fondamentales, ou encore lorsqu'il indique que les candidats seraient "aux antipodes" d'une acceptation de nos us et coutumes et des règles régissant notre société; il s'impose de constater que de tels affirmations et autres sous-entendus, qui relèvent davantage de l'appréciation du recourant que de faits objectifs, sont particulièrement déplacés. D'autre part, le recourant s'étend sur des plaintes de voisins qui ne sauraient être considérées comme établies, de sorte qu'il pourrait s'agir de simples ragots; sur ce point également, l'intéressé ne fait pas montre de l'impartialité requise, dans la mesure où la teneur du rapport laisse clairement entendre, sans preuve à l'appui, que ces plaintes (à tout le moins certaines d'entre elles) seraient fondées - ainsi lorsque le recourant indique avoir "pondéré" les avis recueillis s'agissant de définir les responsables des problèmes de cohabitation allégués, ou encore lorsqu'il présente les voisins en cause comme étant des personnes "plutôt tolérantes envers des personnes d'autres religions", respectivement faisant "davantage preuve de tolérance" envers les candidats que l'inverse. A cela s'ajoute que certains des reproches rapportés laissent pour le moins perplexes: on ne saurait en particulier qualifier de "civilité élémentaire bafouée" les "bruits d'eau à des heures de quiétude générale préconisée" (le problème en cause, pour peu qu'il soit établi, relève en effet de l'isolation du bâtiment plutôt que du comportement des intéressés), et il apparaît manifestement que Mme H.\_\_\_\_\_ est en droit de se réunir avec d'autres femmes sans être tenue pour autant d'informer ses voisins de la teneur de ces "conciliabules". Cela étant, il n'est pas contesté que tous les rapports rédigés par le recourant devaient être avalisés par un supérieur avant d'être transmis aux autorités concernées. Dans cette mesure, l'autorité intimée est réputée avoir eu connaissance de la qualité du travail de l'intéressé dans ce cadre. Or, non seulement le recourant n'a jamais été invité à modifier la teneur de ses rapports ni même été rendu attentif au fait que certaines de ses remarques apparaissaient inopportunes voire déplacées - et ce ni de façon ponctuelle, ni de façon générale (par exemple dans le cadre des entretiens de collaboration) -, mais la

qualité de ses rapports a bien plutôt été relevée et citée en exemple à plusieurs reprises; en particulier, J. \_\_\_\_\_, responsable des naturalisations, a indiqué dans un courrier électronique adressé à l'intéressé le 15 octobre 2009 (soit postérieurement aux faits incriminés) qu'il n'avait "pas de remarques à formuler sur les rapports établis par [s]es soins et ceux de M. A. \_\_\_\_\_ et souhaiterai[t] d'ailleurs que ceux des autres communes soient aussi complets et pertinents" (ce n'est que dans le cadre de son audition par l'expert que ce responsable a indiqué que "certaines observations figurant dans les rapports établis depuis dix-huit mois environ par M. X. \_\_\_\_\_ sort[ai]ent du cadre nécessaire"). Dans ces conditions, faute d'avertissement en lien avec les manquements en cause - lesquels ne sont au demeurant que de moindre gravité, à l'exception d'un cas isolé (soit le rapport concernant les époux H. \_\_\_\_\_) -, l'autorité intimée ne saurait s'en prévaloir afin de justifier le licenciement du recourant, sous peine d'adopter un comportement contradictoire violant le principe de la bonne foi (cf. consid. 4b supra). Concernant le comportement adopté par le recourant dans le cadre des auditions des candidats à la naturalisation, il résulte des pièces versées au dossier que l'intéressé, qui a pu avoir dans un premier temps "quelques paroles inadéquates" à leur égard (cf. la note de service établie le 3 juillet 2002 par son supérieur Y. \_\_\_\_\_), a rapidement fait un effort pour s'améliorer (cf. en particulier les notes de service des 30 septembre et 31 décembre 2002 de ce même supérieur); dans le rapport établi à la suite de l'entretien de collaboration pour l'année 2006, il est notamment relevé qu'il est une référence en la matière, respectivement que son sens de l'écoute est régulièrement relevé par les requérants. Au vrai, depuis mi-2008 (l'expert étant arrivé à la conclusion que les manquements du recourant existent "depuis presque deux ans") comme auparavant, il apparaît que certaines auditions, voire la majorité d'entre elles, se sont passées à l'entière satisfaction des intéressés - ce point n'est pas contesté. Tel n'a toutefois pas toujours été le cas durant la période en cause, ainsi qu'en atteste la concordance entre les témoignages de différents candidats - que ceux-ci en aient directement fait part à l'expert (tels les époux H. \_\_\_\_\_ et les époux W. \_\_\_\_\_) ou que leurs propos aient été rapportés par Mme F. \_\_\_\_\_ (telles Mmes AA. \_\_\_\_\_ et BB. \_\_\_\_\_) -, témoignages corroborés par les déclarations de A. \_\_\_\_\_ (qui partageait le même bureau que l'intéressé et a de ce chef assisté à certaines auditions) et, s'agissant de l'enfant G. \_\_\_\_\_, par celles du doyen de l'école et du maître de classe de celle-ci. L'expert, qui relève à juste titre que, si l'on ne saurait faire grief au recourant d'éprouver plus de sympathie pour certains candidats que pour d'autres, on peut lui reprocher de le manifester, fait ainsi état de cinq auditions qui se sont mal déroulées durant la période en cause, mentionnant par ailleurs deux auditions qui se sont "plus ou moins bien déroulées". Cela étant, la résiliation immédiate pour justes motifs ne doit être admise que de façon restrictive, et suppose une faute particulièrement grave de l'employé; si la faute est moins grave, le licenciement doit être précédé d'une mise en demeure formelle écrite, assortie d'une menace de licenciement si l'intéressé ne remédie pas à la situation (cf. art. 71 bis RPAC et consid. 4b supra). A cet égard, l'expert n'a pas examiné, à tout le moins pas expressément, si les manquements du recourant dans l'exercice de ses fonctions atteignaient le degré de gravité requis pour justifier un licenciement avec effet immédiat; il semble avoir estimé que, dès lors qu'une reprise de son activité par le recourant dans son ancienne fonction apparaissait dans tous les cas exclue - ce dont convenaient tous les intéressés -, et compte tenu du fait qu'un éventuel transfert dans un autre service ne pouvait être imposé à l'autorité intimée (cf. art. 72 RPAC), cette dernière était en droit de prononcer un licenciement pour justes motifs, excluant ainsi d'emblée que l'exigence d'une mise en demeure préalable puisse trouver application dans le cas d'espèce.

Or, hormis les cas où un licenciement s'impose (en raison d'une faute particulièrement grave, ou encore d'une indiscipline répétée dans un contexte global ponctué d'avertissements successifs pour de nombreuses fautes), le licenciement "doit" être précédé d'une telle mise en demeure (cf. art. 71 bis al. 1 RPAC et consid. 4b supra), de sorte que l'on ne saurait faire l'économie de l'examen de la gravité des manquements reprochés au recourant. A cet égard, il résulte en substance des déclarations des différents candidats concernés en lien avec des remarques concrètes de l'intéressé que ce dernier a indiqué à tort à une candidate (Mme AA. \_\_\_\_\_) qu'elle ne pouvait obtenir un délai pour améliorer ses connaissances; qu'il a déclaré à une autre candidate (Mme BB. \_\_\_\_\_) "que ce n'était pas en souriant et en parlant beaucoup qu'on acquerrait la nationalité suisse"; qu'il a accusé à tort une candidate d'une douzaine d'années (l'enfant G. \_\_\_\_\_) d'être impertinente; ou encore qu'il a déclaré à un candidat (M. H. \_\_\_\_\_) qu'il était intégré économiquement mais non socialement et que son épouse ne l'était ni économiquement ni socialement, précisant que son niveau était supérieur à celui de sa femme. Pour le reste, il s'impose de constater que les plaintes des candidats, en tant qu'elles portent essentiellement sur le comportement général du recourant, demeurent relativement vagues, et sont nécessairement empreintes d'une certaine subjectivité; ainsi lorsqu'une candidate (Mme AA. \_\_\_\_\_) indique avoir été "choquée par la manière peu élégante" dont elle a été questionnée; lorsqu'une autre candidate (Mme BB. \_\_\_\_\_) déclare que "c'était tellement épouvantable qu'elle voulait partir au milieu du rendez-vous"; ou encore lorsque plusieurs candidats (en particulier Mme BB. \_\_\_\_\_, M. W. \_\_\_\_\_ et les époux H. \_\_\_\_\_) relèvent que le recourant s'est montré désagréable, agressif, accusateur, respectivement faisant naître auprès des intéressés un sentiment de culpabilité. S'il apparaît ainsi manifestement que le recourant n'a pas toujours adopté le comportement irréprochable que l'on était en droit d'attendre de lui compte tenu des responsabilités liées à sa fonction (dans le cadre de laquelle il était réputé représenter l'autorité intimée), comme l'a au demeurant confirmé son collègue de bureau A. \_\_\_\_\_ notamment à l'occasion de l'audience du 23 septembre 2011 - lequel évoque à cet égard son "ton méprisant et cassant" -, on ne saurait s'en remettre sans autre à l'appréciation des candidats, telle qu'elle résulte de leurs plaintes, s'agissant d'apprécier la gravité des manquements en cause; ainsi une remarque telle que celle formulée par une candidate (Mme W. \_\_\_\_\_), laquelle indique avoir "eu le sentiment d'être interrogée par la Gestapo", ne peut-elle à l'évidence qu'être relativisée, ce d'autant plus que l'intéressée ne mentionne en définitive aucun grief concret mais relève bien plutôt avoir "ressenti" que le recourant essayait de décourager les époux dans leurs démarches. En définitive, il apparaît que les fautes reprochées au recourant tiennent principalement à une attitude et à un ton parfois inadéquats, les quelques remarques précises de l'intéressé rapportées dans ce cadre par les candidats, si elles sont à l'évidence déplacées, n'étant pas d'une gravité telle qu'un licenciement avec effet immédiat serait justifié. Dans ces conditions, et compte tenu du fait que les manquements de l'intéressé en lien avec la teneur de ses rapports ne peuvent, comme déjà relevé, être retenus dans ce cadre, on ne saurait considéré comme établi que les manquements en cause justifieraient de ce seul chef un tel licenciement avec effet immédiat, en l'absence de mise en demeure d'y remédier. A cet égard, l'autorité intimée soutient en substance que, si aucun avertissement n'a jamais été adressé au recourant, c'est en raison du fait qu'elle n'avait pas connaissance du fait qu'il n'exécutait pas ses tâches avec toute la diligence requise, ce qu'elle n'aurait découvert qu'à la lecture du rapport d'expertise; un tel raisonnement ne peut être suivi, dès lors qu'il appartient à l'évidence à l'administration d'instituer une procédure adéquate permettant de

s'assurer de la qualité du travail fourni par ses employés - l'autorité intimée ne saurait ainsi se prévaloir dans ce cadre de ses propres carences en matière de contrôle. S'agissant enfin des circonstances du cas, l'autorité intimée fait valoir que le lien de confiance avec le recourant serait définitivement rompu, invoquant notamment ses plaintes de mobbing injustifiées à l'égard de son supérieur Z.\_\_\_\_\_ ainsi que son comportement général depuis son engagement initial en tant que garde de police (1997-1998). Il convient en premier lieu de relever que, s'il s'est plaint - à tort - de mobbing, l'intéressé n'a pas porté dans ce cadre des accusations graves et infondées à l'encontre de son supérieur (cf. ATF 8C\_170/2009 du 25 août 2009); dans cette mesure, on peut sérieusement douter que le fait qu'il ait eu le sentiment d'être victime d'actes assimilables à du mobbing puisse être retenu contre lui, nonobstant le fait que ses plaintes se sont révélées infondées. Quant à son comportement général depuis son engagement, il résulte des pièces versées au dossier que les tentatives de reconversion du recourant à la suite de ses problèmes orthopédiques, entre 1999 et 2002, ne se sont pas déroulées sans difficulté, ceci en raison notamment de problèmes relationnels entre l'intéressé et son entourage, et qu'une résiliation des rapports de travail a alors été évoquée (cf. la procès-verbal d'audition établi le 11 juin 2001 par le Directeur de la sécurité publique et des affaires sportives, let. A supra ). Cela étant, au vu de la teneur des différents entretiens de collaboration, il apparaît que le recourant a par la suite exercé son activité à la pleine satisfaction de son employeur, et ce depuis 2004 à tout le moins, soit depuis qu'il a été rattaché à la Brigade des enquêtes brèves dirigée par Z.\_\_\_\_\_. Il convient à cet égard de souligner que son travail a toujours été qualifié de bon, voire d'excellent (pour les années 2006 et 2008). Au demeurant, il n'est pas allégué que le caractère de l'intéressé aurait contribué à créer une situation conflictuelle sur le lieu de travail qui se serait répercutée négativement sur le travail en commun du service. Dans ces conditions, lorsqu'elle laisse entendre que sa collaboration avec l'intéressé aurait toujours été difficile en raison de sa personnalité, l'autorité intimée adopte un comportement contradictoire, en violation du principe de la bonne foi. Pour ce même motif, on ne saurait considérer d'emblée qu'un transfert du recourant dans un autre service serait dans tous les cas source de nouveaux problèmes; au demeurant, si l'intéressé devait ne pas donner satisfaction (malgré une mise en demeure dans ce sens, assortie d'une menace de licenciement - laquelle apparaîtrait justifiée compte tenu de ses manquements tels que mis en évidence dans le cadre de la présente procédure), l'autorité intimée conserverait la possibilité de le licencier. En définitive, il apparaît que les manquements reprochés au recourant, lesquels doivent être considérés comme établis, ne sont pas d'une gravité telle qu'un licenciement avec effet immédiat serait justifié, en l'absence de mise en demeure. Dans ces circonstances, la réforme de la décision attaquée dans le sens d'un licenciement ordinaire (avec préavis de trois mois) ne saurait être admise en l'occurrence, en tant précisément qu'elle priverait le recourant de garanties de procédure telle que la mise en demeure (cf. arrêt GE.2008.0239 du 17 décembre 2009 consid. 7c). Quant à la question de la possibilité d'une réforme de la décision attaquée dans le sens d'une mise en demeure formelle assortie d'une menace de licenciement (cf. arrêt GE.2010.0205 du 17 janvier 2011 consid. 5), elle peut en l'espèce demeurer indéterminée, dès lors qu'une telle réforme n'apparaît dans tous les cas pas opportune au vu des circonstances. Compte tenu du fait qu'une reprise de son activité par le recourant dans son ancienne fonction de préposé aux naturalisations apparaît d'emblée exclue, il appartiendra en effet à l'autorité intimée d'examiner les possibilités d'un transfert de l'intéressé dans un autre service (sous réserve d'une autre solution de nature à satisfaire les parties); dans cette mesure, la solution la plus expédiente

consiste à annuler la décision attaquée (avec pour conséquence qu'il n'est pas mis fin aux rapports de service entre le recourant et l'autorité intimée) et à renvoyer le dossier de la cause à l'autorité intimée afin qu'elle procède dans ce sens, en prononçant le cas échéant à l'encontre du recourant une mise en demeure assortie d'une menace de licenciement s'il ne remédie pas à la situation.

#### **E. 5**

Il résulte des considérants qui précèdent que le recours doit être admis et la décision attaquée annulée. Le recourant, qui obtient gain de cause avec le concours d'un mandataire, a droit à une indemnité à titre de dépens (art. 55 al. 1 LPA-VD), dont le montant doit être arrêté à 1'500 fr. à la charge de l'autorité intimée (art. 55 al. 2 LPA-VD). Il est renoncé à percevoir un émolument judiciaire (art. 49 al.1 et 50 LPA-VD; arrêt GE.2008.0239 précité, consid. 9).

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