

VD_OMNI GE.2014.0040 vom 18. Juni 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-06-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2014.0040

FR: VD_OMNI GE.2014.0040 du 18 juin 2015

IT: VD_OMNI GE.2014.0040 del 18 giugno 2015

Regeste

X. _____ /Municipalité de Nyon | Révocation d'un fonctionnaire communal, chef d'exploitation des piscines de la commune, après enquête administrative. - Pas de violation du droit d'être entendu: le recourant a eu accès au dossier, il a été informé durant l'enquête administrative des faits sur lesquels celle-ci portait et qu'elle pourrait aboutir à différentes sanctions, dont une révocation, et un délai de trois jours pour préparer l'audience finale précédant la décision attaquée paraît suffisant au vu du nombre élevé d'auditions du recourant et d'échanges d'écritures préalables durant la procédure d'enquête durant laquelle le recourant a été assisté (consid. 3). - La décision de révocation est fondée sur douze griefs dont seuls quatre sont établis (consid. 5-14). Trois d'entre eux constituent une violation grave du devoir de surveillance du recourant et auraient justifié une mesure de déplacement dans une autre fonction (sans tâches de direction); il s'y ajoute toutefois le fait que le recourant s'est introduit à deux reprises, alors qu'il était déjà suspendu de ses fonctions, dans les locaux de la commune et y a prélevé des documents dont une partie ne le concernaient pas personnellement mais se rapportaient à des collaborateurs ou constituaient des documents de service. Ce comportement a non seulement parachevé la rupture du lien de confiance avec son employeur mais consitue une nouvelle violation grave de ses devoirs de service par le recourant, justifiant la révocation (consid. 15). Recours rejeté. Recours au TF irrecevable (recours constitutionnel subsidiaire), respectivement rejeté (recours en matière de droit public) (arrêt 8C_567/2015 du 7 avril 2016)

Erwägungen

E. 1

a) Conformément à l'art. 6 al. 1 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative, entrée en vigueur le 1 er janvier 2009 (LPA-VD; RSV 173.36), le Tribunal cantonal examine d'office s'il est compétent. Selon l'art. l'art. 92 al. 1 LPA-VD, la CDAP connaît des recours contre les décisions et décisions sur recours rendues par les autorités administratives, lorsque la loi ne prévoit aucune autre autorité pour en connaître. Aux termes de l'art. 3 al. 1 LPA-VD, est une décision toute mesure prise par une autorité dans un cas d'espèce, en application du droit public, et ayant pour objet de créer, de modifier ou d'annuler des droits et obligations (a), de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits et d'obligations (b) ou de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits et obligations (c). b) L'art. 60 al. 1 du Statut du personnel de la Ville de Nyon (ci-après: "le statut") prévoit que "toute décision prise par la Municipalité concernant la situation d'un fonctionnaire peut faire l'objet d'un recours au Tribunal administratif" (devenu la CDAP le 1 er janvier 2008). Le recours déposé devant la CDAP, dans le délai et les formes prescrits, doit ainsi être considéré comme recevable.

E. 2

L'organisation de l'administration fait partie des tâches propres des autorités communales (art. 2 de la loi vaudoise du 28 février 1956 sur les communes – LC; RSV 175.11). Selon cette loi, il incombe au Conseil général ou communal de définir le statut des fonctionnaires communaux et la base de leur rémunération (art. 4 al. 1 ch. 9 LC), la municipalité ayant la compétence de nommer les fonctionnaires et employés de la commune, de fixer leur traitement et d'exercer le pouvoir disciplinaire (art. 42 ch. 3 LC). La commune est ainsi habilitée à régler de manière autonome les rapports de travail qu'elle noue avec ses fonctionnaires et employés. Dans ce cas, la municipalité dispose d'une grande liberté d'appréciation dans l'organisation de son administration, en particulier s'agissant de la création, de la modification et de la suppression des rapports de service nécessaires à son bon fonctionnement (cf. arrêt GE.2011.0198 du 20 février 2012 consid. 1). L'exercice de ce pouvoir est limité par les principes constitutionnels régissant le droit administratif, tels que la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire (ATF 108 I b 209; voir aussi arrêt GE.1997.0037 du 29 mai 1997). Force est ainsi de constater que, dans les litiges relatifs aux licenciements de fonctionnaires communaux, le Tribunal cantonal ne dispose pas du même pouvoir d'appréciation que l'autorité qui a rendu la décision. Le tribunal ne peut notamment pas revoir l'opportunité de la décision attaquée (cf. art. 98 LPA-VD) et doit exercer son pouvoir d'examen avec beaucoup de retenue.

E. 2.2

p. 504 s.; 127 I 54 consid. 2b p. 56; 124 I 48 consid. 3a p. 51 et les arrêts cités). Il s'agit de permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid 2b/cc). Le droit d'être entendu est un droit de nature formelle dont la violation impose l'annulation de la décision attaquée, sans qu'il y ait lieu d'examiner les griefs soulevés par le recourant sur le fond (ATF 124 I 49 consid. 3a et 118 Ia 104 consid. 3c; arrêt GE.2004.0032 du 7 mai 2004). Le Tribunal fédéral détermine le contenu et la portée de l'art. 29 al. 2 Cst. au regard de la situation concrète et des intérêts en présence (ATF 135 I 279 consid. 2.2; 123 I 63 consid. 2d p. 68 ss). Il prend notamment en considération, d'une part, l'atteinte aux intérêts de la personne touchée, telle qu'elle résulte de la décision en cause, et, d'autre part, l'importance et l'urgence de l'intervention administrative (ATF 135 I 279 consid. 2.2; TF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003 consid. 3.2). D'une manière générale, plus la décision est susceptible de porter gravement atteinte aux intérêts de la personne touchée, plus le droit d'être entendu doit lui être accordé et reconnu largement (ATF 135 I 279 consid. 2.2; 105 Ia 193 consid. 2b/cc p. 197; voir aussi TF 2P.46/2006 du 7 juin 2006 consid. 4.3, avec réf.). Il faut en outre tenir compte des garanties que la procédure offre globalement à cette personne pour sa défense; en particulier, on se montrera moins exigeant sur le strict respect du droit d'être entendu s'il existe une possibilité de porter la contestation devant une autorité de recours exerçant un pouvoir d'examen complet (ATF 135 I 279 consid. 2.2; 123 I 63 consid. 2d p. 69 ss; 111 Ia 273 consid. 2b), pour autant que la violation ne soit pas particulièrement grave (ATF 135 I 279 consid. 2.2; 126 I 68 consid. 2). Qu'il s'agisse d'une révocation disciplinaire ou d'un licenciement pour justes motifs (avec ou sans faute), la jurisprudence cantonale a précisé à plusieurs reprises que la procédure devait respecter un certain nombre de règles minimales sauvegardant les intérêts du fonctionnaire, découlant de la garantie constitutionnelle du droit d'être entendu. Ainsi, une décision de renvoi ne peut être prise avant que l'intéressé ait été dûment informé des faits qui lui sont reprochés et de la possibilité d'un renvoi en raison de ces faits, qu'il ait été mis en mesure pratiquement de pouvoir les contester, d'en atténuer la portée ou, d'une

manière générale, de faire valoir les moyens susceptibles de modifier l'appréciation de l'autorité de nomination (arrêts GE.2012.0154 du 11 avril 2013 consid. 1a; GE.2004.0082 du 11 avril 2005; GE.2002.0038 du 18 avril 2006; GE.2002.0090 du 17 janvier 2003). L'autorité doit attirer expressément l'attention du fonctionnaire sur le fait qu'elle envisage de le renvoyer et doit lui donner la possibilité de faire valoir ses droits élémentaires de partie, notamment de consulter le dossier et de se faire assister (cf. arrêt GE.2000.0026 du 3 août 2000). De même, selon le Tribunal fédéral, quoique le droit d'être entendu ne confère pas le droit de s'exprimer sur les conséquences juridiques des faits, il ne peut remplir pleinement son rôle que si l'intéressé sait (ou doit savoir) de manière claire qu'une décision de nature déterminée est envisagée (ATF 135 I 279 consid. 2.4; TF 2P.214/2000 du 5 janvier 2001 consid. 4a et les réf.; 2P.241/1996 du 27 novembre 1996 consid. 2c). b) En l'espèce, s'agissant en premier lieu de l'accès au dossier - en particulier aux procès-verbaux des auditions des collaborateurs du recourant - et du fait que les collaborateurs aient été entendus sans que le recourant et/ou son conseil ne soient présents, voire informés, il ressort du compte rendu de la séance du 29 novembre 2013 tenue en présence du conseil du recourant - lui-même convié mais absent sans justification formelle - que le dossier de l'autorité intimée a été transmis au conseil du recourant, qu'il était complet et qu'il était mis à sa disposition en tout temps (v. précision apportée par Mme F._____, p. 1). Cette affirmation n'a pas été contestée par le recourant ou son conseil dans la suite de la procédure devant l'autorité intimée; bien plus, le bordereau de pièces accompagnant son acte de recours du 16 décembre 2013 (demande de récusation de la municipalité "in corpore", cause GE.2013.0224) contenait l'ensemble des procès-verbaux d'audition des collaborateurs du recourant; il y a donc eu accès au plus tard à cette date, soit plus d'un mois avant que l'autorité intimée ne rende la décision attaquée. Il ressort enfin du compte rendu de la séance du 29 novembre 2013 que la troisième audition de H._____, du 29 novembre 2013, a été discutée avec le conseil du recourant ce jour-là (v. compte rendu de la séance du 29 novembre 2013, p. 4). En outre, contrairement à ce qu'affirme le recourant, celui-ci a été informé durant la procédure, à l'occasion de ses auditions par la délégation municipale, du fait que l'enquête administrative ne portait pas uniquement sur les événements des 8 et 9 septembre 2013 mais également sur le management exercé par le recourant (v. déclaration du syndic au bas de la p. 4 du compte rendu de l'audition du 30 septembre 2013), le fonctionnement de la piscine (v. compte rendu de l'audition du 3 octobre 2013, p. 1 et 2), le contexte dans lequel les événements des 8 et 9 septembre 2013 se sont déroulés (idem, p. 2), l'adéquation entre le cahier des charges du recourant et ses véritables missions sur le terrain, voire quelques manquements de sa part (idem, p. 3) ou encore les dysfonctionnements sur le site de la piscine (v. compte rendu de la séance du 29 novembre 2013, p. 2) ou dans la conduite de son équipe par le recourant (v. compte rendu de l'audition du 3 octobre 2013, p. 2). Le recourant a par ailleurs été invité à se déterminer sur ces points le 29 novembre 2013 - séance à laquelle il n'a, sans motif, pas participé - puis à une séance qui devait se tenir le 9 décembre 2013 mais n'a finalement pas eu lieu, et son conseil a pu plaider, le 27 janvier 2014, durant les trente minutes qu'il avait sollicitées quelques jours auparavant (v. courriel du 24 janvier 2014 à l'attention du conseil de l'autorité intimée et réponse du même jour de ce dernier). Par ailleurs, le recourant a été informé, lors de son audition du 12 septembre 2013 par Z._____ et A._____, en présence d'une représentant du Service des ressources et relations humaines, du fait qu'une enquête administrative avait été diligentée afin d'analyser les faits qui " pourr[ai]ent aboutir à différentes sanctions, à savoir: un blâme, une rétrogradation, un licenciement ou autre ". La délégation municipale en a fait de même,

en particulier lors de l'audition du recourant du 30 septembre 2013, lors de laquelle le syndic lui a expliqué qu'" au terme de l'enquête une peine disciplinaire qui [pouvait] aller du simple blâme à la révocation sera[it] proposée à la Municipalité ". Elle a encore évoqué au cours de l'enquête administrative plusieurs conséquences possibles à celle-ci: ainsi, une reprise de l'activité avec changement de fonction et adaptation du cahier des charges du recourant ou, en cas de rejet de cette solution par le recourant, exploration d'autres voies, tel qu'un départ à l'amiable (audition du 3 octobre 2013) et dans tous les cas une sanction plus sévère qu'un simple blâme (séance du 29 novembre 2013), alors qu'une reprise d'activité au même poste n'a jamais été envisagée. Le recourant devait ainsi s'attendre à ce que l'éventuelle sanction disciplinaire adoptée puisse consister en une révocation. Quant à la durée de préparation pour l'audience du lundi 16 décembre 2013, force est de constater que cette audience n'a pas été tenue et que la décision attaquée n'a pas été rendue ce jour-là comme initialement annoncé. S'agissant de l'audience du 27 janvier 2014, le conseil du recourant a sollicité quelques jours auparavant la possibilité d'y être entendu par l'autorité intimée pour une plaidoirie dont il a lui-même annoncé la durée à trente minutes, ce qui lui a été accordé le même jour (v. échange de courriels de Me Perret et de Me Nguyen du 24 janvier 2014). Il a donc été averti trois jours auparavant, ce qui est certes bref mais peut être considéré comme suffisant, au vu du nombre élevé d'auditions du recourant et d'échanges d'écritures préalables durant la procédure d'enquête antérieure durant laquelle le recourant a été assisté. Enfin, il a certes été signifié au recourant qu'il ne "tirerait rien des procès-verbaux des témoins entendus". Le recourant a toutefois omis de citer cette phrase dans son entier: " en ce qui concerne la recherche d'un responsable du gâteau litigieux, vous ne tirerez rien des procès-verbaux des témoins qui ont été entendus jusqu'à ce jour ". Dans ce contexte, on ne voit pas ce que le recourant peut reprocher à l'autorité intimée en lien avec cette affirmation. c) En résumé, le droit d'être entendu du recourant n'a pas été violé et ce grief, mal fondé, doit partant être rejeté.

E. 3

Le recourant se plaint en premier lieu d'une violation de son droit d'être entendu. Il fait ainsi valoir que l'accès au dossier a été restreint par l'autorité intimée s'agissant des procès-verbaux des auditions de ses collaborateurs, que les griefs retenus à son encontre ne lui ont jamais été clairement indiqués durant la procédure et qu'il n'a par conséquent pas pu se déterminer sur ceux-ci, qu'il n'a jamais été question d'une révocation durant l'enquête administrative, que ni lui ni son conseil n'ont été convoqués à l'audition de ses collaborateurs (auditions des 30 septembre et 29 novembre 2013), voire qu'ils n'en ont pas été avertis (auditions des 6, 14 et 29 novembre 2013), qu'il n'a pas eu la possibilité de préparer correctement sa défense - ayant été convoqué le vendredi 13 décembre 2013 à 16h50 pour l'audience du lundi 16 décembre 2013 à 14h30 en vue d'une décision administrative -, qu'il lui a été signifié, à tort, qu'il ne "tirerait rien des procès-verbaux des témoins entendus" et qu'il n'a pas été informé, le 29 novembre 2013, du fait que H. _____ avait été auditionné une nouvelle fois ce jour. a) L'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. ; RS 101) garantit le droit d'être entendu dans les procédures civiles, pénales et administratives qui aboutissent à une décision. Selon la jurisprudence, ce droit comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, le droit de consulter le dossier et de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 136 I 265 consid.

E. 3.2

p. 272; 135 II 286 consid. 5.1 p: 293; 132 II 485 consid. 3.2 p. 494, V 368 consid. 3.1 p. 371; 129 II 497 consid.

E. 4

a) En sa qualité de fonctionnaire de la Commune de Nyon, le recourant est soumis au statut qui, à son chapitre VIII intitulé "Mesures disciplinaires", contient les dispositions suivantes: " Art. 56 Principe Le fonctionnaire qui enfreint ses devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, est passible d'une peine disciplinaire, sans préjudice aux sanctions civiles ou pénales qui peuvent résulter des mêmes faits. Art. 57 Différentes peines Les peines disciplinaires suivantes peuvent seules être prononcées: 1) le blâme écrit, 2) la suppression d'une augmentation annuelle de traitement, 3) la suspension pour 3 jours au maximum avec ou sans privation totale ou partielle du traitement, 4) la suspension de 4 à 10 jours au maximum avec ou sans privation totale ou partielle du traitement, 5) le déplacement dans une autre fonction avec ou sans réduction du traitement, 6) la mise au provisoire avec ou sans déplacement ou réduction du traitement, 7) la révocation. Ces peines ne peuvent être cumulées. Chaque sanction peut toutefois être accompagnée d'un avertissement ou d'une menace de révocation. La mise au provisoire ne fait pas cesser l'affiliation du fonctionnaire à la Caisse de pensions. Art. 58 Révocation Peut être révoqué ou mis au provisoire, le fonctionnaire: a) qui a gravement violé ses devoirs de service, b) qui, après avoir déjà été suspendu, commet une nouvelle faute qui entraînerait une nouvelle suspension, c) qui a violé plusieurs fois ses devoirs de service, lorsque ces violations constituent dans leur ensemble une faute grave, d) qui a été condamné à une peine infamante, e) qui est convaincu d'indignité ou d'immoralité. Art. 59 Fixation de la peine Les peines disciplinaires sont prononcées par le Municipalité. Avant toute décision, il est procédé à une enquête administrative par une délégation composée du Syndic, du Municipal et du Chef de Service dont dépend le fonctionnaire fautif. Au cours de cette enquête, l'intéressé est appelé à se justifier; il peut se faire assister. Le fonctionnaire peut demander à être entendu par la Municipalité, en se faisant cas échéant assister, avant qu'elle ne délibère de son cas et prononce la sanction. Celle-ci est communiquée séance tenante à l'intéressé puis lui est confirmée par écrit en faisant état des motifs la justifiant. Lorsque la Municipalité le juge indispensable, elle peut suspendre pendant la durée de l'enquête le fonctionnaire en cause; dans ce cas, elle fixe la durée de la suspension du traitement. La Municipalité peut confier l'enquête à une personne indépendante de l'administration communale." b) En l'occurrence, l'autorité intimée a ouvert une enquête administrative dans le but de déterminer précisément le déroulement des faits de la nuit du 8 au 9 septembre et de la matinée du 9 septembre 2013. Selon une note établie le 11 septembre 2013 par Z. _____, chef du Service des sports, manifestations et maintenance, le recourant s'est vu signifier le matin du 9 septembre 2013 sa suspension immédiate. Par lettre du 11 septembre 2013 notifiée le lendemain, le recourant a été suspendu de ses fonctions pendant la durée de l'enquête avec maintien de son traitement. Par décision du 28 janvier 2014, l'autorité intimée a révoqué les rapports de service du recourant pour la fin du mois d'avril 2014, avec libération de l'obligation de travailler et garantie du traitement dans l'intervalle.

E. 5

Le recourant conteste la révocation dont il a fait l'objet de la part de la Municipalité de Nyon. Celle-ci a motivé sa décision de la manière suivante: "[...] il résulte de l'ensemble

des éléments du dossier que vous avez gravement violé vos devoirs de service et commis des fautes graves. Une première série de griefs a trait aux événements survenus le dimanche 8 septembre et le lundi 9 septembre 2013, à savoir notamment: 1) vous n'avez pas appliqué les consignes et avez outrepassé vos compétences en fermant l'établissement de manière anticipée le dimanche 8 septembre 2013, sans en avoir référé à votre hiérarchie; 2) vous avez laissé M. B. _____ venir avec un gâteau aux stupéfiants (space cake) lors de la fête de fin de saison; 3) vous avez laissé les collaborateurs manger ce gâteau; 4) vous avez consommé et laissé consommer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail; 5) vous avez autorisé vos collaborateurs à poursuivre leurs libations sur le lieu de travail dans la nuit du 8 au 9 septembre 2013; 6) vous n'avez pas pris de mesures adéquates lors de votre arrivée à la piscine de Colovray le lundi 9 septembre en n'ayant pas renvoyé chez lui M. B. _____ qui n'était pas en état de travailler; 7) vous avez vous-même mangé une tranche de ce gâteau ce même lundi matin 9 septembre 2013. Une seconde série de griefs a trait au non-respect des règles en vigueur, à savoir notamment: 8) vous avez fait passer des tests pour les brevets de sauvetage alors que vous ne disposez d'aucune compétence à ce sujet; 9) vous avez fait engager au moins une personne en qualité de garde-bains alors qu'elle n'a pas réussi les tests; 10) vous avez laissé M. B. _____ dormir dans les locaux de la piscine durant toute la saison 2013, et ce en violation des normes en vigueur; 11) vous avez laissé M. H. _____ déployer une activité annexe en lien avec les vélos dans les locaux de l'établissement; 12) lors de votre audition du 27 janvier 2014 devant la Municipalité, en présence de votre conseil, vous êtes venu avec un classeur qui appartient à la Commune: il s'est avéré que durant votre suspension vous vous êtes connecté au système intranet communal pour prélever des informations et vous vous êtes introduit, sans autorisation, dans les locaux de la Commune pour prendre au moins un classeur de documents."

E. 6

L'autorité intimée reproche en premier lieu au recourant de n'avoir pas appliqué les consignes et avoir outrepassé ses compétences en fermant l'établissement de Colovray de manière anticipée le dimanche 8 septembre 2013, sans en avoir référé à sa hiérarchie (grief n° 1). a) Il n'est pas contesté que ce jour-là, les bassins ont été fermés à 17h00, soit de manière anticipée, en raison d'un orage imminent. Apparemment, les portes ont été fermées à 20h00 au plus tard, alors que le règlement général de la piscine communale de Colovray, du 10 avril 1989, prévoit que la piscine est ouverte jusqu'à 20h00 (bassins jusqu'à 19h40). Il ressort en outre des auditions du recourant et des employés que la hiérarchie n'a en effet pas été avertie de l'éventuelle fermeture anticipée. b) Le recourant affirme toutefois ne pas avoir reçu d'instructions concernant la nécessité d'informer la hiérarchie en cas de fermeture de la piscine. Or, une telle obligation d'annonce à la hiérarchie de la fermeture anticipée en cas d'orage ne figure dans aucun document communal, ce qu'a confirmé Y. _____, supérieur hiérarchique direct du recourant, lors de l'audience du 22 avril 2015 (" je confirme qu'il n'y a pas d'obligation de faire un rapport en cas d'orage "). Partant, on ne saurait retenir que le recourant aurait violé un devoir de service en n'informant pas son supérieur hiérarchique de la fermeture anticipée de la piscine de Colovray pour raison d'orage le dimanche 8 septembre 2013.

E. 7

L'autorité intimée reproche ensuite au recourant d'avoir laissé B. _____ venir avec un gâteau aux stupéfiants lors de la fête de fin de saison organisée le 8 septembre 2013 (grief

n° 2), d'avoir laissé ses collaborateurs manger de ce gâteau aux stupéfiants (grief n° 3) et d'avoir mangé une tranche du gâteau aux stupéfiants le lundi 9 septembre 2013, sur le lieu et durant les heures de travail (grief n° 7). S'il est certes établi que le recourant a mangé une pâtisserie - tranche de gâteau ou biscuit, selon les pièces - déposée sur son bureau le lundi matin 9 septembre 2013, aucun témoignage ne permet toutefois de retenir qu'il aurait su que celle-ci contenait des stupéfiants ni qu'elle aurait été apportée le 8 septembre 2013 ni encore qu'il aurait laissé ses collaborateurs en manger. Au contraire, la réaction responsable du recourant d'aviser immédiatement son supérieur hiérarchique en apprenant que la cause de son mal-être soudain était vraisemblablement l'ingestion d'une pâtisserie contenant des stupéfiants s'oppose à l'hypothèse qu'il connaissait la nature de cette pâtisserie et en aurait donc délibérément consommé durant ses heures de travail. Au demeurant, la composition de cette pâtisserie n'a pas été établie, dès lors qu'aucun échantillon n'en a été prélevé - pour autant qu'elle n'ait alors pas déjà été entièrement consommée - par l'autorité intimée. Les faits sur lesquels reposent les griefs n os 2, 3 et 7 de la décision attaquée ne sont ainsi pas établis.

E. 8

Dans un quatrième grief, l'autorité intimée reproche au recourant d'avoir consommé et laissé consommer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, à savoir lors de l'apéritif organisé par des clients de la piscine ainsi que des employés en congé dans les locaux du restaurant de la piscine de Colovray, dont la gérance est assurée par un tiers. a) L'apéritif litigieux s'est tenu dès 18h00. Le recourant - qui a expliqué au tribunal, lors de l'audience du 22 avril 2015, avoir été en service ce jour-là jusqu'à 20h00 - ne conteste pas y avoir également pris part et avoir consommé une boisson alcoolisée (un verre de cocktail) ainsi que des boissons sans alcool et de l'eau, alors que la piscine était demeurée ouverte jusque vers 20h00 afin de permettre aux clients de récupérer leurs effets personnels dans l'enceinte de l'établissement (vestiaires et casiers, notamment) après la fermeture anticipée des bassins pour raison d'orage imminent, à 17h00; le recourant a ainsi déclaré lors de l'audience du 22 avril 2015 qu'il avait " demandé aux caissières de rester à leur place pour le cas où un client revenait avant 20h00 pour récupérer des affaires ". b) Or, le règlement interne de travail dans les piscines de Colovray et du Rocher, du 26 avril 2013 - donc en vigueur au jour des faits litigieux -, prévoit expressément qu'il " est interdit au personnel d'absorber des boissons alcooliques avant et pendant toute la durée du travail " (art. 5 al. 4). Qui plus est, l'art. 16 du statut, régissant la conduite des fonctionnaires pendant le travail, dispose que "le personnel ne peut, sans l'autorisation expresse de son Chef, quitter son travail. Il ne peut fréquenter les établissements publics pendant les heures de service, introduire des boissons alcooliques dans les bureaux, ateliers ou chantier et, en général, faire quoi que ce soit de nature à entraver la bonne marche des services. Les nécessités et les cas spéciaux demeurent cependant réservés". c) Il y a par conséquent lieu de retenir qu'en ayant consommé et laissé consommer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail le dimanche 8 septembre 2013 dès 18h00, alors que la piscine de Colovray n'était pas encore fermée - quand bien même les bassins avaient été évacués - et qu'il était lui-même en service, le recourant a enfreint les art. 16 du statut et 5 al. 4 du règlement interne de travail. On ne peut en effet considérer que les circonstances du cas entrent dans la catégorie des "cas spéciaux", et encore moins des "nécessités", réservés aux termes de l'art. 16, 3^{ème} phrase, du statut. Il convient toutefois de relever qu'il ne ressort d'aucun témoignage que ce comportement ait été régulier; il semble au contraire s'agir d'un événement isolé, comme le démontrent les déclarations de M. _____, adjoint du recourant, du 22 avril 2015: " je précise qu'après une grosse

journée, il nous arrivait parfois de boire un verre de bière à la buvette une fois que le public était parti, entre employés exclusivement. [Le recourant] n'a jamais bu de verre avec nous, même une fois que la journée était finie ".

E. 9

L'autorité intimée fait grief au recourant d'avoir autorisé ses collaborateurs à poursuivre leurs libations sur le lieu de travail, soit la piscine de Colovray, dans la nuit du 8 au 9 septembre 2013 après le repas de fin d'année (grief n° 5). Le recourant ne conteste pas avoir accepté que ses collaborateurs se réunissent brièvement dans les locaux du personnel de la piscine de Colovray en insistant sur la nécessité de respecter les lieux, lui-même étant immédiatement rentré à son domicile, soit sans avoir participé à cette réunion. Il a ainsi déclaré ce qui suit durant l'enquête administrative (v. procès-verbal d'audition du 30 septembre 2013, p. 2): " après le repas, on a tous été invités pour jouer au tennis. A 23h00, M. H._____ m'a demandé s'ils pouvaient retourner à la piscine pour boire une bière. J'ai accepté parce que certains avaient encore des vêtements et leur véhicule à prendre là-bas. Vu qu'on avait passé une soirée tout à fait tranquille, je leur ai fait confiance. Je leur ai tout de même fait des recommandations. Après, je suis parti. A 23h30, j'étais chez moi ". Il en résulte qu'il y a lieu de retenir une violation par le recourant de ses devoirs de service, pour les mêmes motifs que ci-dessus (cf. consid. précédent). En outre, il ressort du témoignage du 6 novembre 2013 du chef du recourant, Y._____, que celui-ci lui avait " rappelé que [la fête du 8 septembre 2013] ne devait pas déborder sur les infrastructures de la Ville " (v. procès-verbal d'audition du 6 novembre 2013, p. 4). En ne se conformant pas à cette injonction, le recourant a violé l'art. 18, 1 ère phrase, du statut, qui prévoit que le personnel doit exécuter avec zèle et ponctualité les ordres des supérieurs.

E. 10

Il est ensuite reproché au recourant de n'avoir pas pris de mesures adéquates lors de son arrivée à la piscine de Colovray pour les nettoyages de fin de saison et la clôture de la piscine pour l'hiver le lundi 9 septembre 2013 en n'ayant pas renvoyé chez lui B._____ qui n'était pas en état de travailler (grief n° 6). a) Conformément à l'art. 26 al. 1 du statut, les fonctionnaires qui dirigent du personnel sont responsables des ordres qu'ils donnent; ils doivent surveiller l'activité de leurs subordonnés et leur fournir des instructions suffisantes, tout en se comportant à leur égard avec équité. b) Le recourant ne conteste pas ce fait, mais fait valoir que son propre état ne lui avait pas permis de réaliser l'état d'B._____. Sur ce point, les différents témoignages ne sont pas univoques. Le recourant expose ainsi être revenu à son bureau vers 8h15 après avoir donné les directives aux gardes-bains, être passé auprès des caissières et avoir vu J._____. Il affirme avoir mangé la pâtisserie vers 9h15 et avoir commencé à se sentir mal quelques temps plus tard (cf. audition du 30 septembre 2013, p. 2); s'agissant de l'état physique d'B._____, il a indiqué ce qui suit: " il avait l'air fatigué. Je l'ai briefé sur le travail qu'il avait à faire avec un autre auxiliaire. Si je n'avais pas consommé de stupéfiants, j'aurais remarqué son état " (idem, p. 5). Y._____ a quant à lui exposé ce qui suit: " le matin de son arrivée, [le recourant] devait être dans son état normal car il m'a envoyé un mail vers 08h30. Par contre, il a dû voir [B._____] qui était complètement saoul. Avec [la représentante des ressources humaines], on a demandé à [B._____] de rentrer en taxi mais il n'a pas voulu; il est parti dans les buissons et on ne l'a plus revu " (v. audition du 6 novembre 2013, p. 5). Le 30 septembre 2013, J._____ a déclaré qu'il était arrivé, le lundi 9 septembre 2013, à 7h30: " [B._____] était vautre; je ne savais pas s'il cuvait sa soirée d'hier. Je ne me suis pas arrêté, j'avais du travail. [Le

recourant] est arrivé et il était tout à fait normal. En fin de matinée, je suis monté vers lui et j'ai constaté qu'il était mal ". N._____ a expliqué devant le tribunal de céans qu'il pensait qu'à son réveil à 7h30 le 9 septembre 2013, B._____ n'était pas apte à travailler, mais qu'il l'était vers 9h30, alors qu'on ne pouvait dans l'intervalle lui confier aucune tâche. c) Il ressort de ces témoignages qu'B._____ ne se trouvait pas en état de travailler durant la première moitié de la matinée du lundi 9 septembre 2013 et, partant, que le recourant l'a très vraisemblablement vu en arrivant ce matin-là à la piscine de Colovray et ce avant de se trouver mal lui-même, ou à tout le moins qu'il aurait dû constater qu'B._____ n'était pas apte à travailler et agir en conséquence. Il en résulte que l'on doit retenir que le recourant a violé le devoir de surveillance attaché à la fonction de chef d'exploitation découlant de l'art. 26 du statut.

E. 11

L'autorité intimée a également reproché au recourant d'avoir fait passer des tests pour les brevets de sauvetage alors qu'il ne disposait d'aucune compétence à ce sujet (grief n° 8) et d'avoir fait engager au moins une personne en qualité de garde-bains alors qu'elle n'avait pas réussi les tests (grief n° 9). a) Dans sa réplique puis devant le tribunal lors de l'audience du 20 mai 2015, le recourant a exposé qu'il convient de distinguer entre trois notions: les "brevets" sont délivrés par les instructeurs de la Société Suisse de Sauvetage (SSS); ils sont valables deux ans et l'engagement de gardes-bains est conditionné à leur obtention. H._____ étant instructeur de la SSS, il a la compétence de délivrer de tels "brevets". Les "brevets" doivent être renouvelés tous les deux ans par des "tests de recyclage". Selon la pratique installée au sein des piscines de Colovray et du Rocher, ces "tests de recyclage" sont imposés chaque année aux gardes-bains tant fixes qu'auxiliaires. H._____ était seul compétent pour faire passer ces "tests de recyclage". Enfin, des "tests" d'aptitudes supplémentaires étaient effectués à l'interne avant chaque engagement d'un garde-bains, fixe ou auxiliaire. Basés sur les exigences de la SSS, ils ne font cependant pas partie des "brevets" ou des "tests de recyclage" et il n'est nulle part mentionné que seul H._____ aurait la compétence de les faire passer. S'agissant du cas d'T._____, ici concerné, le recourant fait valoir qu'il lui a fait passer, seul, un tel "test" supplémentaire lors de son engagement, H._____ étant alors en congé. Avant de proposer son engagement au Service des ressources humaines, qui l'a alors validé, il aurait attendu de se faire confirmer, par courriel de l'ancien employeur d'T._____, que ce dernier était bien en possession du "brevet" SSS qu'il n'avait pas été en mesure de présenter. Enfin, le recourant relève que l'autorité intimée ne mentionne pas l'identité des personnes concernées par l'absence de brevet. b) Sur ce point, il y a lieu de constater que la feuille de résultat de test en question, signée uniquement par le recourant, concerne en effet un test de vérification des aptitudes des candidats gardes-bains préalablement à un engagement mis en place par le recourant et usuellement signé tant par lui que par H._____, qui était apparemment la personne responsable de faire passer ces tests. En l'absence d'un processus clairement établi s'agissant de ces tests, on ne saurait toutefois reprocher au recourant le fait que le Service des ressources humaines ait validé l'engagement d'une personne qui détenait un brevet de sauvetage délivré par la SSS mais dont le test d'aptitude interne aux piscines de Nyon n'avait été signé que par le recourant. Partant, il n'y a pas lieu de retenir à son encontre la violation d'un devoir de service sur ce point.

E. 12

L'autorité intimée fait encore grief au recourant d'avoir laissé B. _____ dormir dans les locaux de la piscine durant toute la saison 2013, et ce en violation des normes en vigueur (grief n° 10). Ce fait est contesté par le recourant. Il n'a au demeurant pas été interrogé sur ce point lors des auditions effectuées dans le cadre de l'enquête administrative. Les différents témoignages ne permettent pas de déterminer la durée durant laquelle B. _____ aurait dormi à la piscine de Colovray ni d'établir si le recourant connaissait ce fait. Celui-ci ne peut donc lui être reproché, bien qu'il ne soit toutefois pas exclu, s'il était avéré, qu'il ait peut-être manqué au devoir de surveillance attaché à la fonction de chef d'exploitation en ne constatant pas qu'un de ses collaborateurs dormait sur le lieu de travail.

E. 13

L'autorité intimée reproche au recourant d'avoir laissé H. _____ déployer une activité annexe en lien avec les vélos dans les locaux de l'établissement (grief n° 11). Le recourant conteste avoir eu connaissance de ces faits. Ici également, les témoignages figurant au dossier ne permettent pas d'établir que le recourant connaissait cette éventuelle activité annexe déployée par H. _____ dans les locaux de l'établissement. C'est même le contraire qui ressort de la déclaration de M. _____, adjoint du recourant, qui a ainsi affirmé que le recourant n'aurait pas toléré un tel comportement, s'il en avait eu connaissance (v. audition du 6 novembre 2013, p. 3). Partant, ce grief est mal foncé et ne saurait être retenu à l'encontre du recourant.

E. 14

Enfin, l'autorité intimée reproche au recourant de s'être rendu à l'audition du 27 janvier 2014 devant l'autorité intimée en présence de son conseil avec un classeur qui appartenait à la commune; il se serait ainsi avéré que durant sa suspension, il se serait connecté au système intranet communal pour prélever des informations et se serait introduit, sans autorisation, dans les locaux de la commune pour prendre au moins un classeur de documents (grief n° 12). a) Le recourant admet s'être rendu dans les locaux de son employeur après avoir été avisé de sa suspension, afin de prélever des documents professionnels. Son conseil a ainsi écrit dans l'acte de recours (p. 27) qu'il était exact qu'à sa demande, " [le recourant] a[vait] prélevé des documents avant le 11 septembre 2013, lui permettant d'assurer sa défense ". Lors de son audition par le tribunal de céans, le 22 avril 2015, le recourant - auquel les clés de son bureau n'ont été retirées qu'après la notification de la décision attaquée, soit à la fin du mois de janvier ou au début du mois de février 2014 - a en outre déclaré ce qui suit: "Je suis effectivement retourné dans mon bureau à la piscine de Colovray environ deux semaines après les événements qui ont donné lieu ensuite à la révocation. Cela devait être autour du 22-23 septembre 2013. A cette occasion, j'ai prélevé quelques documents (règlement interne, contrat de travail, cahier des charges, etc.) qui étaient rangés dans mon bureau. Je suis retourné dans mon bureau au mois d'octobre ou novembre 2013. A cette occasion, j'ai voulu me brancher à l'intranet de la commune afin de vérifier le nouvel organigramme concernant la hiérarchie au Service des sports. Je n'ai pas pu accéder à ce document car je n'avais pas les accès intranet. Je connaissais l'existence de cet organigramme car j'avais reçu un courriel quelques mois auparavant, probablement au mois de juillet 2013, mais je n'avais pas jugé nécessaire de l'ouvrir. Je sais que je faisais l'objet d'une mesure de suspension datée du 10 septembre 2013, que j'ai reçue le 11 ou le 12 septembre 2013, mais c'est mon avocat, Me Perret, qui m'a demandé de retourner sur le lieu de travail pour me procurer les documents dans le but de me défendre. J'avais déjà assisté à une pseudo enquête administrative concernant l'ancien garde-bains-chef (...) et je ne voulais

pas me retrouver dans la même situation que lui sans moyen de défense. A l'époque, j'avais été assigné comme témoin pour cette enquête administrative". Quant au conseil de l'autorité intimée, il a précisé devant le tribunal, le même jour, que " parmi le classeur de pièces qui a[va]it été remis par Me Perret le 27 janvier 2014 figuraient des pièces concernant [le recourant] personnellement (contrat de travail, etc.) et aussi des documents dits "de service" (décomptes d'heures et de kilomètres). A ce moment-là, les membres de la délégation municipale ne connaissaient pas les documents en mains [du recourant] ". b) Certes, le conseil du recourant a fait valoir, lors de l'audience du 22 avril 2015, que " lorsqu'il a[va]it demandé [au recourant] de lui apporter tous les documents qu'il avait pour sa défense, celui-ci l'a[va]it informé avoir une partie à son domicile et l'autre partie à son bureau "; de même, il a précisé, dans une lettre du 13 mai 2015 adressée au conseil de l'autorité intimée et accompagnant les différents classeurs qui lui avaient été remis au mois de septembre 2013 par le recourant, qu'une " partie de ces classeurs se trouvaient à son domicile puisqu'il travaillait sans relâche et gérait les questions administratives régulièrement depuis son domicile ". Il paraît donc vouloir tempérer ce grief en faisant valoir que certains documents se trouvaient déjà au domicile du recourant. Ce point est toutefois sans portée. En effet, le recourant ne conteste pas s'être introduit sans droit dans les locaux de la commune alors qu'il était sous le coup d'une suspension. En outre, les classeurs concernés, qui ont été transmis au tribunal par le conseil du recourant, ne contiennent pas uniquement des documents professionnels relatifs au recourant uniquement (contrat de travail, entretiens d'évaluation, certificats médicaux, etc.) mais également - et surtout - des documents concernant d'autres employés des piscines de Nyon ou encore des documents relatifs au fonctionnement du service: on y trouve ainsi notamment des décomptes d'heures individuels, des certificats médicaux, des fiches d'entraînement des gardes-bains, des plannings et des processus d'intervention (orage, accident, etc.). Qu'il les ait prélevés dans les locaux de la piscine de Colovray ou les ait gardés à son domicile alors qu'il avait été suspendu, le recourant ne devait pas garder ces documents en sa possession ni en mains de son conseil dès lors qu'il avait été suspendu de ses fonctions. S'il le désirait, il pouvait et devait solliciter auprès de l'autorité intimée l'accès à ces documents et, en cas de refus injustifié de celle-ci, recourir devant le tribunal de céans en se plaignant d'une violation du droit d'être entendu. c) Ainsi, en se rendant sans droit dans son bureau de la piscine de Colovray alors que sa suspension lui avait déjà été communiquée, en y prélevant des documents professionnels qui ne le concernaient pas tous personnellement ou en les gardant en sa possession et enfin en tentant de se connecter, depuis ces mêmes locaux, à l'intranet de la commune, le recourant a enfreint ses devoirs de service.

E. 15

En résumé, parmi les douze griefs reprochés au recourant par l'autorité intimée, huit n'ont pas pu être établis sur la base du dossier et des témoignages recueillis par le tribunal de céans. Sont en revanche avérés les griefs n° 4, 5, 6 et 12 de la décision attaquée. Il y a ainsi lieu de retenir que le recourant: - a consommé et laissé consommer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail lors de l'apéritif tenu au restaurant de la piscine de Colovray le dimanche 8 septembre 2013 entre 18h et 20h (grief n° 4), - a autorisé ses collaborateurs à poursuivre leurs libations sur le lieu de travail dans la nuit du 8 au 9 septembre 2013, après le repas de fin d'année (grief n° 5), - n'a pas pris de mesures adéquates lors de son arrivée à la piscine de Colovray le lundi 9 septembre 2013 en n'ayant pas renvoyé chez lui B._____ qui n'était pas en état de travailler (grief n° 6) et - s'est introduit, alors que sa suspension lui avait déjà été communiquée, dans les locaux de la commune afin d'y prélever

des documents qui appartenaient à la commune et ne consistaient pas uniquement en des documents personnels mais constituaient des documents de service; à cette occasion, il a également tenté de se connecter à l'intranet communal. Il convient dès lors d'examiner si ces motifs justifient la révocation prononcée à l'encontre du recourant sur la base des art. 56, 57 et 58 du statut. a) Il est rappelé que conformément à l'art. 56 du statut, le fonctionnaire qui enfreint ses devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, est passible d'une peine disciplinaire, laquelle peut consister en un blâme écrit, la suppression d'une augmentation annuelle de traitement, la suspension, le déplacement dans une autre fonction avec ou sans réduction du traitement, la mise au provisoire avec ou sans déplacement ou réduction du traitement et enfin la révocation (liste exhaustive prévue par l'art. 57 du statut). Selon l'art. 58 du statut, peut être révoqué le fonctionnaire qui a gravement violé ses devoirs de service (let. a), qui, après avoir déjà été suspendu, commet une nouvelle faute qui entraînerait une nouvelle suspension (let. b), qui a violé plusieurs fois ses devoirs de service, lorsque ces violations constituent dans leur ensemble une faute grave (let. c), qui a été condamné à une peine infamante (let. d) ou qui est convaincu d'indignité ou d'immoralité (let. e). b) En l'occurrence, il est établi que le recourant a enfreint ses devoirs de service. Une peine disciplinaire pouvait donc être prononcée par la municipalité, conformément à l'art. 56 du statut. Il convient encore d'examiner si la révocation, qui constitue la peine disciplinaire la plus sévère, était justifiée. c) Dans le domaine des mesures disciplinaires, la révocation est la sanction la plus lourde. Elle est l'ultima ratio. Elle implique une violation grave ou continue des devoirs de service. Il peut s'agir d'une violation unique spécialement grave, soit d'un ensemble de transgressions dont la gravité résulte de leur répétition. L'importance du manquement doit être appréciée à la lumière des exigences particulières qui sont liées à la fonction occupée. Toute violation des devoirs de service ne saurait cependant être sanctionnée par la voie de la révocation disciplinaire. Cette mesure revêt, en effet, l'aspect d'une peine et présente un caractère plus ou moins infamant. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction (TF 8C_47/2013 du 28 octobre 2013 consid. 5.4; 8C_203/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 3.5). d) Les faits ayant donné lieu aux griefs nos 4 et 5 apparaissent comme un événement unique; le recourant ne paraît en effet pas avoir à d'autres reprises consommé ou laissé ses collaborateurs consommer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail. Si le recourant a ce faisant certes commis une faute, on ne peut toutefois la qualifier de grave s'agissant de sa consommation personnelle unique et modeste. Il en va en revanche autrement s'agissant de l'autorisation donnée à ses collaborateurs de poursuivre leur fête sur le lieu de travail. Une telle autorisation était non seulement contraire à ses devoirs résultant de la réglementation communale, mais surtout susceptible de mettre en danger des personnes sur lesquelles il exerçait précisément un devoir de surveillance. Le grief n° 6 quant à lui est constitutif d'une violation du devoir de surveillance attaché à la fonction de chef d'exploitation; sur ce point, on peut relever, même si la décision attaquée ne le mentionne pas, que le fait que le recourant n'ait pas constaté, le dimanche 8 septembre 2013, que le garde-bains R._____, en service de jour-là, n'était manifestement pas apte à travailler - ce qui ressort de plusieurs témoignages versés au dossier (v. comptes rendus des auditions des gardes-bains P._____, le 6 novembre 2013, et de H._____, le 29 novembre 2013) - et de n'avoir pas agi en conséquence, est également constitutif d'un défaut de surveillance. Ce défaut de surveillance, s'agissant tant d'B._____ que de R._____, doit toutefois être qualifié de grave, dans la mesure où il démontre un défaut d'attention important du recourant quant à s'assurer de la capacité de

ses collaborateurs d'accomplir leur travail. Ces trois éléments pris tant isolément pour les deux derniers que conjointement permettent de conclure que le recourant a gravement manqué à son devoir de surveillance, ce qui permettait en tout cas de douter de sa capacité à exercer la fonction de chef d'exploitation, justifiant déjà pour ces motifs une mesure de déplacement dans une autre fonction (sans tâches de direction). Il sied cependant de rappeler que le recourant a refusé une proposition en ce sens faite en cours de procédure par la délégation municipale présidée par le syndic, le 3 octobre 2013. Toutefois, aux manquements précités s'ajoute le fait que le recourant s'est introduit à deux reprises, alors qu'il était déjà suspendu, dans les locaux de la commune et y a prélevé des documents dont une partie ne le concernaient pas personnellement mais se rapportaient à des collaborateurs ou constituaient des documents de service. Ce comportement a non seulement achevé la rupture du lien de confiance avec son employeur, rendant une reprise d'activité inenvisageable, mais encore constitue une nouvelle violation grave par le recourant de ses devoirs de service. Même s'il y a apparemment été incité par son conseil, il n'en demeure pas moins que le recourant s'est introduit dans les locaux de son employeur alors qu'il n'en avait - temporairement ou durablement - plus le droit, a prélevé des documents qui ne le concernaient pas personnellement et a encore tenté de se connecter à l'intranet communal. e) En résumé, les griefs que l'on doit retenir, portant dans la décision attaquée les numéros 4, 5, 6 et 12, réunissent ensemble les caractéristiques d'une faute grave qui a conduit à la rupture du lien de confiance entre le recourant et l'autorité intimée. Or, une rupture du lien de confiance entre un employeur et son employé en raison d'une faute grave commise par ce dernier ne peut, selon toute vraisemblance, que conduire le premier à se séparer du second. Certes, cette sanction est la plus sévère dans la liste des sanctions offertes par le règlement communal. Mais, dans le cas d'espèce, choisir cette mesure respecte le principe de la proportionnalité. On ne voit pas comment l'autorité intimée aurait pu opter pour une autre mesure disciplinaire qui impliquait forcément le maintien d'une relation de travail entre les parties, impossible à maintenir sans un lien de confiance. Au demeurant, la reprise d'activité avec déplacement de poste, sans activité de direction, avait été offerte au recourant, qui l'avait refusée.

E. 16

Il résulte de ce qui précède que le recours doit être rejeté et la décision attaquée, confirmée. Les frais de justice - y compris les indemnités de témoins - sont laissés à la charge de l'Etat. Il n'est pas alloué de dépens (art. 49, 50, 56, 91 et 99 LPA-VD).

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