Tribunal fédéral – 1C_465/2025
Ire Cour de droit public
Arrêt du 14 juillet 2026

Procédure

Compétence

Art. 3, 92 LPA/VD ;
3 LJT/VD ; Statut PNR

Selon la jurisprudence cantonale vaudoise, l'acte par lequel une municipalité met fin aux rapports de service d'un membre du personnel communal constitue une **décision susceptible de recours**, au sens des art. 3 al. 1 et 92 al. 1 LPA-VD, si les rapports en question sont issus d'une décision unilatérale de la municipalité, fondée sur un statut du personnel adopté par la commune. Lorsque ces rapports ont au contraire leur origine dans un contrat de travail de droit privé régi par les art. 319 ss CO ou dans un contrat de droit administratif, le contentieux de leur résiliation (dit contentieux subjectif) **échappe à la compétence de la juridiction administrative**. En d'autres termes, seuls les litiges qui opposent un employé nommé à une commune sont du ressort de la CDAP alors que ceux qui surviennent dans le cadre de relations contractuelles, qu'elles soient de droit privé ou de droit public, relèvent des juridictions du travail (c. 2).

Composition
MM. les Juges fédéraux Haag, Président,
Chaix, Kneubühler, Müller et Merz.
Greffier : M. Parmelin.

Participants à la procédure
A.,
représenté par Me Albert J. Graf, avocat,
recourant,

contre

Police Nyon Région,
Comité de direction,
route de Divonne 68, 1260 Nyon,
représentée par Me Eric Cerottini, avocat,
intimée.

Objet
Droit de la fonction publique; résiliation des rapports de service; compétence,

recours contre l'arrêt de la Cour de droit administratif
et public du Tribunal cantonal du canton de Vaud du 7 juillet 2025 (GE.2024.0348).

Faits :

A.
Par "contrat d'engagement de droit public" du 17 septembre 2020, daté et signé le 1 er octobre 2020 par son destinataire, le Comité de direction de la Police Nyon Région a engagé A. en qualité de policier à 100% dès le 1 er octobre 2020. Il était notamment précisé, en référence à l'art. 8 du Statut du personnel de la Police Nyon Région du 13 novembre 2018 (Statut PNR), que le contrat était conclu à titre provisoire pour une durée de six mois à l'issue de laquelle, en cas de convenance, il pourrait être confirmé à titre définitif.

Le 31 mars 2021, le Comité de direction a confirmé l'engagement de A. à la fonction d'appointé de police au sein de Police Nyon Région avec effet au 1 er avril 2021, soit au terme de la période d'essai de six mois.
Le 24 février 2023, le Comité de direction a résilié de manière ordinaire le contrat de droit administratif conclu avec A. avec effet au 31 mai 2023, conformément à l'art. 67 Statut PNR. Il a considéré en substance que, par son attitude (en particulier par des accusations infondées et des mensonges), A. avait provoqué la rupture irrémédiable du lien de confiance qui l'unissait à son employeur, rendant impossible la poursuite des rapports de travail. Il l'a libéré de son obligation de travailler jusqu'au 31 mai 2023 et a retiré l'effet suspensif à un éventuel recours. Il précisait que cette décision pouvait faire l'objet d'un recours auprès de la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal du canton de Vaud (ci-après: la CDAP).
La CDAP s'est estimée incompétente pour traiter le recours formé le 27 mars 2023 par A. contre cet acte et l'a déclaré irrecevable au terme d'un arrêt rendu le 3 novembre 2023.
Statuant le 21 octobre 2024, le Tribunal fédéral a admis le recours formé par A. contre cet arrêt qu'il a annulé et a renvoyé la cause à la CDAP pour qu'elle statue à nouveau après avoir complété l'instruction (arrêt 1C_657/2023).
À l'invitation du juge délégué de la CDAP, Police Nyon Région a transmis le dossier personnel d'A., y compris la confirmation d'engagement du 31 mars 2021. Elle s'est aussi déterminée sur sa pratique de nomination de ses collaborateurs au terme du temps d'essai. Les parties ont ensuite eu l'occasion de s'exprimer.
Par arrêt rendu le 7 juillet 2025 sans frais ni dépens, la CDAP a déclaré irrecevable le recours formé le 27 mars 2023 par A., s'estimant incompétente pour examiner le litige au motif que la résiliation contestée était intervenue non pas par le prononcé d'une décision unilatérale fondée sur le statut du personnel, mais par l'exercice d'un droit formateur de l'employeur, revêtant la forme d'une déclaration de volonté.

B.
Agissant le 3 septembre 2025 par la voie du recours en matière de droit public, A. conclut principalement à l'annulation de cet arrêt et au renvoi de la cause à l'autorité inférieure pour nouvelle décision dans le sens des considérants de l'arrêt à rendre. À titre subsidiaire, il demande au Tribunal fédéral de réformer l'arrêt attaqué et de dire que la CDAP est compétente pour juger la cause.
Le Tribunal cantonal a renoncé à se déterminer sur le recours et se réfère aux considérants de son arrêt. L'intimée conclut au rejet du recours dans la mesure de sa recevabilité et à la confirmation de l'arrêt attaqué dans son intégralité.
Le recourant a répliqué.

Considérant en droit :

1.
Le contrat d'engagement signé par les parties le 17 septembre 2020 et sur la base duquel les rapports de travail se sont poursuivis au terme du temps d'essai de six mois suivant l'arrêt attaqué est un contrat de droit administratif auquel les dispositions du Code des obligations sont applicables à titre de droit supplétif (cf. art. 1 er al. 1 et 77 Statut PNR). Les rapports de service entre le recourant et l'intimée sont donc soumis au droit public. Il en irait de même si les rapports de travail se fondaient sur une décision de nomination individuelle intervenue au terme du temps d'essai comme le prétend le recourant. La présente cause est donc une contestation pécuniaire en matière de rapports de travail de droit public (cf. arrêt 1C_657/2023 du 21 octobre 2024 consid. 1). Elle ne tombe pas sous le coup de l'exception de l'art. 83 let. g LTF. La valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 et 85 al. 1 let. b LTF). Le recours a au surplus été déposé en temps utile compte tenu des féries judiciaires (art. 46 al. 1 let. b et 100 al. 1 LTF) et répond aux exigences de forme requises (art. 42 al. 1 et 2 LTF), de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

2.
Aux termes de l'art. 92 al. 1 de la loi vaudoise 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 autorité pour en connaître. Définie à l'art. 3 al. 1 LPA-VD, la décision est une 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).
Suivant la loi vaudoise du 12 janvier 2010 sur la juridiction du travail (LJT; BLV 173.61), les contestations de droit civil relatives au contrat de travail relèvent, en fonction de la valeur litigieuse, soit du Tribunal des prud'hommes, soit du Tribunal d'arrondissement, soit de la Chambre patrimoniale cantonale (cf. art. 1 er al. 1 let. a et 2 al. 1 LJT). Selon l'art. 3 al. 2 LJT, les litiges entre une collectivité publique ou un établissement public et un fonctionnaire nommé ne sont pas soumis aux dispositions de cette loi. Sous réserve de dispositions contraires, notamment celles prévues par la loi cantonale sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD; BLV 172.31), les personnes engagées par contrat d'une collectivité publique ou d'un établissement public peuvent saisir les autorités compétentes en matière de juridiction du travail conformément à la LJT (art. 3 al. 3 LJT).
S'agissant de la protection juridique, la jurisprudence cantonale retient que l'acte par lequel une municipalité met fin aux rapports de service d'un membre du personnel communal constitue une décision susceptible de recours, au sens des art. 3 al. 1 et 92 al. 1 LPA-VD, si les rapports en question sont issus d'une décision unilatérale de la municipalité, fondée sur un statut du personnel adopté par la commune. Lorsque ces rapports ont au contraire leur origine dans un contrat de travail de droit privé régi par les art. 319 ss CO ou dans un contrat de droit administratif, le contentieux de leur résiliation (dit contentieux subjectif) échappe à la compétence de la juridiction administrative. En d'autres termes, seuls les litiges qui opposent un employé nommé à la commune sont du ressort de la CDAP alors que ceux qui surviennent dans le cadre de relations contractuelles, qu'elles soient de droit privé ou de droit public, relèvent des juridictions du travail (arrêts de la CDAP GE.2024.0180 du 21 mai 2024 consid. 1b/bb et de la CACI HC/2013/173 du 5 février 2013).
Le recourant ne remet pas en cause cette jurisprudence et son application au cas particulier. Il conteste en revanche l'interprétation qui a été faite des dispositions du Statut PNR pour conclure que son recours du 27 mars 2023 relevait de la compétence des juridictions civiles.

3.
Conformément à l'art. 1 er Statut PNR, celui-ci s'applique à l'ensemble des "fonctionnaires" de l'Association de communes Police Nyon Région. Il est complété par des directives d'application. Les art. 319 et suivants CO s'appliquent à titre supplétif.
L'art. 2 al. 1 Statut PNR dispose qu'est fonctionnaire au sens du statut toute personne engagée par le Comité de direction pour exercer une activité au service de la PNR, pour une durée indéterminée et à un taux minimum de 50%.
Selon l'art. 3 Statut PNR, le Comité de direction engage et nomme les collaborateurs (al. 1). L'engagement est confirmé par une lettre précisant la nature de l'activité, la date d'entrée en fonction et les conditions de salaire et d'engagement (al. 2).
L'art. 1 er des Directives d'application du Statut PNR précise que les collaborateurs engagés pour une durée déterminée (al. 1), de même que ceux engagés en tant qu'auxiliaires (al. 3), ne sont pas soumis au contrat de droit public.
L'art. 8 Statut PNR prévoit que le temps d'essai d'un collaborateur est de six mois et peut être prolongé au maximum de six mois (al. 1) mais que sa durée totale n'excédera pas une année (al. 2). À la fin du temps d'essai, le collaborateur est nommé ou licencié (al. 3).
L'art. 9 Statut PNR dispose qu'un mois avant l'échéance du temps d'essai, le Chef de service proposera au Comité de direction soit la nomination du collaborateur, la poursuite du temps d'essai ou la fin des

rapports de service (al. 2). La décision du Comité de direction doit être communiquée immédiatement par écrit au collaborateur, avant l'échéance de la période d'essai (al. 4).
À teneur de l'art. 76 Statut PNR, les collaborateurs reçoivent la décision de nomination prise par le Comité de direction (al. 1). Pour les collaborateurs qui ne sont pas nommés, le Comité de direction envoie un contrat de travail. Sans opposition de la part du collaborateur, le contrat de travail est réputé accepté (al. 3).
L'art. 67 Statut PNR dispose que, pendant le temps d'essai, le collaborateur et le Comité de direction peuvent mettre fin aux rapports de travail moyennant un délai d'un mois pour la fin d'un mois. Sur demande, celui qui résilie le contrat en fournit les motifs par écrit (al. 1). Après le temps d'essai, le collaborateur et le Comité de direction peuvent mettre fin aux rapports de travail moyennant un délai de trois mois pour la fin d'un mois. Si les exigences du service ne s'y opposent pas, le Comité de direction peut accepter une démission pour un terme plus rapproché (al. 2). La décision de résiliation prise par le Comité de direction doit se fonder sur l'un ou l'autre des motifs suivants: a) la violation des devoirs légaux et contractuels; b) l'inaptitude avérée; c) la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans le contrat de travail (al. 3).
L'art. 68 Statut PNR prévoit que si la résiliation par le Comité de direction est reconnue abusive (art. 336, 336a, 336c et 336d CO) ou n'est pas fondée sur un des motifs prévus par l'art. 67 al. 2, le collaborateur sera réintégré à son poste (al. 1). Si la réintégration n'est pas possible, le collaborateur touchera les salaires rétroactifs ainsi qu'une prime de départ en fonction de la durée de son engagement (al. 2).
L'art. 69 Statut PNR autorise le Comité de direction ou le collaborateur à résilier en tout temps, avec effet immédiat, le contrat pour de justes motifs (al. 1). Le licenciement est alors notifié par écrit avec indication des motifs et peut faire l'objet d'un recours auprès de la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal dans un délai de trente jours suivant sa notification (al. 4).
Selon l'art. 70 al. 2 Statut PNR, qui se rapporte à la suppression de poste, si un transfert n'est pas réalisable à certaines conditions, le Comité de direction résilie le contrat de travail moyennant un préavis de six mois.
L'art. 72 Statut PNR prévoit que toute décision du Comité de direction peut faire l'objet d'un recours auprès de la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal dans un délai de trente jours suivant sa notification.

4.
La CDAP a considéré que sa compétence pour trancher le recours du 27 mars 2023 dépendait du point de savoir si les rapports de travail à la base de leur résiliation trouvaient leur fondement dans un statut de fonctionnaire ou au contraire dans un rapport contractuel également après le temps d'essai. Comme elle l'avait déjà constaté dans un arrêt GE.2023.0060 du 16 mai 2023, concernant la résiliation des rapports de travail d'une collaboratrice de Police Nyon Région pendant le temps d'essai, il ressortait de l'analyse du Statut PNR une certaine ambiguïté quant à la réglementation qui se réfère tantôt à un statut de fonctionnaire avec une nomination, en ce qui concerne l'engagement des collaborateurs, tantôt à des rapports contractuels de droit public avec un régime se rapprochant de celui du CO, s'agissant de la résiliation. Elle a retenu qu'en vertu des Directives d'application (art. 1 er *a contrario*), adoptées par la Commission du personnel et approuvées par le Comité de direction, ce dernier était en droit d'engager les personnes au service de la Police Nyon Région par contrat de droit administratif et que le recourant avait signé le 1 er octobre 2020 un tel contrat. Le courrier du 31 mars 2021 que le Comité de direction lui a adressé au terme de son temps d'essai constituait une confirmation d'un engagement antérieur, ayant pour effet que les rapports de service se sont poursuivis aux conditions du contrat du 17 septembre 2020. Il n'apparaissait en tout cas pas clairement comme une décision de nomination, une telle décision ne pouvant, selon la jurisprudence, pas être rendue par acte concluant (arrêt CDAP GE.2022.0253 du 22 mai 2023 consid. 5). La résiliation intervenue le 24 février 2023 n'était pas non plus tout à fait claire car elle se définissait comme une décision et mentionnait à son encontre une voie de recours auprès de la CDAP, tout en utilisant le terme de résiliation du contrat. Pour trancher la cause, il convenait de se fonder sur les dispositions

topiques du Statut PNR réglant la résiliation qui utilisent le terme de contrat (art. 67, 69 et 70). Or, il n'était pas question dans ledit statut d'une résiliation par voie décisionnelle. Il ressortait au contraire de l'art. 67 Statut PNR que la résiliation intervient par l'exercice d'un droit formateur de l'employeur ou de l'employé, prenant la forme d'une déclaration de volonté soumise à réception. La CDAP s'est dès lors estimée incompétente pour examiner le litige divisant le recourant d'avec Police Nyon Région.

5.
Le recourant se plaint d'arbitraire dans la constatation des faits, dans l'appréciation des preuves et dans l'application du Statut PNR et de la LPA-VD. Il soutient que selon le Statut PNR, la nomination à l'issue du temps d'essai est la règle, à moins qu'il ne soit mis fin aux rapports de service ou que le temps d'essai soit prolongé, et que le Comité de direction envoie un contrat de travail uniquement aux collaborateurs qui ne sont pas nommés. La cour cantonale aurait erré en considérant que les rapports de service se seraient poursuivis sur la base du contrat d'engagement de droit public. Il ne s'agirait pas d'une option prévue par l'art. 9 Statut PNR au terme du temps d'essai. Seule une nomination était envisageable. Le courrier que le Comité de direction lui a adressé le 31 mars 2021 constituerait ainsi clairement un acte unilatéral de nomination. L'appréciation incorrecte de la confirmation d'engagement aurait abouti à lui dénier de manière arbitraire le statut de fonctionnaire à l'issue du temps d'essai. Il relève encore à l'appui de son argumentation n'avoir reçu aucun contrat de travail, ce qui aurait dû être le cas en vertu de l'art. 76 Statut PNR en l'absence de nomination au terme du temps d'essai. Les rapports de service ne pouvaient dès lors s'éteindre que par une décision. La résiliation intervenue le 24 février 2023 répondait aux critères d'une décision au sens de l'art. 3 LPA-VD et avait été qualifiée comme telle par le Comité de direction. Même si une contradiction existait dans le Statut PNR, celle-ci serait isolée et se cantonnerait au chapitre VIII. Enfin, le recourant relève s'être fié aux indications des voies de droit indiquées par l'intimée en recourant auprès de la CDAP. Il devrait être protégé dans sa bonne foi et le Tribunal fédéral devrait traiter le recours comme ayant valablement été introduit auprès de l'autorité inférieure.

6.
L'intimée relève que le contrat d'engagement conclu avec le recourant le 17 septembre 2020 contenait des dispositions ayant vocation à régir la période postérieure au temps d'essai et que par son courrier du 31 mars 2021, elle entendait uniquement confirmer la poursuite dudit contrat qualifié à juste titre par la cour cantonale de contrat de droit administratif. Une décision de nomination ne pouvait pas se présumer ou être rendue par acte concluant. Son écriture du 31 mars 2021 ne contenait aucun élément propre à fixer le cadre de la nomination en qualité de fonctionnaire et d'en arrêter les contours. Elle ne réglait pas davantage les droits et obligations spécifiques et individuels qui en découleraient, notamment sous l'angle de la rémunération et de son enclassement dans l'échelle salariale. Il n'était pas nécessaire de passer un nouveau contrat alors qu'il en existait déjà un conclu pour une période indéterminée qu'aucune partie ne souhaitait modifier. Le Statut PNR ne prévoyait que la résiliation du contrat pour mettre fin aux rapports de service (cf. art. 67 et 69 Statut PNR). Il ne faisait référence à aucune procédure de résiliation par voie décisionnelle. Le renvoi général du Statut PNR aux dispositions du CO au titre de droit supplétif et le renvoi spécifique des art. 68 et 69 Statut PNR aux art. 336 ss CO, respectivement aux art. 337 ss CO plaidaient logiquement en faveur d'un engagement du personnel au moyen d'un contrat bilatéral de travail. L'existence d'un contrat antérieur passé entre les parties auquel le recourant avait mis fin par la voie de la résiliation confirmerait le caractère contractuel de l'engagement conclu le 17 septembre 2020 et de son maintien à la fin du temps d'essai.

7.
La résiliation des rapports de service du recourant se fonde sur les dispositions du Statut du personnel de la Police Nyon Région dont le Tribunal fédéral revoit l'application et l'interprétation sous l'angle de l'arbitraire (cf. ATF 150 I 80 consid. 2.1). Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou lorsqu'elle contredit d'une manière choquante le

sentiment de la justice et de l'équité. Le Tribunal fédéral n'a pas à déterminer quelle est l'interprétation correcte que l'autorité cantonale aurait dû donner des dispositions applicables; il doit uniquement examiner si l'interprétation qui a été faite est défendable. Par conséquent, si celle-ci ne se révèle pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens et au but de la disposition ou de la législation cantonale en cause, elle sera confirmée, même si une autre solution paraît également concevable, voire préférable. De plus, il ne suffit pas que les motifs de la décision attaquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 148 II 465 consid. 8.1).

8.

En l'occurrence, les rapports de service entre le recourant et Police Nyon Région ont débuté sur la base d'un contrat d'engagement de droit public établi par le Comité de direction le 17 septembre 2020 et contre-signé par le recourant le 1 er octobre 2020 que la cour cantonale a qualifié de contrat de droit administratif. Elle a considéré notamment sur la base des Directives d'application du Statut PNR (art. 1 er al. 1 et 3 *a contrario*), que le Comité de direction de Police Nyon Région était en droit d'engager le personnel par un contrat de droit administratif. Ces directives ont été adoptées par la Commission du personnel et approuvées par le Comité de direction le 30 janvier 2019, postérieurement au Statut PNR, qu'elles visent à expliciter et à compléter. Il n'était dès lors pas arbitraire de s'y référer et d'en déduire que le recourant avait été engagé par le biais d'un contrat et que les rapports de service durant le temps d'essai reposaient sur une base contractuelle et non pas décisionnelle. La cour cantonale a retenu que les relations de service s'étaient poursuivies sous le même régime contractuel. Le contrat d'engagement précisait notamment qu'il était conclu à titre provisoire pour une durée de six mois à l'issue de laquelle, en cas de convenance, il pourrait être confirmé à titre définitif. Tel était le sens du courrier du Comité de direction du 31 mars 2021 qui confirme l'engagement du recourant à la fonction d'appointé de police au terme du temps d'essai. La cour cantonale n'a pas versé dans l'arbitraire en considérant que ce courrier ne s'assimilait pas à une décision de nomination. Il n'est pas intitulé comme tel et n'en revêt pas les caractéristiques. En particulier, elle ne définit pas les conditions auxquelles les rapports de service seront soumis, ce qui aurait dû être le cas si le contrat de droit administratif avait pris fin, et n'indique pas les voies de droit pour la contester. Dès lors que la cour cantonale pouvait de manière soutenable retenir que les relations de service se sont poursuivies sous un régime contractuel, elle pouvait également admettre, par parallélisme des formes, que dans le cadre d'un tel régime, la résiliation des rapports de travail intervienne non pas par une décision mais par l'exercice d'un droit formateur de l'employeur ou de l'employé, prenant la forme d'une déclaration de volonté soumise à réception, conformément aux dispositions du CO auquel renvoient les dispositions topiques du Statut PNR (art. 67 et 69). À tout le moins, l'interprétation retenue en ce sens est soutenable, quand bien même la résiliation du 24 février 2023 a été notifiée par une décision conformément aux art. 9 et 76 Statut PNR. Il importait peu qu'elle mentionne la voie du recours de droit administratif à la CDAP pour la contester. Cette indication n'était pas propre à créer une voie de droit inexistante et à motiver une dérogation à la compétence de juridiction prévue par la loi (cf. ATF 135 III 470 consid. 1.2; arrêt 5A_868/2024 du 1 er mai 2025 consid. 3.2.2).

Vu ce qui précède, l'interprétation de la cour cantonale n'apparaît pas insoutenable même si une autre interprétation pouvait tout aussi bien se concevoir. Elle n'est nullement en contradiction avec l'arrêt de renvoi rendu par le Tribunal fédéral le 21 octobre 2024 dans la cause 1C_657/2023. La Cour de céans s'est en effet bornée à renvoyer la cause à la cour cantonale pour qu'elle détermine de quelle manière et sous quel régime les rapports de travail liant le recourant à Police Nyon Région s'étaient poursuivis au terme du temps d'essai en l'absence au dossier du dossier personnel du recourant et de tout document à ce sujet.

Cela étant, il serait judicieux que Police Nyon Région reformule ses statuts pour les faire adapter à sa pratique en matière d'engagement et de résiliation, en renonçant à recourir aux termes de fonctionnaire et de nomination, respectivement en adaptant les dispositions relatives aux voies de droit.

La CDAP a renoncé à transmettre le recours à l'autorité judiciaire cantonale civile compétente en l'absence d'une disposition légale contraignante en ce sens, l'art. 7 LPA-VD ne s'appliquant qu'à l'égard

des autorités et juridictions administratives. Le recourant ne s'en prend pas à cet aspect de la décision attaquée. Il n'appartient pas à la Cour de céans d'examiner d'office si elle est conforme au droit (cf. art. 42 al. 2 et 106 al. 2 LTF). Toutefois, le recourant a suivi les indications portées par le Comité de direction dans la résiliation du 24 février 2023 en agissant devant la CDAP. Par ailleurs, cette dernière a reconnu que les dispositions du Statut PNR n'étaient pas des plus claires. Dans ces circonstances, les principes de la bonne foi et de l'interdiction du formaliste excessif empêcheraient de considérer comme tardive toute démarche entreprise en temps utile par le recourant auprès de l'autorité judiciaire civile compétente selon l'art. 2 LJT suite au présent arrêt (cf. ATF 121 I 177 consid. 2b).

9.
Le recours doit par conséquent être rejeté dans la mesure où il est recevable, aux frais du recourant qui succombe (art. 65 et 66 al. 1 LTF). Ce dernier versera une indemnité de dépens à l'intimée qui obtient gain de cause avec l'assistance d'un avocat (art. 68 al. 1 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.
Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.
Les frais judiciaires, arrêtés à 3'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.
Le recourant versera à l'intimée la somme de 2'000 fr. à titre de dépens.

4.
Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal du canton de Vaud.

Lausanne, le 14 juillet 2026

Au nom de la Ire Cour de droit public
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Haag

Le Greffier : Parmelin