

VD_OMNI GE.2018.0145 vom 1. November 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-11-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2018.0145

FR: VD_OMNI GE.2018.0145 du 1 novembre 2019

IT: VD_OMNI GE.2018.0145 del 1 novembre 2019

Regeste

Commune de Lausanne/Commission de recours individuel, A. _____ | Recours de la Municipalité contre la décision de la Commission de recours individuel admettant partiellement le recours d'un fonctionnaire. - Rappel du pouvoir d'examen limité dont dispose le Tribunal cantonal en matière de recours concernant la classification salariale des fonctionnaires communaux (consid. 2); - Description du nouveau système de classification des fonctions adopté par la Ville (consid. 3); - En l'espèce, la décision attaquée est correctement motivée et la recourante tente pour l'essentiel de substituer sa propre appréciation à celle de la Commission de recours. L'examen des différents critères amène à la conclusion que l'autorité intimée n'a pas abusé de son large pouvoir d'appréciation en retenant que les exigences du niveau 14 étaient en adéquation avec le poste du tiers intéressé (consid. 4d); - La décision attaquée ne viole pas le principe de l'égalité de traitement (consid. 4e). Recours rejeté.

Erwägungen

E. 1

Selon l'art. 5 des dispositions du RPAC relatives à la Commission de recours individuel, la décision rendue par cette dernière peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal cantonal dans les trente jours suivant la communication de la décision motivée, conformément à la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; BLV 173.36). A teneur de l'art. 92 al. 1 LPA-VD, le Tribunal cantonal 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. En l'espèce, déposé en temps utile, le recours satisfait aux conditions formelles énoncées à l'art. 79 LPA-VD, applicable par renvoi de l'art. 5 RPAC. La qualité pour agir de la Municipalité doit être admise (cf. arrêt CDAP GE.2018.0175, consid. 1, let. b). Il y a donc lieu d'entrer en matière.

E. 2

a) Appelé à se prononcer en appel sur des décisions rendues par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (TRIPAC) dans le cadre du nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud, le Tribunal cantonal a rappelé que l'employeur jouit d'une importante marge d'appréciation en matière de rémunération des fonctions et que le tribunal doit faire preuve d'une grande retenue s'agissant d'une contestation portant sur un système de rémunération, sous peine d'opérer de nouvelles inégalités. Il n'appartient dès lors pas au juge saisi d'un recours en matière de classification des fonctions de substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais uniquement de vérifier que le résultat du système respecte l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (CACI 22 mars 2013/166, JdT 2013 III 104 consid. 5e; CACI 29 juin 2015/334 consid. 3b; CACI 16 août 2017/367 consid. 3.1.3; CREC I 27 avril 2017/1;

CREC 7 février 2019/145). Il a été jugé dans ce cadre qu'il n'appartient pas au TRIPAC, autorité judiciaire qui est saisie sur recours, de substituer son appréciation à celle de la Commission de recours DECFO-SYSREM, intervenue en qualité de supérieur hiérarchique et soumise aux règles gouvernant le recours administratif. Le Tribunal cantonal a en particulier relevé que ladite Commission bénéficiait d'une compétence exclusive qui lui assurait une vision d'ensemble des problématiques touchant l'adéquation entre les activités prévues par le cahier des charges et le niveau de poste lors de transitions semi-directes et indirectes et que sa spécialisation assurait aux collaborateurs concernés l'intervention d'une autorité de proximité spécialement conçue pour connaître des litiges qui lui étaient soumis (CACI 16 août 2017 précité consid. 3.1.3). La Cour de céans a déjà jugé qu'il n'y a pas lieu de s'écarter de cette jurisprudence pour définir le pouvoir d'examen dont elle dispose lorsqu'elle est saisie d'un recours concernant la classification d'un poste dans le nouveau système de rémunération des fonctionnaires de la Ville de ***** (cf. arrêts CDAP GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 2c; GE.2018.0175 du 1^{er} juillet 2019 consid. 2a; GE.2018.0009 du 9 juillet 2019 consid. 4d). On rappelle à cet égard que la Cour de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision attaquée (cf. art. 98 LPA-VD a contrario). Lorsque l'autorité précédente dispose d'un pouvoir d'appréciation, cela exclut que la Cour de droit administratif et public substitue son appréciation à celle de l'autorité intimée (cf. ATF 141 II 353 consid. 3 p. 362 s. dans le domaine des marchés publics). Procédant à un examen de la légalité, la Cour de céans se limite à vérifier que l'autorité précédente a exercé son pouvoir d'appréciation de manière conforme au droit et ne peut ainsi intervenir qu'en cas d'abus ou d'excès de ce pouvoir (cf. art. 98 let. a LPA-VD), ce qui, en pratique, peut s'assimiler à un contrôle restreint à l'arbitraire (cf. ATF 141 II 353 consid. 3 p. 363; cf. également arrêt GE.2018.0175 précité consid. 2a). b) Quant à la Commission, il découle de ce qui précède qu'à l'instar de la Commission de recours DECFO-SYSREM, elle peut en principe substituer son appréciation à celle de la Ville de ***** en tant qu'employeur et autorité de classification. Toutefois, comme cela ressort de la décision attaquée (consid. II), la grille des fonctions est issue d'un processus complexe. La Commission se limite dès lors à contrôler la correspondance effective entre la description du poste et les caractéristiques de la chaîne et du niveau telles qu'elles résultent de la grille des fonctions.

E. 3

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; BLV 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 al. 1 ch. 3 LC). a) En sa qualité de fonctionnaire de la Commune de *****, A. _____ est soumis au RPAC (cf. art. 1^{er}). Conformément à l'art. 33 al. 1 RPAC, le traitement du fonctionnaire comprend le traitement de base (let. a), les allocations complémentaires (let. b), l'allocation spéciale sous la forme d'un treizième salaire prorata temporis (let. c), ainsi que l'allocation de résidence versée aux seuls fonctionnaires ayant leur domicile fiscal principal sur le territoire communal (let. d). L'art. 34 RPAC prévoit que le traitement de base est fixé par rapport à l'échelle ordinaire figurant à l'alinéa 1. Selon l'art. 35 al. 1 RPAC, la Municipalité colloque chaque fonction dans une des classes de l'art. 34 RPAC, d'après les compétences, les sollicitations et les conditions de travail qu'elle implique. A teneur de l'art. 36 al. 1 RPAC, la Municipalité fixe le traitement initial dans les limites de la classe correspondant à la

fonction en tenant compte de l'activité antérieure, des connaissances spéciales et de l'âge du candidat. Dans l'échelle ordinaire, une classe de traitement comporte 27 échelons et son maximum est atteint par des augmentations ordinaires (annuités) accordées au début de chaque année pour autant que l'activité ait débuté depuis plus de six mois (art. 36 al. 2 RPAC). L'art. 2 al. 1 in initio des dispositions transitoires du RPAC prévoit, pour le personnel en poste avant l'entrée en vigueur du nouveau droit, que l'ensemble du personnel de l'Administration communale – à l'exception de trois catégories d'employés – est soumis à la nouvelle échelle des salaires et au nouveau système de rémunération dès son entrée en vigueur. Selon l'art. 4 des dispositions transitoires du RPAC, la Municipalité détermine la classe de traitement et l'échelon de chaque collaborateur conformément à l'art. 36 RPAC. Ce calcul fixe le nouveau traitement, appelé salaire cible (al. 1). Le calcul de l'échelon tient compte de l'âge du collaborateur, de l'âge de référence d'entrée dans la fonction et d'un facteur de compression (al. 2). b) Le nouveau système de classification des fonctions adopté par la Ville de ***** a été créé selon la méthode GFO, soit une méthode qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer les fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux, soit quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale et de conduite) et un critère relatif aux sollicitations et conditions de travail (cf. rapport-préavis n°2016/14 du 2 mars 2016, p. 5 et guide "Grille des fonctions, Descriptifs de fonctions" [ci-après: le Guide], p. 4). La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28% des critères principaux. Les compétences personnelle, sociale et de conduite représentent chacune 20% et les sollicitations et conditions de travail, 12%. Chacun des cinq critères se décline ensuite en critères secondaires (cf. rapport-préavis, p. 5). Les critères principaux et secondaires sont définis dans le Guide précité. Selon le Guide, la grille des fonctions permet de regrouper l'ensemble des postes de la Ville de ***** dans un seul et unique document sous forme matricielle. Les postes sont rattachés à des fonctions évaluées de manière uniforme selon les compétences et sollicitations nécessaires à leur exercice. La grille des fonctions est composée de deux axes: - l'axe vertical "métiers" se découpe en

E. 6

branches d'activités et 25 domaines professionnels recouvrant les missions et responsabilités de la Ville de *****; chaque domaine est composé de plusieurs chaînes; - l'axe horizontal correspond à la valorisation du travail et se découpe en 16 niveaux d'exigence. Le Guide définit la chaîne de fonctions en ces termes: "Une chaîne de fonctions regroupe de 2 à 4 fonctions. L'augmentation du niveau qui leur est associé est liée à l'accroissement des compétences et sollicitations attendues. Chaque chaîne et ses exigences sont spécifiques à une branche et un domaine". Le niveau est décrit comme l'unité de mesure du degré d'exigences en termes de compétences et de sollicitations, la grille des fonctions comptant 16 niveaux, le niveau 16 étant le plus exigeant. Quant à la fonction, elle est l'association d'une chaîne et d'un niveau d'exigences, à laquelle correspond un profil de compétences spécifiques. L'attribution des niveaux a résulté d'un processus complexe qui a débouché sur la grille des fonctions. Toutes les fonctions (et non les postes), qui font l'objet d'un descriptif, ont été évaluées à l'aide des cinq critères principaux cités ci-dessus, subdivisés en critères secondaires. L'évaluation des fonctions a consisté, pour chaque fonction, à attribuer un certain nombre de points, selon que le critère secondaire était plus ou moins réalisé. L'addition des points donne un total – appelé cote – comportant des différences suivant les fonctions, ce qui a permis de les répartir, quelles qu'elles soient et aussi différentes que soient les responsabilités et les exigences qui leur sont propres, entre

les seize niveaux de la classification salariale. 4. a) En l'espèce, le poste de A. _____ a, par décision du 14 décembre 2016, été classé au niveau 13 de la chaîne 610 Management I (branche "Management et soutien stratégique / Domaine: management"). Le tiers intéressé a recouru à la Commission et conclu à ce que son poste soit colloqué au niveau 14. Par décision du 7 mai 2018, l'autorité intimée a classé son poste au niveau 14 de la chaîne 610 Management I. Dans son recours à la CDAP, la Municipalité a conclu principalement à la réforme de la décision attaquée en ce sens que le poste en question est classé au niveau 13 de la chaîne 610 Management I, conformément à sa décision du 14 décembre 2016. b) Dans la décision dont est recouru, l'autorité intimée a comparé les exigences du niveau 13 de la chaîne 610 Management I, avec celles du niveau 14 de la chaîne 610 Management I. Elle a ainsi retenu que les différences entre les niveaux 13 de la chaîne 610 et 14 de la même chaîne se font principalement à l'égard des critères et/ou critères secondaires suivants: - compétence professionnelle: le niveau 13 exige une formation de niveau Master Université/EPF, une formation complémentaire de niveau Certificate of Advanced Studies (CAS), un savoir-faire élevé à très élevé dans un/plusieurs domaine-s et des connaissances élevées des processus et des procédures de plusieurs services, tandis qu'au niveau 14, la formation complémentaire est de niveau Diplom of Advanced Studies (DAS), le savoir très élevé et les connaissances très élevées également; - compétence personnelle: le niveau 13 implique des tâches ou situations assez diversifiées, connues dans une certaine mesure et se succédant à une fréquence relativement élevée, tandis qu'au niveau 14, les tâches ou situations sont d'une très grande diversité, de temps à autre nouvelles et elles se succèdent à une fréquence très élevée; - compétence sociale: le niveau 13 inclut la diffusion de messages au contenu relativement complexe, d'une sensibilité relativement modérée, à un cercle de destinataires moyennement hétérogène ainsi que la résolution de problèmes difficiles, au sein de groupes relativement grands, pouvant avoir des intérêts et/ou des objectifs très divergents, tandis qu'au niveau 14, le contenu des messages est complexe, leur sensibilité grande, le cercle de destinataires plutôt hétérogène, on parle de traitement des situations complexes (et non de résoudre des problèmes) et les groupes sont grands; - compétence de conduite: le niveau 13 prévoit la conduite, à un niveau hiérarchique intermédiaire et décisionnel, d'un groupe de taille moyenne de collaborateur/trice-s représentant une diversité moyenne de fonctions ainsi que le conseil complexe à un niveau intermédiaire, portant sur plusieurs unités organisationnelles, à des instances décisionnelles ayant une relativement petite diversité des intérêts, tandis qu'au niveau 14, le niveau hiérarchique est supérieur, la diversité des fonctions très grande, le conseil très complexe à un niveau supérieur et stratégique et la diversité des intérêts des instances moyennes. Quant aux sollicitations et conditions de travail, elles sont identiques pour les niveaux 13 et 14 et décrites comme suit: "Sollicitations psychologiques moyennement élevées et très occasionnelles". c) La Commission intimée a estimé que les descriptions de poste (DP) comparées, y compris celle du tiers intéressé, présentent de grandes similitudes sur de nombreux points. Elle a dès lors examiné le poste du tiers intéressé à la lumière de ceux des autres chefs de division. Pour la Commission, si le critère de compétence de conduite correspond mieux au niveau 13 qu'au niveau 14, ce n'est pas suffisant pour conclure que les exigences du poste du tiers intéressé sont à ce point inférieures à celles des postes comparés qu'il faille le positionner au niveau 13. Dans son recours, la Municipalité fait grief à l'autorité intimée de n'avoir examiné que trois critères secondaires, à savoir le "savoir-faire", la "communication" et l'"aide à la décision" pour en déduire une modification du positionnement du poste du tiers intéressé, plaidant qu'une modification partielle d'un profil

modèle pour en déduire une erreur de positionnement est arbitraire. Pour la recourante, les critères secondaires "formation de base et complémentaire", "savoir-faire", "autonomie", "communication", "conduite", "aide à la décision" et "sollicitation psychologique" n'ont pas été valablement évalués. d) La décision attaquée est correctement motivée et la recourante tente pour l'essentiel de substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité intimée, laquelle dispose d'une compétence exclusive lui assurant une vision d'ensemble des problématiques touchant l'adéquation entre les activités prévues par le cahier des charges et le niveau de poste (cf. consid. 2, let. a). S'agissant en premier lieu du critère secondaire de formation de base et complémentaire, les niveaux 13 et 14 prévoient tous deux une formation de niveau Master Université/EPF, ainsi qu'une formation complémentaire, de CAS pour le niveau 13 et de DAS pour le niveau 14. La nuance entre les deux niveaux est mince et, ainsi que l'a relevé l'autorité intimée, le poste du tiers intéressé est plus exigeant que les postes comparés concernant la formation de base. Le "brevet fédéral de *****" exigé pour les postes de chefs de divisions opérationnelles correspond à une formation d'une année, alors que celle d'un niveau universitaire du tiers intéressé est d'un an et demi. S'il ressort effectivement de la DP que le CAS est souhaité et non pas exigé à titre de formation complémentaire, est en revanche exigée une formation continue en management de base du personnel ainsi qu'en appel d'offres et marchés publics. C'est au demeurant un master en économie qui est exigé comme formation de base dans la DP du tiers intéressé. S'agissant du critère secondaire "savoir-faire" – défini comme l'ensemble du savoir-faire pratique acquis en dehors de la formation de base et complémentaire nécessaire à l'exercice des activités relatives à la fonction (Guide, p. 11) –, l'intimée a constaté que le niveau de savoir-faire du poste du tiers intéressé apparaissait légèrement supérieur à celui des postes comparés, lesquels exigeaient une expérience de cinq ans, contre neuf ans pour le poste du tiers intéressé. Or la Commission intimée n'a pas fait preuve d'arbitraire en constatant que dans la mesure où les différences d'exigences entre les profils modèles des niveaux 13 et 14 ("élevé à très élevé" contre "très élevé") relèvent de la nuance, rien ne permet de considérer que le poste du tiers intéressé est moins exigeant que celui des autres cadres de *****. Pour le critère secondaire de l'autonomie, la recourante admet que les descriptifs de fonction des niveaux 13 et 14 incluent des exigences "strictement identiques" (recours, p. 6). Elle soutient toutefois que dans la perspective de la création d'un profil adapté, ces exigences ne correspondent pas au poste du tiers intéressé. Or si le tiers intéressé admet que son poste est cadré par des directives du Service financier pour l'ensemble de la Ville, il occupe toutefois le poste de responsable financier de la *****. Comme l'a relevé l'intimée, l'usage des verbes tels que "planifier", "coordonner", ou "établir" les éléments financiers du service atteste de la grande autonomie du poste du tiers intéressé. L'examen des indicateurs "marge de manœuvre", "indépendance dans l'organisation" et "répercussion des décisions" ne conduit pas à un autre constat. Au contraire, la recourante requalifie à la baisse le critère secondaire, plaidant que c'est une "marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions ou directives générales, avec une indépendance moyenne dans l'organisation et d'assez fortes répercussions des décisions prises" qui serait adéquate, alors que le profil de la fonction du niveau 13 de la chaîne 610 est similaire à celui du niveau 14 et prévoit une "marge de manœuvre importante s'appuyant sur des directives et objectifs généraux, avec une très grande indépendance dans l'organisation et de très fortes répercussions des décisions prises". Or, les arguments que la recourante fait valoir ne sont pas de nature à faire apparaître arbitraire le point de vue de la Commission intimée. S'agissant du critère secondaire de communication, la recourante fait grief à l'intimée d'avoir admis que les

exigences y relatives étaient réunies dans la mesure où le seul élément retenu consiste en la responsabilité de communiquer avec les médias. La Commission intimée a certes retenu que le poste du tiers intéressé inclut, comme celui des autres chefs de division, la responsabilité de communiquer avec les médias. Si la décision attaquée est assez succincte sur ce point, elle permet toutefois de comprendre que, par cohérence, c'est le niveau 14 qui doit être appliqué. La recourante s'en prend ensuite au critère secondaire "conduite", estimant que c'est un niveau de conduite "intermédiaire en partie décisionnel" qui doit être retenu, en lieu et place d'un niveau de conduite "intermédiaire et décisionnel". Or la Commission a estimé que le critère secondaire "conduite" n'avait pas à être réévalué. Le grief de la recourante en lien avec ce critère manque de clarté: elle semble en effet considérer que c'est en réalité le niveau 12 qui devrait être retenu. On ne voit toutefois pas en quoi la Commission intimée aurait versé dans l'arbitraire en retenant ici le niveau 13. Quant au critère secondaire "aide à la décision", la Commission intimée a bien relevé que si la responsabilité d'appui et de conseil du ***** est inférieure en terme de taux moyen d'occupation, il s'ajoute une responsabilité de conseil et d'appui en tant qu'expert financier que le poste du tiers intéressé est le seul à présenter. La Commission a ajouté que les objectifs et les axes stratégiques d'orientation et de développement du ***** risquent de se trouver en contradiction avec les objectifs de gestion financière sur lesquels le tiers intéressé doit également apporter conseil et appui; elle a dès lors estimé que le critère secondaire "conduite" devait "à tout le moins" être évalué de manière équivalente pour tous les postes comparés. Ce point ne semble – à juste titre – pas être remis en cause par la recourante, qui indique (recours, p. 8) admettre que la valorisation de ce critère doit être revue à la hausse. S'agissant enfin du critère secondaire "sollicitations psychologiques", la recourante estime que la notation de 1 point est conforme aux exigences du poste du tiers intéressé, se prévalant du fait que ce dernier bénéficie d'une indemnité annuelle pour inconvénient de la fonction d'un montant de 10'231 francs. Pourtant, comme l'a relevé à juste titre l'intimée, les sollicitations psychologiques sont évaluées de manière identique par les descriptifs de fonction des niveaux 13 et 14 (ainsi que de niveau 12), et consistent en des "sollicitations psychologiques moyennement élevées et très occasionnelles". Dans le cas du tiers intéressé toutefois, la Commission a estimé que c'est le niveau 14 qui devait être retenu, compte tenu de la responsabilité d'être en contact avec les médias, et de s'exposer à la critique du public, sans que le point de vue de ladite Commission n'apparaisse comme arbitraire. Il découle de ce qui précède que l'autorité intimée n'a pas abusé de son large pouvoir d'appréciation ni versé dans l'arbitraire en retenant que les exigences du niveau 14 apparaissent en adéquation avec celles du poste du tiers intéressé, sans que l'on puisse déceler dans la décision attaquée une mise en péril de la cohérence, tant avec le système qu'avec les collocations d'autres postes. e) Alors qu'elle n'a pas soulevé ce grief dans son recours, la recourante soutient dans sa réplique que la décision attaquée ne respecte pas l'égalité de traitement ni la cohérence transversale entre les différents postes de la Ville, le poste du tiers intéressé n'impliquant, selon elle, pas de conduite opérationnelle et requérant principalement des compétences financières, si bien qu'il ne serait pas justifié de le comparer avec ceux occupés par les autres *****.

De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst. découle l'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, les autorités disposent d'une grande marge d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération. La juridiction saisie doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit mais de juger tout un système de

rémunération; elle risque en effet de créer de nouvelles inégalités (ATF 143 I 65 consid. 5.2 et les références citées; cf. aussi arrêts CDAP GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 4a; GE.2018.0009 du 9 juillet 2019 consid. 8b; arrêt CACI 16 août 2017/367 consid. 3.3.2). Un certain schématisme dans le système de rémunération est admissible pour des raisons pratiques, même s'il n'est pas toujours satisfaisant dans des cas limites (ATF 139 I 161 consid. 5.3.1; arrêts TF 8C_5/2012 du 16 avril 2013 consid. 4; 8C_572/2012 du 11 janvier 2013 consid. 3.4.1; cf. aussi arrêts CDAP GE.2018.0061 précité consid. 4; GE.2018.0009 précité consid. 8b; arrêt CACI 16 août 2017/367 consid. 3.3.2). La recourante ne peut pas être suivie dans ses explications: ainsi qu'on l'a vu, la Commission intimée n'a pas excédé son pouvoir d'appréciation en retenant que c'est au niveau 14 de la chaîne 610 que le poste du tiers intéressé devait être positionné. Ce faisant, elle a exposé que bien que des différences objectives permettent d'écarter le grief de violation du principe de l'égalité de traitement, celles-ci n'étaient pas suffisantes, au vu de la méthode d'évaluation des fonctions, pour justifier que le poste du tiers intéressé soit positionné à un niveau inférieur aux postes des autres chefs de division. A cet égard, les pièces produites en réplique par la recourante ne permettent pas de considérer que la Commission intimée aurait excédé son pouvoir d'appréciation en positionnant le poste du tiers intéressé au niveau 14 de la chaîne 610 Management I. 5. Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. Vu l'issue du litige, les frais de justice seront supportés par la Commune de *****, qui succombe (cf. art. 49 al. 1, 52 al. 1 a contrario, 91 et 99 LPA-VD). En outre, le tiers intéressé, qui obtient gain de cause par l'intermédiaire d'un mandataire professionnel, a droit à des dépens, à la charge de la Commune de ***** (cf. art. 55 al. 1 et 2, 91 et 99 LPA-VD).

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