

Est nécessaire et apte à assurer le bon fonctionnement de l'administration la résiliation avec effet immédiat, fondée sur **une inaptitude durable pour raisons médicales avérées**, incapacité dont on peut déduire que l'employée ne répondait plus aux conditions dont dépendait la nomination au sens de l'art. 81 al. 2 du statut du personnel.

Composition

MM. les Juges fédéraux Haag, Président,
Chaix et Merz.

Greffier : M. Alvarez.

Participants à la procédure

A., représentée par Me Alessandro Brenci, avocat,
recourante,

contre

Municipalité de Renens, rue de Lausanne 33, 1020 Renens, représentée par Me Olivier Subilia, avocat,
intimée.

Objet

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

recours contre l'arrêt de la Cour de droit administratif
et public du Tribunal cantonal du canton de Vaud du 10 décembre 2025 (GE.2024.0356).

Faits :

A.

Par contrat de droit privé du 10 mars 2021, A. a été engagée par la commune de Renens en qualité d'employée d'administration à la Direction de l'enfance et de la cohésion sociale, à titre temporaire à compter du 15 mars 2021 puis à titre provisoire dès le 1^{er} juillet 2021, à un taux de 60%. Son taux d'activité est passé à 75% dès le 1^{er} février 2022. Son lieu de travail se situait à l'APEMS de Renens.

En raison de ses nombreuses absences durant l'année 2022, il n'a pas été possible à la commune de procéder à la nomination définitive de A. à l'échéance de la période d'une année. La nomination à titre définitif est intervenue le 1^{er} mars 2023, avec effet rétroactif au 1^{er} décembre 2022.

B.

À compter du mois de septembre 2023, A. a accumulé les arrêts de travail pour cause de maladie, soit du 7 au 8 septembre à 100%, du 11 septembre au 2 octobre à 100%, puis du 17 au 31 octobre à 50%. Par courriel du 11 septembre 2023, elle a informé sa supérieure qu'elle souffrait de malaises et de vertiges, accompagnés de migraines. Depuis le 16 novembre 2023, A. est en arrêt de travail à 100% et n'a pas repris ses activités.

Le dossier de A. a été examiné par le médecin-conseil de l'assureur perte de gain de la commune, B. assurances, qui a conclu que l'intéressée disposait d'une capacité de travail de 50% (de son taux de 75%) dès le 15 avril 2024, respectivement de 100% dès le 1^{er} mai 2024 dans son activité habituelle auprès d'un autre employeur. Le 26 mars 2024, B. assurances a informé A. qu'elle lui verserait l'indemnité perte de gain à bien plaisir et sans reconnaissance d'obligation jusqu'au 30 avril 2024. Se fondant sur l'avis du médecin-conseil de son assureur, la commune a cessé de verser 50% du salaire de A. dès le 16 avril 2024 avant d'interrompre tout versement à compter du 1^{er} mai 2024.

Le 10 octobre 2024, A. a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne d'une requête en conciliation, se plaignant notamment de *mobbing* et réclamant le paiement des salaires, des allocations familiales et des autres avantages contractuellement et statutairement prévus pour la période de mai à septembre 2024; cette requête tend en outre à ce que la commune soit condamnée à poursuivre ces versements pendant son "arrêt pour cause de maladie et au-delà" (cause P324.047856).

C.

Le 15 octobre 2024, la Municipalité de Renens a fait part à A. de son intention de mettre un terme aux relations de travail, dès l'instant où elle continuait à se prévaloir d'un arrêt de travail dont la réalité médicale était contestée par le médecin-conseil de B. assurances et qu'elle n'était durablement plus en mesure d'exercer ses fonctions, ce qui constituait un juste motif de résiliation au sens de l'art. 81 du statut du personnel de l'administration communale du 1^{er} novembre 2000. Par courriel du 29 octobre 2024, l'intéressée s'est déterminée faisant valoir une situation difficile, liée à une situation de *mobbing*; la résiliation des rapports de service serait inopportune et donc illicite.

Par courrier du 30 octobre 2024, contestant le *mobbing* et estimant que les conditions d'engagement n'étaient plus remplies, la municipalité a considéré que la poursuite des rapports de service ne pouvait être maintenue et a mis fin au rapport de travail avec effet immédiat, soit au 30 octobre 2024, pour justes motifs au sens de l'art. 81 al. 2 du statut du personnel.

D.

Par acte du 20 novembre 2024, A. a recouru contre cette décision municipale à la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal du canton de Vaud.

Le 17 décembre 2024, le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a suspendu la cause P324.047856 jusqu'au 30 juin 2025. Le 24 février 2025, A. a également assigné B. assurances devant la Chambre patrimoniale cantonale en paiement des salaires et de la participation à la prime d'assurance-maladie pour la période de mai à septembre 2024 (cause CC25.010338).

Par arrêt partiel du 8 avril 2025, la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal s'est déclarée compétente pour connaître du recours formé par A. contre la décision de licenciement rendue à son encontre le 30 octobre 2024 par la Municipalité de Renens. Par arrêt du 10 décembre 2025, la Cour de droit administratif et public a rejeté le recours et confirmé la décision municipale du 30 octobre 2024.

E.

Agissant par la voie du recours en matière de droit public et du recours constitutionnel subsidiaire, A. demande principalement au Tribunal fédéral de réformer ce dernier arrêt cantonal en ce sens que la décision rendue le 30 octobre 2024 par la Ville de Renens est annulée, A. étant maintenue "dans ses pleins droits découlant de sa relation de travail [...], notamment ses droits salariaux et sociaux depuis la date de son licenciement". Subsidièrement, elle demande également la réforme de l'arrêt attaqué en ce sens que le prononcé du 30 octobre 2024 "est déclaré injustifié faute de justes motifs, impliquant le maintien de A. dans ses pleins droits découlant de sa relation de travail avec la Ville de Renens, notamment ses droits salariaux et sociaux depuis la date du licenciement". Plus subsidiairement, elle conclut à l'annulation de l'arrêt attaqué et au renvoi de la cause à l'instance précédente pour nouvelle décision au sens des considérants, plus subsidiairement encore pour complément d'instruction et

nouvelle décision. A. requiert l'octroi de l'assistance judiciaire et demande que son conseil soit désigné en qualité d'avocat d'office.

Le Tribunal cantonal se réfère aux considérants de son arrêt et conclut au rejet du recours. La Commune de Renens demande également le rejet du recours. Au terme d'un ultime échange d'écritures, les parties confirment leurs conclusions respectives.

Considérant en droit :

1.

La décision attaquée concerne des rapports de travail de droit public au sens de l'art. 83 let. g LTF (cf. décision de nomination du 1^{er} mars 2023; voir également arrêt partiel de la CDAP du 8 avril 2025). Dans la mesure où la recourante demande principalement l'annulation de la résiliation et en conséquence son maintien "dans ses pleins droits découlant de sa relation de travail", notamment salariaux, "depuis la date de son licenciement", il s'agit d'une contestation de nature pécuniaire; le motif d'exclusion de l'art. 83 let. g LTF n'entre dès lors pas en considération (cf. arrêt 1C_321/2024 du 18 novembre 2024 consid. 1.1). La valeur litigieuse dépasse en outre le seuil de 15'000 fr. qui ouvre la voie du recours en matière de droit public (art. 51 al. 1 let. a et 85 al. 1 let. b LTF). Cette voie de recours étant ouverte, le recours constitutionnel subsidiaire doit être déclaré irrecevable (art. 113 LTF). La recourante bénéficie par ailleurs d'un intérêt digne de protection à la modification ou à l'annulation de l'arrêt attaqué qui confirme son licenciement; elle jouit ainsi de la qualité pour recourir (art. 89 al. 1 let. b et c LTF). Le recours est au surplus interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 LTF) - sous réserve d'une motivation suffisante des griefs -, contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par l'autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let. d LTF). Il convient dès lors d'entrer en matière.

2.

Par acte du 21 avril 2026, la recourante réplique longuement. Elle ne se limite cependant pas à se déterminer sur les arguments soulevés par l'intimée en réponse au recours; elle fait en effet valoir des éléments et arguments nouveaux. Or, selon la jurisprudence, le droit de réplique déduit des art. 6 CEDH et 29 al. 2 Cst. n'a pas vocation à permettre à la partie recourante de présenter ainsi au Tribunal fédéral des critiques nouvelles ou des griefs qui auraient déjà pu figurer dans l'acte de recours (cf. [ATF 143 II 283](#) consid. 1.2.3; [135 I 19](#) consid. 2.1); la partie recourante ne saurait, par ce biais, remédier à une motivation défailante ou encore compléter les motifs de son recours. Admettre le contraire aurait pour conséquence de prolonger le délai légal de recours, ce que prohibe expressément l'art. 47 al. 1 LTF, et de créer des inégalités de traitement. Dans cette mesure, le Tribunal fédéral ne tiendra pas compte des explications et éléments nouveaux présentés au-delà du délai de recours, ceux-ci étant irrecevables.

3.

Le Tribunal fédéral statue en principe sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sous réserve des cas prévus à l'art. 105 al. 2 LTF. Selon l'art. 97 al. 1 LTF, la partie recourante ne peut critiquer la constatation de faits que si ceux-ci ont été établis en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF ou de manière manifestement inexacte, c'est-à-dire arbitraire, et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause. Conformément à l'art. 106 al. 2 LTF, la partie recourante doit expliquer de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées. À défaut, il n'est pas possible de tenir compte d'un état de fait divergent de celui qui est contenu dans l'acte attaqué ([ATF 147 IV 73](#) consid. 4.1.2; [145 I 26](#) consid. 1.3; [142 III 364](#) consid. 2.4; [139 II 404](#) consid. 10.1).

Dans une première partie de son écriture, la recourante expose sa propre version des faits, qui diverge des constatations cantonales, sans pour autant se prévaloir d'arbitraire; une telle manière de procéder est irrecevable ([ATF 147 IV 73](#) consid. 4.1.2; arrêt 1C_481/2024 du 13 janvier 2026 consid. 3). Dans la

suite de son mémoire, la recourante soulève en revanche expressément une constatation inexacte et arbitraire des faits. Il serait selon elle erroné d'avoir retenu qu'elle ne s'était plainte *de mobbing* qu'au moment du dépôt de sa requête de conciliation du 10 octobre 2024 au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne - et non avant, à ses supérieurs. Elle affirme que cette constatation serait "en contradiction flagrante avec son mémoire de recours cantonal du 20 novembre 2024 [...]". Postérieur à la requête du 10 octobre 2024, on ne discerne pas en quoi le contenu de ce recours servirait le propos de la recourante. Cette dernière se borne du reste à se prévaloir appellatoirement de passages retranscrivant ses propres déclarations ce qui est en soi impropre à démontrer l'arbitraire dans les constatations cantonales. La recourante ne saurait ainsi, dans la suite de son raisonnement, se fonder sur de telles plaintes pour reprocher à l'intimée d'avoir prétendument violé son devoir d'enquête et de protection; ces dernières critiques d'ordre matériel sont ainsi irrecevables. Le grief est écarté.

4.

La recourante fait valoir une application arbitraire du droit communal (art. 9 Cst.) et la violation du droit fédéral applicable - à la suivre - par analogie. La recourante soutient en résumé que la cour cantonale aurait appliqué un "régime juridique erroné (art. 336 CO sur le congé abusif) ", qu'elle aurait "omis d'appliquer le seul régime pertinent (art. 337 CO sur le licenciement immédiat) "; elle aurait par ailleurs "ignoré l'art. 337 al. 3 CO" ainsi que le principe d'immédiateté.

4.1. En cas de rapports de travail de droit public, les règles du Code des obligations relatives au contrat de travail sont applicables à titre subsidiaire, en cas de lacunes dans la réglementation ou si celle-ci le prévoit ([ATF 139 I 57](#) consid. 5.1). L'application du Code des obligations à titre de droit cantonal supplétif n'oblige en principe pas le juge administratif à interpréter les normes concernées comme elles le sont en droit privé; il peut tenir compte des spécificités du droit public (arrêt 2C_860/2008 du 20 novembre 2009 consid. 3.2). En outre, un éventuel renvoi au droit fédéral ne change rien à la nature cantonale des normes applicable (cf. [ATF 138 I 232](#) consid. 2.4; [126 III 370](#) consid. 5; 79 II 424 consid. 1), si bien que le Tribunal fédéral ne peut en contrôler l'application que sous l'angle restreint de l'arbitraire ou d'autres droits constitutionnels invoqués (cf. art. 106 al. 2 LTF).

Selon la jurisprudence, 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. Il ne s'écarte de la solution retenue que si celle-ci apparaît insoutenable ou en contradiction manifeste avec la situation effective, ou encore si elle a été adoptée sans motifs objectifs et en violation d'un droit certain. En outre, il ne suffit pas que les motifs de la décision critiquée soient insoutenables, encore faut-il que celle-ci soit arbitraire dans son résultat ([ATF 148 II 465](#) consid. 8.1; [148 I 145](#) consid. 6.1). Dans ce contexte, la partie recourante est soumise aux exigences strictes en matière de motivation définies par l'art. 106 al. 2 LTF; il lui appartient de citer les dispositions dont elle se prévaut et démontrer en quoi celles-ci auraient été appliquées arbitrairement ou d'une autre manière contraire au droit ([ATF 149 III 81](#) consid. 1.3; [146 I 62](#) consid. 3).

4.2. Aux termes de l'art. 81 du statut du personnel, la municipalité peut en tout temps licencier un fonctionnaire avec effet immédiat et pour justes motifs, après l'avoir entendu (al. 1). Constituent de justes motifs le fait que le fonctionnaire ne remplit plus les conditions dont dépend la nomination et qui font que, selon les règles de la bonne foi, la poursuite des rapports de service ne peut être exigée (al. 2). Le dommage résultant des faits justifiant le renvoi peut faire l'objet d'une action pécuniaire (al. 3).

Comme cela ressort de l'arrêt attaqué, sans que cela ne soit d'ailleurs discuté par la recourante, la résiliation pour justes motifs au sens de l'art. 81 du statut du personnel n'est pas une mesure disciplinaire, mais une mesure administrative qui tend essentiellement à permettre la résiliation des

rapports de service lorsque, selon les règles de la bonne foi, leur continuation ne peut plus être exigée des autorités, ce même en l'absence de faute. 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 (cf. arrêts 1C_171/2024 du 11 avril 2025 consid. 3.2; 8C_676/2021 du 27 juin 2022 consid. 2.3 et les arrêts cités; 2P.12/1997 du 23 mai 1997 consid. 3b). Des raisons objectives telles que l'incapacité de travailler en raison de problèmes de santé ou la suppression d'un poste pour des raisons organisationnelles suffisent à justifier objectivement un licenciement (cf. EWA SURDYKA, Der sachliche Kündigungsgrund im öffentlichen Personalrecht, in Jusletter 13 janvier 2025, ch. 2.1 p. 5 et ch. 3.7 p. 15). Il en va ainsi de l'incapacité durable ou permanente de travailler lorsqu'il existe une inaptitude médicale suggérant, voire rendant inévitable, la résiliation des rapports de service (cf. ATF 124 II 53 consid. 2b/bb; arrêt 8C_686/2013 du 2 mai 2014 consid. 5.3).

4.3.

4.3.1. La recourante relève que le statut du personnel ne contient pas de disposition prévoyant un licenciement ordinaire soumis à un délai de congé. Le seul mode de résiliation à l'initiative de l'employeur serait ainsi le licenciement immédiat pour justes motifs prévu à l'art. 81 du statut du personnel. Elle ne prétend cependant pas - à tout le moins pas expressément (cf. art. 106 al. 2 LTF) - qu'il s'agirait d'une lacune qu'il appartiendrait au juge administratif de combler. La jurisprudence a par ailleurs confirmé que le fait qu'aucune période de protection contre la résiliation en cas de maladie ou d'accident ne soit prévue dans la réglementation communale (cf. résiliation en temps inopportun, art. 336c CO) ne constitue pas non plus une lacune (cf. ATF 139 I 57 consid. 6; 124 II I 53 consid. 2b/bb; arrêts 8C_910/2014 du 20 mars 2015 consid. 5.1; 8C_643/2014 du 12 décembre 2014 consid. 6.3.4; 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 5.2). De même, l'existence de tels délais ne saurait pas non plus être déduite de l'art. 45 al. 2 du statut du personnel, qui prévoit qu'en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, le traitement du fonctionnaire nommé à titre définitif en entier lui est payé pendant 720 jours. En effet, à rigueur de texte, cette disposition concerne uniquement le droit au traitement, aspect qui relève d'une problématique distincte de celle de l'instauration d'un délai de protection contre le congé; rien ne permet d'ailleurs de conclure que les indemnités versées au titre de cette disposition, en particulier par l'assureur perte de gain maladie, ne se poursuivraient pas au-delà de la fin des rapports de travail si les conditions en étaient remplies. Quoi qu'il en soit, pour répondre aux exigences de l'état de droit, la résiliation d'une relation de travail avec l'État fondée sur une incapacité pour cause de maladie ne peut intervenir qu'en présence d'une incapacité durable, qui constitue alors un motif objectif valable (cf. SURDYKA, op. cit., ch. 2.1 p. 5), ce qui suppose *de facto* l'écoulement d'un certain délai; aussi, le fait que le statut du personnel ne prévoie pas de "licenciement ordinaire avec délai de congé" ou encore de période de protection, mais uniquement un licenciement immédiat en cas de justes motifs (art. 81 al. 2 du statut du personnel), demeure ici sans conséquence directe; cela ne conduit en tout état pas à un résultat arbitraire. En effet, même à supposer qu'il faille appliquer par analogie l'art. 336c al. 1 let. b CO, les délais de protection contre la résiliation en temps inopportun prévus par cette disposition - en particulier la protection de 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service - étaient largement échus le 30 octobre 2024, lorsqu'il a été mis fin aux rapports de service par la municipalité.

4.3.2. Sur le vu de ces considérations, il n'est pas non plus pertinent de se plaindre d'une violation du principe de l'immédiateté, applicable, selon la recourante, en cas de licenciement immédiat pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO, en particulier de reprocher à l'intimée d'avoir tardé à résilier les rapports de travail, alors que le motif de licenciement lui était connu depuis de nombreux mois. En effet, comme déjà évoqué précédemment, la résiliation pour justes motifs de l'art. 81 du statut du personnel constitue une mesure administrative et non une mesure disciplinaire; cette disposition ne contient par ailleurs pas de renvoi exprès à l'art. 337 CO. Aussi ne saurait-on prétendre appliquer aveuglément les principes découlant de l'art. 337 CO et de la jurisprudence civile rendue en application de cette disposition, comme le souhaiterait la recourante. En tout état de cause, si l'on comprend la

nécessité d'une réaction immédiate en présence d'un manquement particulièrement grave du travailleur - un délai excessivement long pouvant laisser penser que l'employeur s'accommode de la situation (cf. arrêt 4A_514/2025 du 19 mai 2026 consid. 4.1, destiné à publication) -, un tel raisonnement ne trouve pas d'assise en présence d'un licenciement justifié par une incapacité de travail, cette dernière devant nécessairement revêtir un caractère durable pour constituer un motif valable (cf. consid. 4.3.1 ci-dessus). Or ce caractère durable exclut par définition la possibilité d'une réaction immédiate. La recourante pouvait au demeurant aisément comprendre cette motivation, qui découle également de l'arrêt attaqué, si bien qu'elle ne saurait à cet égard reprocher à l'instance précédente de ne pas s'être formellement penchée sur la problématique du "délai de réaction" et y voir un défaut de motivation (cf. art. 29 al. 2 Cst.; [ATF 149 V 156](#) consid. 6.1; [147 IV 249](#) consid. 2.4; arrêt 9C_393/2023 du 10 juin 2024 consid. 4.1 non publié in [ATF 150 II 478](#)).

4.3.3. Par ailleurs, outre que la recourante ne développe aucune argumentation valable à ce propos (cf. art. 106 al. 2 LTF) - se contentant d'affirmer que le véritable motif du licenciement ne [serait] pas l'incapacité de travail, mais [son] action en justice" -, on ne saurait voir dans la résiliation des rapports de travail une violation du principe de la bonne foi au sens de l'art. 9 Cst. En effet, sur le vu des considérations qui précèdent, la résiliation est fondée sur des motifs objectifs liés au fait que la recourante ne remplit plus les conditions de nomination en raison d'une incapacité durable à exercer ses fonctions. C'est ainsi à bon droit - et de manière compréhensible et suffisante, contrairement à ce que soutient la recourante (cf. art. 29 al. 2 Cst.) - que l'instance précédente a considéré que la résiliation des rapports de travail devenait de toute façon inévitable, si bien que le fait que la recourante avait entre-temps fait valoir des prétentions pécuniaires en alléguant l'existence d'un harcèlement psychologique ne permettait pas de mettre en doute la bonne foi de l'autorité intimée, indépendamment de la "coïncidence temporelle" avec le dépôt de la requête en conciliation au Tribunal de prud'hommes.

4.3.4. Enfin, on ne voit pas que la décision attaquée serait contraire au principe de la proportionnalité. La résiliation des rapports de service est fondée sur une inaptitude durable pour raisons médicales avérées, incapacité dont on peut déduire - on l'a dit - que la recourante ne répond plus aux conditions dont dépend la nomination au sens de l'art. 81 al. 2 du statut du personnel; la résiliation apparaît ainsi nécessaire et apte à assurer le bon fonctionnement de l'administration (cf. arrêt 8C_686/2013 du 2 mai 2014 consid. 5.3; SURDYKA, op. cit, ch. 2.1 p. 5 s.). La recourante conteste certes le caractère proportionné de la mesure. Son argumentation ne convainc cependant pas. En procédure, la recourante a produit un ultime certificat médical du 30 septembre 2025, dont il ressort notamment qu'aucune activité n'est compatible avec son état de santé et qu'il est probable que le cas évolue vers une incapacité durable. Malgré ces conclusions, elle soutient que, pour répondre au principe de la proportionnalité, l'employeur intimé aurait dû envisager des mesures moins incisives qu'un licenciement, à l'instar d'une adaptation du cahier des charges ou encore une mesure de reclassement, ce qui apparaît toutefois contradictoire. Dans ces conditions, dès lors qu'il existe un motif objectif admissible et valable, il n'y a pas lieu de revenir sur le caractère proportionné de la mesure (dans ce sens, arrêt 8C_686/2013 précité consid. 5.3).

4.4. Pour l'ensemble de ces motifs, le grief est rejeté.

5.

Sur le vu de ce qui précède, le recours constitutionnel subsidiaire est irrecevable. Le recours en matière de droit public est rejeté dans la mesure de sa recevabilité. La recourante a demandé l'octroi de l'assistance judiciaire (art. 64 al. 1 LTF). Ses recours étaient cependant d'emblée dénués de chance de succès, si bien que cette requête doit être rejetée. Les frais de justice sont par conséquent mis à sa charge; eu égard à sa situation financière, ceux-ci seront néanmoins réduits (art. 66 al. 1 LTF). Il n'est pas alloué de dépens (art. 68 al. 3 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

La demande d'assistance judiciaire est rejetée.

2.

Le recours constitutionnel subsidiaire est irrecevable.

3.

Le recours en matière de droit public est rejeté dans la mesure où il est recevable.

4.

Les frais judiciaires, arrêtés à 500 fr., sont mis à la charge de la recourante.

5.

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

Lausanne, le 16 juillet 2026

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

Le Président : Haag

Le Greffier : Alvarez