

VD_OMNI GE.2022.0064 vom 13. Februar 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-02-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2022.0064

FR: VD_OMNI GE.2022.0064 du 13 février 2024

IT: VD_OMNI GE.2022.0064 del 13 febbraio 2024

Regeste

A. _____/Municipalité de ***** | Résiliation des rapports de fonction pour justes motifs. Objet du litige (consid. 2). Droit d'être entendu et mesures d'instruction complémentaires (consid. 3 et 4). Grievs de violation du droit communal et abus du pouvoir d'appréciation, interdiction de l'arbitraire (consid. 5 à 9). Rejet des recours dans la mesure de leur recevabilité. Recours au TF rejeté dans la mesure où il est recevable (1C_171/2024).

Erwägungen

E. 1

La recourante a déposé trois recours contre trois actes de la municipalité des 16 mars, 21 juillet et 31 août 2022. Les causes ont été jointes dès lors qu'elles concernent le même objet, à savoir la résiliation des rapports de service de la recourante, conditionnée à son refus d'accepter le nouveau poste proposé au sein de l'administration communale. Il y a lieu d'examiner la recevabilité des recours dirigés contre ces trois actes. a) Selon l'art. 92 al. 1 de la loi sur la procédure administrative du 28 octobre 2008 (LPA-VD, BLV 173.36), 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. b) aa) À teneur 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 (let. a), de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits et obligations (let. b) ou de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits et obligations (let. c). bb) L'art. 3 LPA-VD définit la notion de décision de la même manière que l'art. 5 al. 1 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA; RS 172.021). La décision est ainsi un acte de souveraineté individuel, qui s'adresse à un particulier et qui règle de manière obligatoire et contraignante, à titre formateur ou constatatoire, un rapport juridique concret relevant du droit administratif (ATF 141 II 233 consid. 3.1 et les références). En d'autres termes, constitue une décision un acte étatique qui touche la situation juridique de l'intéressé, l'astreignant à faire, à s'abstenir ou à tolérer quelque chose, ou qui règle d'une autre manière obligatoire ses rapports avec l'État (ATF 135 II 22 consid. 1 et les références). En revanche, de simples déclarations, comme des opinions, des communications, des prises de position, des recommandations et des renseignements n'entrent pas dans la catégorie des décisions, faute de caractère juridique contraignant (TF 1C_310/2020 du 17 février 2021 consid. 2.1.2 et les références). Pour déterminer s'il y a ou non décision, il y a lieu de considérer les caractéristiques matérielles de l'acte. Un acte peut ainsi être qualifié de décision (matérielle), si, par son contenu, il en a le caractère, même s'il n'est pas intitulé comme tel et ne présente pas certains éléments formels typiques d'une décision, telle l'indication des voies de droit (TF 1C_532/2016 du 21

juin 2017 consid. 2.3.1). cc) En cas de résiliation des rapports de travail, un projet de décision contenant les motifs de licenciement et mettant ainsi la résiliation en perspective est généralement remis à l'employé. Il est dans la nature des choses qu'à ce moment, l'employeur ait en principe déjà l'intention de dissoudre les rapports de travail. Dans le cas contraire, il n'y aurait en effet aucun motif d'entendre l'employé. Il ne peut pas non plus être évité que l'employeur conserve le plus souvent son avis initial. Il est néanmoins crucial que la décision de résiliation des rapports de travail ne soit pas déjà définitive au moment de donner la possibilité à l'employé d'exercer son droit d'être entendu et, partant, qu'il ne soit pas exclu que l'employeur revienne sur son projet (voir les arrêts du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-4319/2015 du 16 mars 2016 consid. 5.2.2; A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 5.2.2, A-6277/2014 consid. 7.2.1). c) En l'occurrence, dans ses actes des 16 mars et 21 juillet 2022, la municipalité a informé la recourante qu'elle envisageait de la déplacer dans une nouvelle fonction et, en cas de refus de sa part, de prononcer son éventuel renvoi pour justes motifs. Elle a toutefois précisé qu'avant de prendre une telle décision, elle souhaitait donner la possibilité à la recourante de se déterminer sur les mesures envisagées et leurs motifs, en procédant à son audition, le cas échéant en lui impartissant un délai pour se déterminer par écrit. Il est clair qu'à la date où elle a rédigé les correspondances précitées, la municipalité avait déjà l'intention de ne pas maintenir la recourante dans sa fonction de secrétaire municipale adjointe, mais comme elle l'explique dans ses déterminations du 25 avril 2022, elle envisageait deux solutions alternatives concernant la suite de ses rapports de travail avec la recourante et elle souhaitait entendre celle-ci sur la proposition d'un déplacement dans une autre fonction avant qu'elle ne se prononce formellement dans une décision, ceci dans le respect de son droit d'être entendue. C'est dans ce sens qu'elle a rédigé ses correspondances des 16 mars et 21 juillet 2022 en invitant la recourante à donner son point de vue lors d'une audition par la municipalité. Il s'ensuit que les actes litigieux des 16 mars et 21 juillet 2022 ne sont pas des décisions au sens de l'art. 3 LPA-VD mais tout au plus des projets de décisions au sens de la jurisprudence précitée. Partant, les recours dirigés contre ces actes sont irrecevables. d) En revanche, le recours dirigé contre la décision de la municipalité du 31 août 2022, qui prononce la résiliation des rapports de service de la recourante (renvoi), conditionnée au refus de celle-ci d'accepter son déplacement dans le poste proposé au sein d'un autre service, pouvait faire l'objet d'un recours de droit administratif devant le Tribunal cantonal au sens des art. 92 ss LPA-VD, la loi ne prévoyant aucune autre autorité pour en connaître. Le recours, complété dans le délai de l'art. 95 LPA-VD, respecte en outre les autres conditions formelles de recevabilité (cf. art. 79 LPA-VD, par renvoi de l'art. 99 LPA-VD). Il y a donc lieu d'entrer en matière sur le fond.

E. 2

L'objet du litige est circonscrit à la décision de résiliation des rapports de service de la recourante pour justes motifs. Cette résiliation était conditionnée au refus de la recourante d'accepter son déplacement dans la nouvelle fonction proposée, selon les modalités et descriptifs figurant au chiffre II de la décision attaquée. La recourante a refusé ce déplacement, par lettre du 23 septembre 2022. Dès lors, la décision de résiliation des rapports de service a pris effet, à l'échéance du délai de préavis de trois mois, qui a commencé à courir le 24 septembre 2022, soit le 31 décembre 2022 (selon la décision attaquée). Les justes motifs de résiliation reposent sur l'appréciation de la municipalité selon laquelle la poursuite de la collaboration entre le secrétaire municipal et la recourante, en qualité de secrétaire municipale adjointe, n'est plus envisageable et que le maintien de la recourante dans sa fonction actuelle ne serait pas dans l'intérêt du bon fonctionnement du

SAG. Il ne porte pas sur d'autres objets, en particulier sur d'éventuelles mesures administratives prises par la municipalité à l'encontre de tiers.

E. 3

Dans un premier grief d'ordre formel, la recourante se plaint d'une violation de son droit d'être entendue. Elle soutient que la municipalité ne lui aurait pas donné l'occasion de se déterminer sur la possibilité de conserver sa fonction de secrétaire municipale adjointe avant qu'elle ne propose son déplacement dans une nouvelle fonction, et en cas de refus, son renvoi pour justes motifs. La décision de ne pas la maintenir dans sa fonction de secrétaire municipale adjointe aurait en réalité été prise bien avant que la municipalité ne lui communique ses intentions par lettres des 16 mars et 21 juillet 2022. a) Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) 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 (ATF 145 I 167 consid. 4.1; 138 III 252 consid. 2.2). Il suffit que les parties puissent s'exprimer à l'avance sur le fondement de la décision à prendre, notamment sur les faits et les normes juridiques applicables (ATF 147 IV 534 consid. 2.5.1). Comme d'autres garanties de procédure, le droit d'être entendu est applicable à la relation juridique entre un employeur public et ses agents (Héloïse Rosello, *Les influences du droit privé sur le droit de la fonction publique*, Zurich 2016, n° 142 p. 72). Qu'il s'agisse d'une révocation disciplinaire ou d'un licenciement pour justes motifs (avec ou sans faute), la jurisprudence 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, le droit de s'exprimer suppose d'être suffisamment informé sur le déroulement de la procédure, ce qui implique le droit d'être dûment orienté à l'avance sur les processus et les fondements de la décision. L'étendue de ce droit ne peut être définie de façon générale, mais seulement en appréciant l'ensemble des circonstances du cas d'espèce (ATF 144 I 11 consid. 5.3 et les arrêts cités). 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; voir aussi CDAP GE.2020.0224 du 7 décembre 2021 consid. 2a). En droit de la fonction publique, des occasions informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent suffire pour autant que la personne ait compris qu'une telle mesure entrerait en ligne de compte à son égard (ATF 144 I 11 consid. 5.3). b) En l'espèce, la recourante a été informée par lettre du 4 août 2021 de la décision de la municipalité de mettre en œuvre une enquête administrative dont l'objet était, en ce qui la concernait, notamment de déterminer l'existence et d'identifier l'origine d'éventuelles difficultés de fonctionnement au sein du SAG, s'agissant en particulier de sa relation avec son chef direct (le secrétaire municipal), ainsi que d'examiner dans quelle mesure cette situation portait atteinte au fonctionnement du service et aux tâches confiées aux intéressés. La recourante a été entendue oralement par l'enquêteur, en présence de son conseil, le 2 septembre 2021. Elle s'est exprimée à cette occasion sur les difficultés rencontrées avec son chef direct, mais aussi sur son souhait de conserver sa fonction de secrétaire municipale adjointe, tout en indiquant qu'elle avait été informée lors d'une des dernières séances avec le syndic de l'hypothèse d'être transférée dans un autre service (cf. rapport d'enquête, p. 45 et 47). Le rapport d'enquête partiellement caviardé a été transmis à la recourante le 14 décembre 2021. Dans sa lettre d'accompagnement du même jour, la municipalité a informé la recourante qu'elle faisait sienne la conclusion de l'enquêteur selon

laquelle la seule solution praticable pour que celle-ci puisse poursuivre sa collaboration dans des conditions satisfaisantes auprès de la commune de ***** consistait à la déplacer dans un autre service. La municipalité allait donc procéder à une analyse approfondie des possibilités au sein de l'administration afin de déterminer quel poste pouvait lui être proposé. Dans sa lettre du 28 janvier 2022, la recourante s'est déterminée sur un éventuel déplacement. Elle a exprimé à nouveau sa volonté d'être maintenue dans sa fonction de secrétaire municipale adjointe en indiquant les moyens qui selon elle permettraient de poursuivre la collaboration avec le secrétaire municipal (pièce 7 produite par la recourante: lettre du 28 janvier 2022, p. 6 et 8). Elle a réitéré sa position par lettre du 28 février 2022 (pièce 8 produite par la recourante). La municipalité s'est exprimée sur la possibilité de maintenir la recourante dans son poste actuel dans sa correspondance du 16 mars 2022 (p. 3). Elle a indiqué les raisons pour lesquelles elle estimait que cette solution n'était pas envisageable, selon elle. Elle a toutefois précisé qu'avant de prendre une décision sur un éventuel déplacement dans une autre fonction ou un éventuel renvoi pour justes motifs, la recourante avait la possibilité de présenter ses arguments oralement, lors d'une audition devant la municipalité. Cette offre d'audition a été réitérée à deux reprises (cf. courriers de la municipalité des 7 avril et 21 juillet 2022). La recourante n'a pas donné suite à cette possibilité qui lui était offerte de s'exprimer oralement devant la municipalité, mais elle s'est déterminée par écrit à plusieurs reprises avant que la décision attaquée du 31 août 2022 ne soit rendue. Ainsi et contrairement à ce qu'elle indique, la recourante a eu maintes fois l'occasion de se déterminer sur son souhait de conserver sa fonction de secrétaire municipale adjointe avant que la municipalité ne se prononce dans la décision attaquée du 31 août 2022. Dans ces circonstances, son droit d'être entendue a été respecté. Ce grief est partant mal fondé.

E. 4

La recourante requiert plusieurs mesures d'instruction, dont la production de divers documents et l'audition de témoins. a) Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. implique notamment le droit pour l'intéressé d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves, à condition qu'elles soient pertinentes et de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1; 145 I 167 consid. 4.1; 143 V 71 consid. 4.2). A lui seul, l'art. 29 al. 2 Cst. ne confère cependant pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins. Par ailleurs, de façon plus générale, cette garantie constitutionnelle 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 qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1; 140 I 285 consid. 6.3.1). Ainsi, le juge peut renoncer à l'administration de certaines preuves offertes, lorsque le fait dont les parties veulent rapporter l'authenticité n'est pas important pour la solution du cas, que la preuve résulte déjà de constatations versées au dossier ou lorsqu'il parvient à la conclusion que ces preuves ne sont pas décisives pour la solution du litige, voire qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 144 II 427 consid. 3.1.3). b) En droit cantonal vaudois, l'art. 27 LPA-VD prévoit que la procédure est en principe écrite (al. 1). Lorsque les besoins de l'instruction l'exigent, l'autorité peut tenir audience (al. 2). Lorsque les circonstances l'exigent, le Tribunal cantonal peut ordonner des débats (al. 3). L'autorité établit les faits d'office (art. 28 al. 1 LPA-VD). L'art. 29 al. 1 LPA-VD confère à l'autorité la faculté de recourir aux moyens de preuve suivants: audition des parties (let. a); inspection locale (let. b); expertises (let. c); documents, titres et rapports officiels (let. d);

renseignements fournis par les parties, des autorités ou des tiers (let. e); témoignages (let. f). Vu l'art. 23 LPA-VD, ces règles s'appliquent également à la procédure devant la CDAP. 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. e 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).

c) Les offres de preuve et les demandes d'audition de témoins présentés par la recourante doivent être examinées à l'aune de l'objet du litige, tel que circonscrit plus haut (consid. 2).

d) aa) La recourante requiert tout d'abord la production d'une version du rapport d'enquête comportant les passages non caviardés ayant trait à l'examen de la situation du secrétaire municipal et l'intégralité des passages relatifs à l'organisation et au fonctionnement du SAG, ainsi que l'ensemble des passages la concernant. bb) La municipalité s'oppose à la production d'une version du rapport d'enquête plus étendue que celle versée à la procédure en se prévalant de l'art. 36 LPA-VD. Cette disposition permet à l'autorité exceptionnellement de refuser la consultation de tout ou partie du dossier, si l'instruction de la cause ou un intérêt public ou privé prépondérant l'exige (al. 1). Une pièce dont la consultation a été refusée à une partie ne peut être utilisée contre elle que si l'autorité lui en a communiqué par écrit le contenu essentiel et lui a donné l'occasion de s'exprimer à ce propos. cc) La municipalité fait valoir que les passages caviardés du rapport d'enquête ne sont pas pertinents pour l'appréciation de la situation de la recourante et qu'ils contiennent au surplus des informations personnelles et confidentielles concernant des tierces personnes physiques, ainsi que des informations internes à la municipalité, à son fonctionnement ou aux outils d'aides à sa réflexion. Elle se prévaut d'un intérêt public prépondérant à ce qu'ils ne soient pas transmis à la recourante. Quant aux annexes du rapport, elles comportent les procès-verbaux non caviardés de toutes les déclarations faites à l'enquêteur sur tous les aspects de l'enquête. Il existerait là encore un intérêt privé et public prépondérant à ce qu'ils ne soient pas communiqués, étant relevé que les déclarations essentielles des personnes entendues par l'enquêteur ont été reproduites dans le corps même du rapport d'enquête. S'agissant en particulier de la situation de la recourante, les déclarations pertinentes des différentes personnes entendues figurent dans la version du rapport d'enquête partiellement caviardé versé au dossier. dd) En l'occurrence, la version partiellement caviardée du rapport d'enquête versée au dossier comporte les déclarations de la recourante et du secrétaire municipal sur leurs relations professionnelles, les difficultés rencontrées durant leur collaboration, ainsi que les témoignages de collaborateurs du SAG et d'autres services sur ces relations et difficultés. Le tribunal a pris connaissance de l'intégralité du rapport d'enquête et de ses annexes et constate que les parties caviardées du rapport d'enquête concernent d'autres volets de l'enquête et ne sont pas déterminantes pour l'issue du litige dès lors qu'elles ne se rapportent pas directement à la situation de la recourante. Les passages caviardés comportent par ailleurs de nombreuses données personnelles de tierces personnes et des informations sur le fonctionnement interne de plusieurs services de l'administration communale pour lesquels il existe un intérêt privé et public prépondérant à ce qu'ils ne soient pas divulgués (cf. CDAP GE.2022.0038 du 28 octobre 2022). La version partiellement caviardée versée au dossier est suffisante pour se prononcer dans la présente affaire, étant rappelé que l'objet du litige ne porte pas sur la situation du secrétaire municipal ou d'autres collaborateurs de l'administration communale. Quant aux passages concernant l'organisation et le fonctionnement du SAG, il ressort du

dossier produit par la municipalité (pièce 104) qu'un mandat d'analyse structurelle et d'accompagnement du SAG a été confié par la municipalité à un mandataire externe suite aux recommandations contenues dans le rapport d'enquête. Ce processus d'évaluation et de restructuration est en cours et la municipalité dispose d'un intérêt public prépondérant à ce que les informations internes à l'administration, à son fonctionnement ou aux outils d'aides à sa réflexion ne soient pas divulguées, étant au demeurant relevé que ces éléments ne sont pas déterminants pour l'issue du présent litige, comme il sera exposé ci-dessous. La demande portant sur la production d'une version plus étendue du rapport d'enquête est, partant, rejetée. e) La recourante a également requis la production de nombreux documents, à savoir le rapport d'enquête *****, les documents de médiation entre G. _____ et B. _____, les rapports d'enquête, d'audits, de médiation, d'évaluation ou autres ayant un rapport avec le secrétaire municipal depuis le 1er janvier 2015, l'intégralité des conventions de départ signées avec des collaborateurs ayant travaillé au SAG depuis le 1er janvier 2015 ou ayant collaboré avec le secrétaire municipal, ainsi que le dossier RH de B. _____ et son propre dossier RH. Ces documents se rapportent à la situation du secrétaire municipal ou à d'autres collaborateurs de l'administration communale, qui ne concernent pas directement la recourante et ne sont donc pas déterminants. Il ne sera dès lors pas donné suite à la demande de production de ces documents. Quant au dossier RH de la recourante, il a été produit par la municipalité (pièce 108, selon bordereau de pièces du 24 mars 2022). f) La recourante demande encore la production des procès-verbaux des séances de la municipalité des mois de juin et juillet 2021, l'intégralité des décisions prises par la municipalité sur la période d'avril 2021 à juillet 2022 modifiant ses droits et obligations, les échanges entre la municipalité et l'enquêteur ayant trait à l'information de ce dernier sur les faits sous enquête, les communications écrites, procès-verbaux de séance et autres éléments rapportant les propos de membres de la municipalité en lien avec les difficultés vécues au sein du SAG dans les seize semaines ayant précédé la reddition du rapport d'enquête. Selon la recourante, la production de ces documents permettrait d'établir que la municipalité avait l'intention de la licencier dès juillet 2021, avant même qu'elle décide de l'ouverture d'une enquête administrative. En l'espèce, le tribunal s'estime suffisamment renseigné sur les points soulevés par la recourante par les éléments au dossier, en particulier le rapport d'enquête ainsi que les pièces produites par la recourante. Au demeurant, une instruction sur les intentions éventuelles de la municipalité en juillet 2021 quant à un éventuel licenciement de la recourante n'apparaît pas nécessaire dès lors que la municipalité a finalement opté pour un déplacement de la recourante, moyennant accord de cette dernière. La demande de production de ces pièces est donc également rejetée. g) La recourante requiert l'audition de plusieurs témoins. aa) Dans le cadre de l'enquête administrative effectuée en 2021, l'enquêteur a procédé à l'audition de plusieurs personnes dont la recourante requiert à nouveau l'audition. Il a notamment entendu la recourante, le secrétaire municipal, ainsi que plusieurs municipaux et collaborateurs du SAG ainsi que d'autres services. Les déclarations relatives aux difficultés de collaboration entre la recourante et le secrétaire municipal, ainsi que leurs conséquences sur le bon fonctionnement du SAG figurent dans la partie non caviardée du rapport d'enquête. Il n'apparaît dès lors pas nécessaire de procéder à une nouvelle audition de ces personnes, voire à l'audition d'autres personnes. En tant que la recourante demande l'audition de personnes travaillant ou ayant travaillé pour l'administration communale, en lien avec le comportement inadéquat du secrétaire municipal envers d'autres collaborateurs/rices de l'administration communale (voir les écritures de la recourante des 6 avril 2022, p. 25 ss et 11 août 2022, p. 21 ss), cette

requête n'apparaît pas pertinente et excède l'objet du litige. En effet, le comportement du secrétaire municipal envers la recourante a été clairement établi dans le cadre de l'enquête administrative et n'est pas litigieux. bb) La recourante requiert l'audition de ses médecin-traitant et psychologue. Il n'est pas contesté que les incapacités de travail subies par la recourante sont en lien avec les difficultés rencontrées dans le cadre professionnel. Le dossier produit par la municipalité comporte un rapport de prise en charge psychothérapeutique établi par la psychologue de la recourante, daté du 27 juin 2022 (ce rapport ayant été transmis par la recourante à la municipalité), qui détaille l'anamnèse, les symptômes et la thérapie suivie par la recourante, ainsi que les certificats médicaux d'incapacité de travail établis par son médecin-traitant. Dans ces conditions, la situation médicale de la recourante apparaît suffisamment documentée, de sorte qu'il n'est pas nécessaire d'entendre ces personnes. cc) La recourante demande à être entendue oralement par le tribunal. La recourante s'est longuement exprimée par écrit dans ses différentes écritures et elle a en outre été entendue par la juge instructrice lors d'une audience de conciliation. L'ensemble de ses déclarations relatives aux difficultés rencontrées dans sa collaboration avec le secrétaire municipal figure dans la version du rapport d'enquête partiellement caviardé en mains du tribunal. Dans ces circonstances, il n'est pas nécessaire de procéder à l'audition de la recourante, étant précisé qu'elle ne requiert pas une audience publique au sens de l'art. 6 CEDH. A cet égard, il est rappelé que l'obligation d'organiser des débats publics fondée sur l'art. 6 par. 1 CEDH suppose une demande, formulée de manière claire et indiscutable; de simples requêtes de preuves, comme des demandes tendant à une comparution ou à une interrogation personnelle, à un interrogatoire des parties, à une audition des témoins ou à une inspection locale, ne suffisent pas pour fonder une telle obligation (cf. ATF 134 I 140 consid. 5.2; 130 II 425 consid. 2.4; TF 1C_493/2018 du 8 avril 2019 consid. 6.1; 2C_1056/2017 du 5 juillet 2018 consid. 3.2 et les références). Il s'ensuit que les mesures d'instruction requises par la recourante sont rejetées. h) Par ailleurs, vu l'issue du litige, il n'y a pas lieu de donner suite aux mesures d'instruction requises par la municipalité.

E. 5

Sur le fond, la recourante se plaint d'une violation du droit communal et d'un abus du pouvoir d'appréciation de la municipalité, voire d'arbitraire. Elle conteste l'existence de justes motifs autorisant la municipalité à mettre fin aux rapports de service. a) Selon la jurisprudence, 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 (CDAP GE.2022.0254 du 17 mars 2023 consid. 3a/aa; GE.2020.0224 du 7 décembre 2021 consid. 4a; 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 138 I 113 consid. 6.4.2; 108 Ib 209; CDAP GE.2020.0224 précité consid. 4a; cf. Rosello, op. cit., n° 535 p. 264; Hänni/Meier, *Der Rechtsschutz im öffentlichen Personalrecht*, in: Häner/Waldmann (éd.), *Brennpunkte im Verwaltungsprozess*, Zurich 2013 p. 157). 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; il ne peut notamment pas revoir l'opportunité de la décision attaquée (art. 98 LPA-VD) et doit exercer son pouvoir d'examen avec une certaine retenue (dans ce sens: CDAP GE.2018.0012 du 10 janvier 2019 consid. 2; GE.2014.0040 du 18 juin 2015 consid.

2). En revanche, son pouvoir d'appréciation sur les questions juridiques soulevées par les parties n'est pas limité (GE.2022.0253 du 22 mai 2023 consid. 2). b) En droit communal, l'art. 12 du Statut du personnel prévoit que la municipalité peut en tout temps licencier un fonctionnaire pour de justes motifs, en l'avisant trois mois à l'avance au moins, si la nature des motifs ou de la fonction n'exige pas un départ immédiat (par. 1). Constituent de justes motifs l'incapacité ou l'insuffisance et, de façon générale, toutes circonstances qui rendent le maintien en fonction préjudiciable à la bonne marche ou à la bonne réputation de l'administration (par. 2). Le mariage du fonctionnaire ne constitue pas en lui-même un juste motif de licenciement (par. 3). L'art. 13 du Statut du Personnel, intitulé " procédure en cas de renvoi pour justes motifs ", précise que le licenciement pour justes motifs ne peut être prononcé qu'après audition de l'intéressé ou de son mandataire (par. 1). Lorsque le licenciement a pour motifs des faits dépendant de la volonté du fonctionnaire, il doit être précédé d'un avertissement (par. 2). Le licenciement est notifié par écrit avec indication des motifs. Il peut faire l'objet d'un recours dont les modalités sont stipulées à l'art. 60 (par. 3). c) Selon la jurisprudence, les justes motifs de renvoi de fonctionnaires ou d'employés de l'Etat peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (TF 8C_612/2022 du 27 février 2023 consid. 5.5; 8C_676/2021 du 27 juin 2022 consid. 2.3; 8C_885/2017 du 11 octobre 2018 consid. 7.3; 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2; 8C_585/2014 du 29 mai 2015 consid. 5.2). d) En tant que les rapports de service relèvent du droit public, l'employeur doit néanmoins respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.). Celui-ci exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas 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 143 I 403 consid. 5.6.3; 142 I 76 consid. 3.5.1; 138 I 331 consid. 7.4.3.1; Pierre Moor/François Bellanger/Thierry Tanquerel, Droit administratif, vol. III. L'organisation des activités administratives. Les biens de l'Etat, 2 e ed. 2018, p. 632).

E. 6

La recourante soutient en premier lieu que l'enquête administrative ne serait qu'un prétexte et qu'elle aurait été instrumentalisée à la seule fin de l'évincer de sa fonction de secrétaire municipale adjointe. Selon elle, la municipalité avait déjà l'intention de se séparer d'elle avant même la mise en œuvre de cette enquête. Cette appréciation ne résiste pas à l'examen. Comme on l'a vu ci-dessus, les intentions initiales de la municipalité, à supposer avérée une volonté initiale de licenciement, ne sont pas pertinentes dès lors que l'autorité intimée a par la suite proposé une autre solution à la recourante, à savoir un déplacement dans un autre poste. Si l'on retrace ensuite la chronologie des événements, la recourante ne conteste pas que ses relations de travail avec le secrétaire municipal se sont substantiellement dégradées à la fin de l'année 2020, respectivement au début de l'année 2021. Malgré le fait qu'elle ait averti le syndic de la dégradation des rapports de travail et du comportement inadéquat de son chef direct, la situation a continué de se dégrader. Dans ce contexte, une tentative de médiation entre la recourante et son chef direct a été proposée par le syndic mais n'a pas abouti en raison du refus du chef direct de la recourante d'y prendre part. En mars 2021, le syndic a proposé à la recourante d'effectuer un bilan de compétence étant précisé que

l'objectif de ce bilan était d'analyser si une forme de médiation ou autre démarche pouvait permettre au secrétaire municipal et à son adjointe (la recourante) de travailler ensemble de manière sereine et satisfaisante pour eux-mêmes et pour le SAG et s'il était possible d'instaurer un climat de confiance indispensable à une bonne et efficace collaboration entre ces deux fonctions, le cas échéant d'indiquer les recommandations qui permettraient de résoudre le conflit au travail entre la recourante et son chef direct. La consultante mandatée a entendu la recourante et le secrétaire municipal séparément. Elle a préconisé plusieurs mesures - qui n'ont toutefois pas été suivies par la municipalité - tout en relevant d'emblée que le rétablissement du lien de confiance lui paraissait difficile, dès lors que la rupture était nette chez le secrétaire municipal. La recourante s'est ensuite retrouvée en incapacité de travail dès le mois de mai 2021, en lien avec la situation vécue au travail. Son supérieur hiérarchique s'est également retrouvé en arrêt maladie pendant cette période, pour une durée toutefois inconnue. Dans ces circonstances, il est manifeste que le fonctionnement de l'ensemble du service a été affecté et a nécessité la nomination provisoire de remplaçants. Une enquête administrative a été décidée et mise en oeuvre par la municipalité en été 2021 avec un objectif multiple dépassant la relation conflictuelle de la recourante et de son supérieur hiérarchique. Elle a été confiée à un mandataire externe. Comme la municipalité l'explique dans sa lettre du 4 août 2021, l'objectif de cette enquête était d'avoir une vue d'ensemble des difficultés de fonctionnement rencontrées au sein du SAG. Ce n'est pas seulement la recourante qui était visée par cette enquête. Vu les versions contradictoires des principaux intéressés sur l'origine des difficultés rencontrées dans le cadre de leur collaboration (comportement inadéquat du secrétaire municipal selon la recourante, insuffisance des prestations délivrées par la recourante selon le secrétaire municipal), la mise en oeuvre à ce stade d'une enquête administrative était une mesure adéquate pour permettre à la municipalité de se prononcer en toute connaissance de cause et prendre des mesures pour résoudre la situation problématique au sein du SAG, à laquelle elle était confrontée. Dans ces circonstances, on ne peut pas reprocher à la municipalité d'avoir requis une enquête administrative et d'avoir pris des mesures pour garantir le bon fonctionnement de l'administration communale en nommant provisoirement une secrétaire municipale ad intérim et un adjoint au chef de service et secrétaire municipal remplaçant. Ces mesures ont été prises dans l'intérêt public du bon fonctionnement de l'administration et non dans le but d'évincer la recourante, comme cela a d'ailleurs été expliqué à la recourante, en particulier par lettres des 19 et 21 septembre 2021. Il n'est pas non plus critiquable d'avoir maintenu ces mesures dans l'attente de connaître les conclusions du rapport d'enquête, étant rappelé au demeurant que la recourante était en incapacité totale de travailler dès le 15 septembre 2021. Il s'ensuit que les critiques de la recourante à l'encontre de la mise en oeuvre de l'enquête administrative, qui n'aurait été initiée que pour l'évincer de sa fonction de secrétaire municipale adjointe sont mal fondées.

E. 7

La recourante critique ensuite le contenu du rapport d'enquête qui ne contiendrait pas l'ensemble des circonstances pertinentes pour apprécier sa situation. Il s'agirait selon elle d'un instantané pris sur le vif de la situation du SAG, ce que démontrerait le laps de temps très court dans lequel l'enquêteur aurait rendu son rapport. Il ne tiendrait pas compte de l'historique du service, en particulier des difficultés survenues entre le secrétaire municipal et d'autres employés de l'administration communale, depuis sa prise de fonction fin 2013. La recourante critique également la manière dont l'enquête administrative a été menée, en particulier le fait que sa demande de deuxième audition ait été refusée par l'enquêteur, alors

qu'il a décidé d'entendre une collaboratrice du SAG dont l'audition n'était pas prévue initialement, sur demande expresse de celle-ci. On peine à saisir en quoi le fait que le rapport d'enquête ait été rendu dans un laps de temps relativement court (deux mois) serait contestable. L'enquêteur a au demeurant expliqué que l'enquête avait été mise en œuvre dans une situation de crise au sein du SAG et que la situation s'était encore dégradée durant l'enquête, ce qui justifiait de traiter ce mandat en priorité (cf. rapport d'enquête, p. 11, 14). Cette explication ne prête pas le flanc à la critique. Dans le cadre de son mandat, l'enquêteur avait le choix d'entendre les personnes dont les témoignages lui semblaient utiles, de même que les documents dont il souhaitait prendre connaissance, étant précisé que les personnes entendues ont été libérées du secret de fonction et qu'elles ont été autorisées à donner tous les éléments jugés utiles. La recourante a été entendue par l'enquêteur et elle a pu faire valoir sa version des faits. Elle a également transmis à l'enquêteur les documents dont elle souhaitait qu'il prenne connaissance. On ne voit dès lors pas que le refus d'entendre celle-ci une deuxième fois soit critiquable. Par ailleurs, le fait d'avoir procédé à l'audition d'une collaboratrice sur demande expresse de celle-ci n'apparaît pas contestable et relève de l'appréciation de l'enquêteur qu'il n'y a pas lieu de remettre en question. Quant au grief ayant trait à la période succincte sur laquelle a porté l'enquête, le volet concernant la recourante avait en particulier pour but d'investiguer les causes de la dégradation de la relation entre la recourante et le secrétaire municipal. Une enquête sur des périodes antérieures n'apparaît pas nécessaire s'agissant de ce volet de l'enquête. Vu les auditions menées, le rapport d'enquête apparaît largement suffisant pour permettre une appréciation à cet égard, sans qu'il n'apparaisse nécessaire de le compléter davantage. Force est ainsi de retenir que les critiques émises par la recourante contre le rapport d'enquête sont infondées. L'appréciation de la municipalité selon laquelle ce rapport repose sur une appréciation sérieuse et objective de la situation de la recourante n'est pas critiquable et doit par conséquent être confirmée.

E. 8

La recourante conteste que le lien de confiance entre elle et le secrétaire municipal serait irrémédiablement rompu et qu'une collaboration entre eux serait vouée à l'échec. Le constat de la rupture du lien de confiance et l'impossibilité d'imposer une collaboration forcée entre le secrétaire municipal et la recourante, tel que retenu par l'enquêteur et confirmé par la municipalité, repose en l'occurrence tant sur les déclarations des principaux intéressés, que sur le résultat de l'enquête précitée eu égard aux témoignages des collaborateurs du SAG et d'autres services. Il a également été constaté dans le compte-rendu réflexif du 19 mai 2021 et résulte aussi des nombreux courriers électroniques échangés entre la recourante, le syndic et le secrétaire municipal qui figurent au dossier. On rappelle encore à titre d'exemple plusieurs témoignages dans ce sens: ainsi O._____ a déclaré que la situation s'était dégradée entre le secrétaire municipal et la recourante et que la collaboration entre eux était devenue difficile, suite à la période des élections (p. 50 du rapport d'enquête). P._____ a indiqué s'être rendu compte à la fin de l'été 2020 qu'il y avait peut-être des désaccords et qu'au début de l'année 2021 dans le cadre des élections communales, il a senti que quelque chose de grave se passait et qu'une tension était bien présente entre le secrétaire municipal et la recourante (p. 51 du rapport d'enquête). Q._____ a déclaré qu'il y avait eu un moment de rupture plus flagrant au moment des élections communales (p. 52 et 53 du rapport d'enquête). Au vu du dossier de la cause, l'appréciation de la municipalité qui a fait sienne les conclusions de l'enquête administrative aux termes de laquelle la poursuite de la collaboration entre la recourante et le secrétaire municipal n'est plus envisageable repose

sur une appréciation sérieuse et objective des faits pertinents et ne prête pas le flanc à la critique. Ce constat est indépendant de tout comportement fautif de la recourante, ce qui a d'ailleurs été reconnu par l'autorité intimée. C'est par conséquent à juste titre que la municipalité a cherché une autre solution que le maintien de la recourante dans sa fonction. Il n'appartient au demeurant pas au tribunal de remettre en question l'appréciation de l'autorité intimée quant au maintien du secrétaire municipal dans sa fonction, nonobstant son comportement fautif, appréciation également fondée sur les conclusions du rapport d'enquête.

E. 9

La recourante conteste en substance son renvoi qui serait arbitraire dès lors que le poste qui lui a été proposé ne serait pas convenable compte tenu de ses qualifications. a) De jurisprudence constante, une décision est arbitraire lorsqu'elle contredit clairement la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou qu'elle heurte d'une manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Il n'y a pas arbitraire du seul fait qu'une solution autre que celle de l'autorité semble concevable, voire préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que sa motivation soit insoutenable; il faut encore que cette décision soit arbitraire dans son résultat (ATF 145 II 32 consid. 5.1; 144 I 318 consid. 5.4). Dans l'ATF 137 I 58 qui portait sur une affaire de renvoi d'un fonctionnaire communal pour justes motifs, le TF a rappelé que l'autorité d'engagement dispose d'une liberté d'appréciation dans le choix des mesures de résolution des conflits. Il a jugé que dans le cas particulier le licenciement n'apparaissait pas, du moins dans son résultat, comme une violation grave du droit, même en cas de manquement éventuel au devoir de protection de la personnalité de l'employé mais bien comme un moyen approprié pour gérer une situation problématique. Il n'était pas arbitraire de considérer que le licenciement était justifié au regard de la profonde dégradation de l'ambiance de travail et de ses retombées sur la motivation des collaborateurs et le fonctionnement du service (consid. 4.2.3). b) Comme on l'a vu ci-dessus, la municipalité a considéré que le maintien de la recourante dans sa fonction de secrétaire municipale adjointe ne serait pas adéquat pour la bonne marche de l'administration, appréciation qui peut être confirmée et qui échappe à tout arbitraire. c) Quant au déplacement de fonction, le Statut du personnel prévoit à l'art. 57 ch. 5, un tel déplacement, avec ou sans réduction de traitement, comme peine disciplinaire. Il n'est en revanche pas prévu de disposition relative au déplacement de fonction non disciplinaire. Cela étant constaté, le déplacement non disciplinaire trouve son fondement dans le fait qu'il incombe aux autorités administratives, responsables du bon fonctionnement des branches de leur administration, d'employer de façon rationnelle le personnel existant. Il doit répondre à une double condition. D'une part, l'attribution de la nouvelle occupation doit répondre aux aptitudes de l'employé, sans porter atteinte à la considération à laquelle il peut raisonnablement prétendre. Le déplacement doit d'autre part se révéler nécessaire pour des motifs de service ou pour un emploi rationnel du personnel, respectivement pour des motifs indépendants de la personne de l'intéressé lorsqu'il s'impose pour des raisons de priorité. L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration l'emporte donc sur l'intérêt privé du fonctionnaire au maintien de sa position actuelle, tout au moins lorsque la fonction qui lui est proposée correspond à ses capacités et à sa formation et que le déplacement jugé nécessaire n'entraîne pas pour lui de conséquences préjudiciables à d'autres points de vue. Il n'en irait autrement que si une disposition expresse prévoyait le droit du fonctionnaire à l'exercice de la fonction pour laquelle il a été nommé. Pour le déplacement et la nomination

à une autre fonction, de justes motifs sont nécessaires, tels une suppression de poste, la survenance d'une incapacité empêchant le fonctionnaire de remplir son cahier des charges ou des raisons d'incompatibilité d'humeur rendant l'atmosphère inconciliable avec un rendement efficace, précisant qu'en égard au principe de la proportionnalité, une redéfinition du cahier des charges au même poste peut parfois suffire (ATF 93 I 694; Moor/Bellanger/Tanquerel, op.cit., p. 628; Tribunal administratif [TA, auquel a succédé la CDAP] GE.2005.0111 du 29 décembre 2005 consid. 1b-c qui confirmait le déplacement non disciplinaire d'un fonctionnaire. Cet arrêt a été confirmé par le Tribunal fédéral le 3 juillet 2006 [2P-39/2006]). En l'occurrence, un déplacement non disciplinaire est admissible, à tout le moins lorsque le droit communal ne prévoit pas le droit du fonctionnaire à l'exercice de la fonction pour laquelle il a été nommé. Or le Statut du personnel ne prévoit pas un droit au maintien de la fonction pour laquelle la recourante a été nommée. Le déplacement proposé est justifié par de justes motifs, dès lors que, comme on l'a vu précédemment, la poursuite de la collaboration entre la recourante et son chef direct n'est plus possible et nuirait au bon fonctionnement du SAG. d) Encore faut-il que la nouvelle occupation réponde aux aptitudes de l'employé, sans porter atteinte à la considération à laquelle il peut raisonnablement prétendre. Elle ne doit pas consister en une sanction déguisée. La recourante fait valoir que le poste proposé ne s'inscrit pas dans son plan de carrière dans la mesure où elle ambitionne d'occuper des postes de direction et non de cheffe de projets. Elle relève qu'elle a auparavant occupé un poste de chef de service pendant près de 10 ans durant lesquels elle a assumé des fonctions d'encadrement et s'est formée au management et au leadership. Elle s'attendait à ce que le poste de chef de service suppléant du SRH lui soit proposé, ce d'autant plus que le détenteur actuel du poste serait bientôt à la retraite et qu'il aurait pu la former aux aspects techniques qu'elle ne maîtrisait pas; elle précise qu'une analyse structurelle du SRH était également en cours et aurait pu faire évoluer ce poste. Quant à la fonction proposée de cheffe de projets, la recourante reproche à la municipalité de n'avoir pas pris d'engagement ferme à faire évoluer le cahier des charges proposé afin qu'il corresponde à son niveau de formation et son projet de carrière. Il ressort du cahier des charges annexé à la décision attaquée que la fonction de cheffe de projet au sein du SRH proposée à la recourante est directement subordonnée au chef de service. Elle consiste à définir, conduire, coordonner et déployer les projets RH en cohérence avec les missions du service et le plan directeur RH. La liste descriptive des tâches que la recourante aurait été amenée à effectuer démontre qu'elle n'aurait pas eu une fonction purement subalterne mais qu'elle aurait assumé des responsabilités importantes, en termes de planification, de conduite de projets, de coordination et de communication notamment, ce qui correspond à ses compétences selon son curriculum vitae qui figure au dossier de la cause. La recourante aurait ainsi continué à bénéficier d'une position importante au sein de l'administration communale, étant relevé que ce déplacement n'entraînait aucune réduction de salaire et tenait compte de son ancienneté. La formation complémentaire requise pour ce poste aurait été prise en charge par la commune, les heures d'enseignement étant comptées comme du temps de travail. Quant à la fonction de chef de service suppléant du SRH, la municipalité a indiqué qu'outre le fait que cette fonction n'était actuellement pas vacante, la recourante n'a en l'état pas les compétences requises, ce poste nécessitant notamment de gérer l'ensemble des salaires et des assurances sociales pour tout le personnel communal, ce qui représente plusieurs millions de francs. Elle explique par ailleurs que le poste ainsi que la formation proposés à la recourante devaient permettre de favoriser sa bonne intégration dans une équipe déjà en place, tout en lui offrant la possibilité

de se former pour acquérir les compétences utiles et lui permettre d'évoluer au sein du service des ressources humaines. La décision attaquée du 31 août 2022 mentionne du reste expressément que le cahier des charges proposé serait amené à évoluer à l'issue de la formation certifiante MAS " Management, ressources humaines et carrières " qui devait être suivie par la recourante en cas d'acceptation de la nouvelle fonction proposée. Force est de constater que cette appréciation repose non seulement sur les compétences reconnues de la recourante, mais également sur des considérations de bon fonctionnement de ce service de l'administration. Il paraît d'autant plus important d'assurer une bonne cohésion d'équipe dans ce service qui a aussi connu quelques bouleversements, notamment en relation avec diverses procédures concernant la municipale en charge du service et le chef de celui-ci, difficultés relevées au demeurant par la recourante. Dans ces circonstances et tenant compte de l'ensemble des éléments précités, l'appréciation de la municipalité selon laquelle la nouvelle fonction proposée à la recourante correspond à ses aptitudes, sans porter atteinte à la considération à laquelle elle peut raisonnablement prétendre ne prête pas le flanc à la critique. La municipalité a fait de réels efforts pour trouver une fonction adéquate et dans laquelle la recourante pouvait évoluer, en lui garantissant le maintien de son salaire actuel. Dès lors que la recourante a refusé cette nouvelle fonction, et qu'il n'est pas établi que d'autres postes au sein de l'administration communale correspondant au profil de la recourante pouvaient lui être proposés, une mesure moins incisive que la résiliation des rapports de service (renvoi) ne pouvait être envisagée en l'occurrence. e) Il s'ensuit que la décision attaquée qui prononce le renvoi de la recourante pour de justes motifs à l'échéance du délai de trois mois prévu par l'art. 12 du Statut du personnel est conforme à la loi et respecte le principe de la proportionnalité. Elle doit par conséquent être confirmée.

E. 10

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet des recours, dans la mesure où ils sont recevables, et à la confirmation de la décision attaquée du 31 août 2022. Bien que la recourante succombe, il se justifie compte tenu des circonstances de renoncer à un émolument judiciaire (cf. art. 50 LPA-VD; art. 4 al. 4 du tarif du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative [TFJDA; BLV 173.36.5.1]; cf. CDAP GE.2022.0250 du 7 juin 2023; GE.2022.0014 du 9 mai 2023; GE.2022.0178 du 17 mars 2023; GE.2021.0181 du 29 mars 2022). La commune, qui a agi avec l'assistance d'un avocat, a droit à une indemnité à titre de dépens, à la charge de la recourante (art. 55 LPA-VD; art. 10-11 du tarif des frais judiciaires et des dépens en matière administrative du 28 avril 2015: TFJDA ; BLV 173.36.5.1). En l'occurrence, cette indemnité peut être arrêtée à 3'000 francs, au vu des opérations effectuées.

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