

VD_OMNI GE.2021.0234 vom 29. Juni 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-06-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2021.0234

FR: VD_OMNI GE.2021.0234 du 29 juin 2022

IT: VD_OMNI GE.2021.0234 del 29 giugno 2022

Regeste

A. _____/Municipalité de Lausanne Service du personnel | Recours d'un fonctionnaire contre la décision prononçant une mise en demeure à son encontre, aux motifs qu'il a refusé de remplir le questionnaire qui lui avait été remis suite à une formation sur l'audition et le port des équipements de protection individuelle, qu'il a quitté son lieu de travail sans en informer son chef d'équipe alors que sa journée de travail n'était pas terminée et qu'il a été vu au moins une fois sans équipement de protection individuelle alors qu'il aurait dû en porter. Rejet du grief de tardiveté de la mesure, vu les nombreuses absences du recourant pour différents motifs durant la période en cause et le fait qu'il devait être entendu avant le prononcé d'une éventuelle mise en demeure. Mise en demeure justifiée étant donné que par son comportement le recourant a violé plusieurs de ses obligations prévues par le RPAC et mesure proportionnée vu les manquements du recourant. Rejet du recours.

Erwägungen

E. 1

La décision attaquée, qui prononce la mise en demeure du recourant, laquelle constitue un préalable indispensable au licenciement (art. 71 bis RPAC; arrêt GE.2018.0234 du 28 novembre 2018), est susceptible de recours auprès du Tribunal cantonal (art. 92 de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative [LPA-VD; BLV 173.36]). Le recours a été déposé dans le délai légal de 30 jours (art. 95 LPA-VD) par le destinataire de la décision attaquée et il satisfait aux exigences formelles prévues par la loi, si bien qu'il y a lieu d'entrer en matière (art. 75 et 79 LPA-VD, applicables par renvoi de 99 LPA-VD).

E. 2

a) L'autorité intimée requiert, à titre de mesures d'instruction, l'audition comme témoins de C. _____, chef de l'unité au sein de laquelle travaille le recourant, de E. _____, répondante sécurité du service, et de F. _____, chef d'équipe du recourant. b) La procédure administrative est en principe écrite (art. 27 LPA-VD). Les parties participent à l'administration des preuves (art. 34 al. 1 LPA-VD). A ce titre, elles peuvent notamment présenter des offres de preuve au plus tard jusqu'à la clôture de l'instruction (art. 34 al. 2 let. d LPA-VD). L'autorité n'est toutefois pas liée par les offres de preuves formulées par les parties (art. 28 al. 2 LPA-VD). Elle doit examiner les allégués de fait et de droit et administrer les preuves requises, si ces moyens n'apparaissent pas d'emblée dénués de pertinence (art. 34 al. 3 LPA-VD). Ces exigences découlent du droit d'être entendu. Le droit d'être entendu garanti par les art. 29 al. 2 la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) et 27 al. 2 de la Constitution du Canton de Vaud du 14 avril 2003 (Cst-VD; BLV 101.01) comprend notamment le droit pour l'intéressé de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, 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 142 II 218 consid. 2.3; 142 III 48 consid. 4.1.1). A lui seul, l'art. 29 al. 2 Cst. ne confère pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins. Le droit d'être entendu n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1; 140 I 68 consid. 9.6.1; 134 I 140 consid. 5.3; 131 I 153 consid. 3). c) Le tribunal s'estime suffisamment renseigné par le dossier en l'occurrence, spécifiquement par le procès-verbal de l'audition du recourant le 14 octobre 2021, et les auditions des personnes dont les témoignages sont requis n'apparaissent pas nécessaires ni propres à influencer le sort de la cause, comme cela résulte des motifs qui suivent. Il n'est par conséquent pas donné suite aux réquisitions de preuve de l'autorité intimée.

E. 3

L'organisation de l'administration communale fait partie des attributions et tâches propres des autorités communales, en vertu de la loi du 28 février 1956 sur les communes (LC; BLV 175.11; cf. art. 2 LC). Il incombe au Conseil général ou communal de définir le statut des collaborateurs communaux et la base de leur rémunération (art. 4 al. 1 ch. 9 LC). La municipalité a la compétence de nommer les collaborateurs 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 réglementer 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 (parmi d'autres arrêts CDAP GE.2020.0218 du 11 février 2022 consid. 3a; GE.2020.0224 du 7 décembre 2021 consid. 4a; GE.2020.0166 du 6 décembre 2021 consid. 5a et les arrêts cités). 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 et l'interdiction de l'arbitraire (ATF 138 I 113 consid. 6.4.2; 108 Ib 209 consid. 2; arrêt TF 2P.163/2005 du 31 août 2005 consid. 6.1 et les arrêts cités; arrêts GE.2020.0218 précité consid. 3a; GE.2020.0224 précité consid. 4a; GE.2020.0166 précité consid. 5a). 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 il doit exercer son pouvoir d'examen avec une certaine retenue. Il en va de même lorsque le recours est dirigé, comme en l'espèce, contre une mise en demeure du fonctionnaire concerné (arrêts GE.2020.0218 du 11 février 2022 consid. 3a; GE.2020.0224 du 7 décembre 2021 consid. 4a; GE.2021.0026 du 19 novembre 2021 consid. 2).

E. 4

a) Le recourant soutient d'abord que la mise en demeure prononcée à son encontre est tardive. Il relève avoir été convoqué le 4 octobre 2021 pour une audition fixée au 14 octobre 2021, soit plus de trois mois après les faits sur lesquels l'autorité intimée a fondé sa décision, qui datent des 9 juin et 2 juillet 2021. Il se réfère à la jurisprudence développée en matière de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs, spécifiquement au délai dans lequel elle doit intervenir, estimant que cette jurisprudence s'applique

également en matière d'avertissement. S'il admet que le temps de réaction est nécessairement plus long en droit public qu'en droit privé, il soutient néanmoins qu'aucun élément ne justifie en l'espèce la durée qui s'est écoulée entre les prétendus manquements qui lui sont reprochés et le prononcé de la mise en demeure litigieuse. b) En sa qualité de fonctionnaire de la Commune de Lausanne, le recourant est soumis au RPAC. L'art. 71 bis RPAC, sur lequel se fonde la décision attaquée, figure au chapitre VIII relatif à la cessation des fonctions et prévoit que, 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). L'art. 71 bis RPAC prévoit ainsi une mise en demeure pour les cas où un licenciement avec effet immédiat ne s'impose pas. Selon les circonstances, cette mise en demeure peut être répétée à plusieurs reprises. Le mécanisme de l'avertissement ou de la mise en demeure tend avant tout à respecter le principe de la proportionnalité. En effet, il est fréquent que le fonctionnaire puisse se voir reprocher certains manquements à ses obligations, alors que, pratiquement (dans les régimes récents de fonction publique qui ont renoncé à des sanctions disciplinaires graduées), la seule mesure que peut prendre l'autorité de nomination consiste en un licenciement. C'est la raison pour laquelle la jurisprudence, ainsi d'ailleurs que la législation, prévoient fréquemment une étape préalable sous la forme d'une sommation ou d'un avertissement, tout au moins lorsque les manquements reprochés résultent d'un comportement du fonctionnaire qu'il aurait pu éviter et qu'il peut, à l'avenir, améliorer (arrêts GE.2020.0218 du 11 février 2022 consid. 3b; GE.2020.0224 du 7 décembre 2021 consid. 4b; GE.2019.0171 du 8 octobre 2020 consid. 4c). Il reste qu'une telle mesure, même si elle facilite sans doute un licenciement ultérieur en cas de nouveau manquement, reste d'une gravité modérée; en somme, le fonctionnaire concerné est ainsi, pour l'essentiel, invité à respecter à l'avenir ses obligations (à les respecter mieux lorsqu'on pouvait lui reprocher des carences) et il ne tient alors qu'à lui d'améliorer ses prestations pour échapper à une nouvelle mesure, ici le licenciement (arrêts GE.2020.0218 précité consid. 3b; GE.2020.0224 précité consid. 4b; GE.2019.0171 précité consid. 4c; cf. aussi arrêt TF 2P.163/2005 du 31 août 2005 consid. 7). c) Du point de vue de la gravité de la mesure, un avertissement ou une mise en demeure est donc sans commune mesure avec un licenciement avec effet immédiat. L'objectif de la mise en demeure est en effet d'amender si possible l'intéressé, afin qu'il respecte à l'avenir ses obligations pour échapper à une éventuelle nouvelle mise en demeure, voire à un licenciement. Eu égard à la finalité de la mise en demeure, il est par conséquent douteux que la jurisprudence développée en application de l'art. 337 CO, selon laquelle la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations de travail (cf. ATF 136 III 28 consid. 4.4), trouve à s'appliquer par analogie en l'occurrence. Cela étant, cette jurisprudence n'est quoi qu'il en soit pas sans autre transposable en matière de rapports de travail de droit public. En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée; il est souvent précédé d'une enquête, en particulier quand il s'agit d'étayer ou d'infirmer des soupçons. L'intéressé bénéficie en outre des garanties propres à la procédure administrative, en particulier le droit d'être entendu. Indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une

décision immédiate, surtout lorsque la décision ne peut pas être prise par le supérieur hiérarchique direct mais qu'elle dépend d'une autorité de nomination ou d'une autorité de surveillance (arrêt TF 8C_170/2009 du 25 août 2009 consid. 6.2.1; cf. également arrêts TF 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 7.2.1; 8C_204/2020 du 17 août 2020 consid. 4.2.3). Le Tribunal fédéral a néanmoins précisé que si les spécificités de la procédure administrative qui s'imposaient à l'employeur de droit public pour mettre fin aux rapports de service permettaient de lui accorder un délai de réaction plus long qu'en droit privé, il ne devait pas pour autant laisser traîner les choses, ni tarder à informer l'employé qu'une résiliation immédiate des rapports de service était envisagée (ATF 138 I 113 précité consid. 6.5; cf. également arrêts TF 8C_667/2019 précité consid. 7.2.1; 8C_204/2020 précité consid. 4.2.3). d) En l'occurrence, l'essentiels des faits reprochés au recourant, sur lesquels se fonde la décision attaquée, se sont produits le vendredi 2 juillet 2021. Pendant les semaines qui ont suivi ces événements, le recourant a pris congé (reprise d'heures) le mercredi 7 juillet, il était en incapacité de travail due à la maladie les jeudi 8 juillet et vendredi 9 juillet, puis il a pris congé (reprise d'heures) le vendredi 16 juillet. Il était par la suite en vacances durant quatre semaines du lundi 19 juillet au vendredi 13 août, puis il a bénéficié d'un congé "enfant malade" du lundi 16 août au jeudi 19 août, si bien qu'il n'a repris le travail que le vendredi 20 août. Il a à nouveau bénéficié d'un congé "enfant malade" le mardi 24 août, avant de se trouver lui-même en incapacité de travail due à la maladie du mardi 31 août au vendredi 10 septembre inclus. Il a encore bénéficié d'un congé "enfant malade" le mardi 14 septembre, puis il a pris congé (reprise d'heures) le vendredi 24 septembre, avant de se trouver une nouvelle fois en incapacité de travail due à la maladie du lundi 27 septembre au jeudi 30 septembre (cf. relevé des absences du recourant produit par l'autorité intimée le 22 mars 2022). En définitive, entre le 2 juillet et le 4 octobre 2021, date à laquelle la convocation pour son audition en vue d'une mise en demeure lui a été remise en main propre, le recourant n'a donc été présent au travail que peu de jours. Compte tenu des nombreuses absences du recourant pour différents motifs durant la période en cause, il n'apparaît pas que l'autorité intimée aurait tardé sans raison à agir en le convoquant le 4 octobre 2021, en vue de l'entendre le 14 octobre 2021 au sujet des événements survenus le 2 juillet 2021. Ce d'autant si l'on considère que ce laps de temps coïncidait pour partie avec les vacances estivales et si l'on tient compte des spécificités de la procédure administrative, en particulier en l'occurrence du fait que le chef de l'Unité ***** au sein de laquelle travaille le recourant devait en référer à sa hiérarchie et, surtout, que le recourant devait être entendu par le chef du Service ***** ou un membre de la municipalité à propos des faits qui lui étaient reprochés avant le prononcé d'une éventuelle mise en demeure le concernant (cf. art. 71 bis al. 2 RPAC). Le grief de tardiveté de la mesure doit partant être écarté.

E. 5

a) Le recourant fait par ailleurs valoir que la décision attaquée viole le principe de proportionnalité. Il fait état de l'existence de graves tensions avec le responsable de l'Unité ***** , lesquelles auraient débuté dès la prise de fonction de ce dernier, et il reproche à l'autorité intimée d'avoir tout simplement ignoré ces éléments. Il expose en particulier que son supérieur aurait eu par le passé des propos menaçants en lien avec le maintien de son poste de travail et le tiendrait à l'écart s'agissant de demandes de formations continues, de l'utilisation d'une place de stationnement sur le lieu de travail ou pour d'autres démarches administratives. Il ajoute que le 2 juillet 2021, son responsable d'unité se serait adressé à lui en prenant note des propos échangés sur un calepin, ce qui ne pouvait être perçu que comme

une attitude menaçante à son encontre, si bien qu'il aurait préféré mettre un terme à la discussion avant que celle-ci ne dégénère. Les faits qui lui sont reprochés constitueraient la manifestation d'un "ras-le-bol" causé par l'attitude de son responsable et ils ne pourraient être sortis de leur contexte pour justifier une mise en demeure. b) Le mécanisme de la mise en demeure a précisément pour objectif le respect du principe de la proportionnalité (cf. supra consid. 4b). Ce principe exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité); en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts) (ATF 146 I 157 consid. 5.4; 143 I 403 consid. 5.6.3; 142 I 76 consid. 3.5.1; 141 I 20 consid. 6.2.1; arrêt GE.2021.0026 du 19 novembre 2021 consid. 5a). En matière d'avertissement – ou de mise en demeure – la proportionnalité au sens étroit constitue l'élément essentiel (Rémy Wyler/Matthieu Briguet, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, Berne 2017, p. 114). La révision sous l'angle de l'application du principe de la proportionnalité ne devrait ainsi intervenir que si la mesure visée ne se trouve pas dans un rapport raisonnable avec les intérêts protégés (Ibid., p. 115). c) En l'espèce, l'autorité intimée a fondé sa décision sur le fait que le recourant a persisté dans son refus de remplir et de signer le questionnaire qui lui avait été remis suite à la formation relative à l'audition et au port des équipements de protection individuelle dispensée le 9 juin 2021; qu'il avait quitté son lieu de travail le 2 juillet 2021 sans en informer son chef d'équipe alors que sa journée de travail n'était pas terminée; et qu'il avait été vu au moins une fois sans équipement de protection individuelle alors qu'il aurait dû le porter. Il résulte du procès-verbal de son audition le 14 octobre 2021 (cf. supra lettre B) que le recourant a admis avoir refusé de remplir et de signer le questionnaire lié à la formation dispensée le 9 juin 2021 malgré les demandes de son chef d'équipe. Il a, entre autres raisons, tenté de justifier ce refus parce qu'il n'aurait pas compris ce questionnaire ni obtenu d'explications de sa hiérarchie; le contraire résulte toutefois du dossier. Quoi qu'il en soit, même si le recourant ne connaissait pas la réponse à toutes les questions posées, cela ne le dispensait pas pour autant de remplir le document en question, lequel devait permettre "d'évaluer et de valider [ses] acquis" (cf. pièce 102 du bordereau de l'autorité intimée du 8 février 2022). L'autorité intimée entendait ainsi s'assurer de la bonne compréhension de la formation donnée et de l'acquisition des connaissances dispensées à cette occasion. Cette demande était raisonnable et légitime, dans la mesure où la municipalité doit faire respecter les normes et directives relatives à la sécurité au travail, dont le non-respect pourrait causer un dommage au fonctionnaire et engager sa responsabilité, en vertu de son obligation de veiller à la santé de ses employés (cf. art. 56 bis al. 1 RPAC). La formation dispensée et la vérification, au moyen d'un questionnaire, que celle-ci avait été bien comprise s'inscrivaient dans ce cadre. En refusant de remplir le questionnaire qui lui était soumis, le recourant ne s'est donc pas conformé aux instructions de ses supérieurs. Lors de son audition, le recourant a également reconnu avoir quitté le chantier sans en informer son chef d'équipe le 2 juillet 2021, alors que sa journée de travail n'était pas terminée. Or, même à supposer que le recourant se soit senti menacé par son responsable d'unité au point de n'être plus en état de travailler, ce qui n'est du reste pas établi, cela ne justifiait pas pour autant qu'il n'informe pas le chef de chantier de cet empêchement. De même, les tensions avec le chef d'unité dont le recourant fait longuement état dans son recours, dont la gravité et la persistance ne sont pas démontrées non plus, ne l'autorisaient pas à quitter prématurément son poste de travail

le 2 juillet 2021 sans en informer son supérieur direct, pourtant présent sur le chantier à ce moment-là et avec lequel il semble avoir de bons rapports selon le dossier produit, en particulier les entretiens de collaboration du recourant. A cet égard aussi, le recourant a donc enfreint ses obligations. S'agissant finalement du port des équipements de protection personnelle, le recourant concède n'en avoir pas fait usage à une occasion, à une date indéterminée, ajoutant qu'ils les auraient immédiatement utilisés lorsque son attention a été attirée sur ce point. A cet égard, ses déclarations divergent de celle de son chef d'unité, selon lequel il n'aurait pas mis ces équipements de suite lorsque cela lui a été demandé (cf. procès-verbal d'audition du 14 octobre 2021). Cela étant, dès lors que le recourant a admis n'avoir pas respecté une fois au moins son obligation d'utiliser les équipements de protection personnelle en présence de son chef d'unité et que cette obligation lui avait déjà été rappelée à plusieurs reprises par le passé (cf. entretiens de collaboration), l'autorité intimée était fondée à le sommer d'observer ces prescriptions de sécurité destinées à préserver sa santé. Vu les éléments qui précèdent, l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que le recourant avait violé ses obligations selon lesquelles: le fonctionnaire doit exercer sa fonction personnellement, avec diligence, conscience et fidélité (art. 10 al. 1 RPAC); le fonctionnaire s'abstient de faire quoi que ce soit qui pourrait entraver la bonne marche du service (11 RPAC); le fonctionnaire empêché de respecter son horaire de travail en informe immédiatement son chef (12 RPAC); le fonctionnaire doit se conformer aux instructions de ses supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (16 RPAC); le fonctionnaire doit en toutes circonstances agir conformément aux intérêts de la Commune et s'abstenir de tout ce qui pourrait lui causer perte et dommage et par son attitude doit se montrer digne de la considération et de la confiance que sa situation officielle exige (22 RPAC). Le prononcé d'une mise en demeure était donc justifié. La décision attaquée n'est de surcroît en aucun cas disproportionnée vu les manquements du recourant et si l'on considère que le RPAC ne prévoit pas de mesure moins incisive. Une telle mesure peut du reste être répétée à plusieurs reprises selon les circonstances (cf. art. 71 bis al. 3 RPPAC), si bien qu'une nouvelle violation de ses obligations par le fonctionnaire ne conduit pas automatiquement à son licenciement. Le recourant est d'ailleurs avant tout sommé de respecter à l'avenir ses obligations, en particulier de se conformer aux instructions de ses supérieurs et aux directives du service, d'observer les prescriptions de sécurité et d'utiliser les équipements individuels de protection mis à sa disposition, ainsi que de respecter l'horaire de travail et d'informer son supérieur en cas d'empêchement, ce qui en définitive est exigé en tout temps de chaque fonctionnaire.

E. 6

Il découle des considérants qui précèdent que le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. Il n'y a pas lieu de percevoir un émolument, la procédure en matière de contentieux communal de la fonction publique étant gratuite lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 francs, ce qui est le cas en l'espèce (art. 4 du tarif du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative [TFJDA; BLV 173.36.5.1]), ni d'allouer des dépens (art. 55 LPA-VD). Il convient par ailleurs de statuer sur l'indemnité due à l'avocat d'office du recourant (art. 18 al. 5 LPA-VD, art. 39 al. 5 du code du 12 janvier 2010 de droit privé judiciaire vaudois [CDPJ; BLV 121.02] et art. 2 al. 4 du règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile [RAJ; BLV 211.02.3]). Le conseil juridique commis d'office a droit au remboursement forfaitaire de ses débours et à un défraiement équitable, qui est fixé en considération de l'importance de la

cause, de ses difficultés, de l'ampleur du travail et du temps consacré par le conseil juridique commis d'office. A cet égard, le juge apprécie l'étendue des opérations nécessaires pour la conduite du procès. Il applique le tarif horaire de 180 fr. pour un avocat (art. 2 al. 1 let. a RAJ). Les débours du conseil commis d'office sont fixés forfaitairement à 5% du défraiement hors taxe en première instance judiciaire (art. 3bis al. 1 RAJ). L'indemnité de Me Quentin Beausire, sur la base de la liste des opérations produite le 10 juin 2022, est arrêtée à 2'391 fr. 75, soit 2'115 fr. pour le travail d'avocat (10,75 h x 180), 105 fr. 75 de débours et 171 fr. de TVA au taux de 7.7 %. L'indemnité de conseil d'office est provisoirement supportée par le canton, le recourant étant rendu attentif au fait qu'il est tenu de rembourser le montant ainsi avancé dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 122 al. 1 let. a CPC et 123 al. 1 CPC, applicables par renvoi de l'art. 18 al. 5 LPA-VD).

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