

VD_OMNI GE.2000.0088 vom 24. November 2000

VD Tribunal cantonal, 2000-11-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2000.0088

FR: VD_OMNI GE.2000.0088 du 24 novembre 2000

IT: VD_OMNI GE.2000.0088 del 24 novembre 2000

Regeste

SCHICK Mireille c/Municipalité de Lausanne | Avant d'invoquer le conflit entre un chef de service et sa subordonnée comme motif objectif de déplacement de celle-ci, l'autorité communale est tenue d'élucider le grief de mobbing formulé par l'intéressée.

Erwägungen

E. 36

LJPA). Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsqu'une autorité, usant des compétences qui lui sont dévolues par la loi, se laisse guider par des considérations non pertinentes ou étrangères au but des dispositions applicables, ou encore lorsqu'elle statue en violation des principes généraux du droit administratif, tels que l'interdiction d'arbitraire, l'égalité de traitement, la bonne foi et la proportionnalité (ATF 110 V 365; 108 Ib 205 consid. 4a).

3. a) La mesure de déplacement litigieuse se fonde expressément sur l'art. 18 du règlement pour le personnel de l'administration communale lausannoise du 11 octobre 1977 (ci-après: RPAC), tel qu'approuvé par le Conseil d'Etat le 29 novembre 1995. Figurant au chapitre III du règlement ayant trait aux "Obligations du fonctionnaire", ceci sous la note marginale "Déplacement et travaux spéciaux", cette disposition prévoit que " Lorsque l'intérêt de l'administration le justifie, le fonctionnaire peut être déplacé ou chargé de travaux étrangers à sa fonction. Cette mesure ne peut être prise qu'après l'audition du fonctionnaire ou de son représentant légal. (al. 1). Son traitement de base ne doit en subir aucune réduction (al. 2)." aa) Dans son mémoire du 28 août 2000 déposé à l'appui de la décision dont est recours, l'autorité intimée entend décomposer l'affaire en deux étapes bien distinctes, la première allant de la dénonciation de M. Gonzalez par la recourante jusqu'au moment où celle-ci a été suspendue après qu'il a été décidé de renoncer à toute procédure disciplinaire à son encontre, la seconde ayant trait à la période marquée par la proposition d'un nouveau poste et par la procédure de déplacement qui s'en est suivie. N'entendant pas revenir sur la genèse et le crescendo des tensions qui entravèrent la bonne marche du Service de la circulation avant et durant la première période, la municipalité se borne à relever l'urgence qui prévalait alors à prendre des mesures, considérant que, face à l'évidente nécessité manifestée par "nombre de personnes actives du Service" de choisir entre le maintien à son poste, soit du chef de Service dénoncé, soit de l'adjointe administrative dénonciatrice, l'intérêt supérieur de l'Administration communale commandait l'éloignement de la subordonnée, mesure à laquelle l'intéressée aurait du reste obtempéré "sans objection majeure". Aurait ensuite prévalu, lors de la seconde période, le souci de la municipalité de ménager la "sensibilité" de Mireille Schick et "de se donner tout le temps de réfléchir quel poste pourrait être proposé dans le cadre d'une procédure de déplacement". Partant, l'autorité reproche avant tout à l'intéressée d'avoir d'emblée adopté une attitude oppositionnelle, ne serait-ce sur le principe du déplacement, à tout le moins à

l'égard du poste "intéressant" qui lui était proposé, manifestant ainsi un manque total de bonne volonté et de solidarité, voire d'un minimum de reconnaissance et de courtoisie à l'égard de fonctionnaires prêts à oeuvrer dans l'intérêt bien compris de l'Administration. La municipalité relève ensuite, toujours sous la plume de son conseil, qu'en se bornant à considérer le poste proposé comme l'antichambre du licenciement, la recourante, hermétique à toute proposition objective, n'a en réalité cherché qu'à se faire justice elle-même, portant ainsi gravement atteinte au rapport de confiance qui doit présider à toutes relations de travail normales. Enfin, considérant avoir démontré son souci d'objectivité et d'esprit conciliatoire, l'autorité relève que suivre la recourante en la laissant décider où, quand et comment elle doit être déplacée reviendrait à rendre l'art. 18 RPAC lettre morte, l'intéressée devant subir les conséquences du refus de saisir ce qu'il y aurait lieu de considérer comme "une chance". Lors de sa plaidoirie, le conseil de l'autorité précisa encore que la mesure de suspension de la recourante n'était intervenue que parce que celle-ci, lors de la réintégration de son chef de service après enquête et prononcé disciplinaires, avait coupé court à tout dialogue. Relevant les compétences et l'efficacité professionnelles d'un chef de service qui, sanctionné pour ses manquements, avait conservé la confiance et l'estime de ses collaborateurs, il insista sur le fait que la mesure de déplacement, dictée par un souci d'apaisement général, avait été prise dans le respect du principe de la proportionnalité en offrant à l'intéressée, comme le prévoit l'art. 18 RPAC, de conserver son statut. Ainsi, la recourante aurait agi fautivement en refusant d'entrer en matière sur cette proposition: "nein-sägerin", quérulente, déniait systématiquement tout fondement aux remarques d'ordre professionnel qui lui sont faites, se considérant à tort comme persécutée et voulant en réalité faire le procès d'un service, elle se serait elle-même mise sur une voie de non-retour. ab) La recourante fonde quant à elle son recours sur trois arguments principaux. En substance, elle soutient tout d'abord qu'aucun juste motif de déplacement ne peut être retenu à son encontre, tant s'agissant de ses compétences professionnelles que de son comportement. Contestant tout refus de collaboration, elle estime avoir fait son travail correctement, "avec conscience et discernement", et déclare rester totalement apte et disposée à le faire au sein du même service. Considérant que les motivations du transfert qui lui est imposé heurtent sa conscience et son honneur professionnels, elle regrette que, pour avoir dénoncé de réels dysfonctionnements au sein de son service et pour avoir résisté à un chef tyrannique et misogyne qui avait manifesté la volonté de la licencier en s'alliant pour ce faire plusieurs cadres du service, l'autorité ait décidé d'ouvrir une procédure disciplinaire à son encontre plutôt que d'instruire, à sa décharge, une procédure contre l'auteur d'un "mobbing caractérisé" qu'elle avait pourtant dénoncé auprès des instances et autorités compétentes. Pour la recourante, le bien de l'Administration invoqué à l'appui de son déplacement ne saurait être confondu avec le souci d'épargner l'amour-propre d'un chef, dénoncé pour des manquements avérés. Mireille Schick s'en prend ensuite au poste même qui lui est proposé, tirant argument du fait que celui-ci est limité dans le temps et donc précaire, qu'il est isolé, ne comporte pas de cahier des charges et qu'il requiert une formation, des compétences et des affinités particulières qu'elle n'a pas. Elle allègue également que la décision de la déplacer a été prise avant qu'elle n'ait été formellement entendue sur l'opportunité de cette mesure, contrairement à ce que prévoit le règlement. Relevant enfin le peu de clarté des tenants et aboutissants de la procédure litigieuse, la recourante se prévaut du fait que le déplacement, précédé d'une mesure de suspension humiliante, relève en réalité d'une procédure disciplinaire pourtant formellement abandonnée, craignant que l'autorité ne veuille, à terme, l'écartier

définitivement. b) Donnant à l'autorité administrative la faculté de contraindre un fonctionnaire, même en l'absence de toute faute disciplinaire, à être déplacé ou chargé de travaux étrangers à sa fonction, l'art. 18 RPAC est, aux dires de l'autorité intimée, relativement peu souvent appliqué dans la mesure où un employé confronté à des problèmes relationnels accepte ou recherche spontanément la mutation. Si cette disposition n'a donné lieu à aucun contentieux tranché par le Tribunal de céans, la mesure dont il est question, également prévue en droit de la fonction publique fédéral et vaudois, a inspiré la doctrine et donné lieu à jurisprudence. ba) Le déplacement non disciplinaire trouve ainsi 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. Pareille mutation doit toutefois 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 (A. Grisel, *Traité de droit administratif*, vol. I, p. 480; ATF 108 Ib 419). 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 (ATF 93 I 694). En outre, dès lors que l'administration concernée peut être tenue pour mieux à même de prendre en considération les aptitudes professionnelles d'un collaborateur, mais aussi les particularités de son caractère, ses rapports avec ses supérieurs, collègues et subordonnés, sa capacité d'initiative ou la confiance que l'on peut avoir en lui, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de préciser qu'il ne s'autorisait, comme juridiction constitutionnelle, qu'à examiner avec une grande retenue si l'autorité administrative avait outrepassé le pouvoir d'appréciation que lui confère le règlement des employés ou s'il en avait abusé, un déplacement ne devant être annulé que si aucun motif raisonnable ne le faisait apparaître comme nécessaire (ATF 108 Ib 419, consid. 4; dans ce sens également, s'agissant d'examiner le bien-fondé d'un choix entre plusieurs types de mesures, Tribunal administratif, arrêts GE 96/031 du 17 mars 1997 et GE 95/136-96/023 du 10 juillet 1996). La Haute Cour considère toutefois qu'un employé n'a pas à accepter le déplacement d'un poste - en vue duquel il avait fait acte de candidature en raison de ses aptitudes et pour lequel, après avoir subi le temps d'essai, il a été engagé comme étant apte à cette fonction - à une autre activité fondamentalement différente qui exige une autre qualification ou engendrerait une déconsidération sociale (ATF 108 Ib 419, consid. 3; ZBl 1932 p. 495). Pierre Moor précise que 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 l'agent 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 (*Droit administratif*, vol. III, 5422). bb) En présence de justes motifs, savoir de circonstances qui compromettent le bon fonctionnement d'un service ou rendent la poursuite des rapports de service intolérable pour l'administration en raison d'actes ou de comportements imputables à l'agent en cause, l'autorité est libre de

décider si elle veut résilier les rapports de service ou non. En d'autres termes, comme la distinction entre une mesure disciplinaire et une mesure administrative ne repose pas exclusivement sur le critère du comportement subjectivement fautif, l'autorité compétente peut décider selon des motifs d'opportunité si elle veut éviter une mesure disciplinaire, bien que les conditions en soient remplies, et satisfaire aux exigences du service en se limitant à adopter une mesure administrative, tel que le déplacement ou une autre modification des rapports de service. Cependant, en raison des principes de la nécessité et de la proportionnalité, elle se doit d'examiner si une modification des rapports de service ne suffit pas à atteindre le but recherché (JAAC, vol. 60, ch. 8, consid. 4; vol. 61, ch. 28, consid. 4). Pour la doctrine, chaque cas particulier doit donc être examiné en tenant compte de la situation, de la place occupée et de la responsabilité de l'agent, ainsi que de toutes les circonstances en relation avec le service (Elmar Mario Jud, *Besonderheiten öffentlichrechtlicher Dienstverhältnissen nach schweizerischem Recht, insbesondere bei deren Beendigung aus nichtdisziplinarischen Gründen*, St-Gall 1975, p. 197). bc) Il est toutefois constant que le caractère expressément non disciplinaire d'un déplacement exclut que l'on ait recours à cette mesure afin d'infliger une peine disciplinaire déguisée, respectivement d'éviter les désagréments d'une procédure tendant au prononcé d'une telle sanction ou d'éviter certaines garanties liées à la procédure disciplinaire (ATF 108 Ib 419, consid. 2a; JAAC, vol. 35, ch. 22, p. 69). c) En l'espèce, la décision dont est recours retient que, nonobstant la "fin de non-recevoir" signifiée par la recourante, le déplacement de celle-ci s'impose en application de l'art. 18 RPAC en raison "des conséquences négatives pour une partie au moins du personnel" qui résultent des "tensions" qui prévalent au sein du service de la circulation, le maintien de l'intéressée au sein de ce service n'apparaissant "désormais plus possible, d'autant que les conditions ne sont pas réunies pour qu'une amélioration significative puisse intervenir dans un délai raisonnable". L'autorité intimée prétend donc que le déplacement s'impose en raison d'une tension objective, peu important à qui celle-ci doit être attribuée, subjectivement, à raison de la personne. ca) Cela étant, force est de constater que le RPAC envisage, tout comme la loi vaudoise sur le statut général des fonctions publiques cantonales, le déplacement d'un fonctionnaire sous trois aspects institutionnels différents. Il peut être prononcé, soit comme sanction disciplinaire, avec réduction de traitement (art. 28 lit. f RPAC), soit à la place d'un licenciement pour justes motifs, si la nature de ceux-ci le permet et dans ce cas avec un traitement correspondant à la nouvelle fonction qui doit être attribuée en rapport avec les capacités de l'intéressé (art. 72 RPAC), soit enfin dans l'intérêt bien compris de l'administration, sans qu'il puisse s'agir d'une sanction disciplinaire (art. 18 RPAC). Partant, l'interprétation systématique de la disposition litigieuse qu'autorise ce contexte normatif, confortée par le principe clair de la prohibition du recours à une sanction disciplinaire déguisée exposé ci-dessus, démontre bien que l'art. 18 RPAC n'est applicable qu'à défaut de motifs objectifs de déplacement disciplinaire. cb) Or, contrairement à ce que prétend l'autorité intimée en invoquant l'absence de motifs suffisants - même cumulés - à l'appui de sa renonciation à la poursuite de la procédure disciplinaire qu'elle avait engagée, l'on ne saurait éluder la somme des reproches invoqués à l'encontre de la recourante s'agissant de ses prestations professionnelles comme de son comportement, ni minimiser la portée que leur conféra, tant José-Angel Gonzalez en manifestant l'intention de la licencier, que Bernard Métraux qui, appelé à connaître du conflit, à en mesurer les tenants et aboutissants et à y apporter une solution, infligea un avertissement et fut à l'origine de l'engagement d'une procédure disciplinaire pour violation des articles 10, 11, 16, 17, 22 et 26 RPAC notamment. Les

rapports adressés par Bernard Métraux le 25 janvier à la Municipalité et le 2 février à Pierre Tillmans ne laissent aucun doute à ce sujet. Partant, il y a déjà lieu de considérer qu'en décidant du déplacement de la recourante, l'autorité intimée n'entendait pas seulement dénouer une incompatibilité prétendument objective entre le chef de service et sa subordonnée, mais bien plutôt écarter celle-ci en lui infligeant une sanction d'ordre disciplinaire, objectif qu'un déplacement pour justes motifs au sens de l'art. 72 RPAC lui permettait d'atteindre. En déduire ensuite que l'on se trouve en présence, non pas d'une décision prise en opportunité de se limiter à une mesure administrative qui satisfasse aux exigences du service - autorisée, comme précisé sous lettre bb ci-dessus -, mais bien plutôt d'une sanction disciplinaire camouflée, quant à elle prohibée, se justifie pleinement à la lecture du rapport établi le 14 mars 2000 par Christian de Torrenté. Cet écrit démontre en effet (ch. 2, p. 5 ss.) qu'envisagée au même titre que la poursuite de la procédure disciplinaire, le déclassement ou le déplacement au lieu du licenciement, la solution du déplacement non disciplinaire fut en réalité choisie par élimination de ces autres mesures en raison des difficultés et des obstacles procéduraux que celles-ci présentaient. Ce rapport conclut ainsi qu'il "paraît judicieux de renoncer purement et simplement à la procédure disciplinaire pour signaler au Tribunal administratif que, en l'état, il est apparu plus adéquat de renoncer à poursuivre celle-ci pour proposer une solution plus pragmatique", mais non sans avoir relevé, en page 8, que si la recourante s'obstinait à refuser le principe même du transfert ou s'opposait à un transfert concret, la Municipalité aurait alors de justes motifs de licenciement. cc) Or, il convient de constater que non seulement l'autorité n'a pas respecté les règles propres à la procédure disciplinaire qu'elle n'avait qu'en apparence renoncé à poursuivre, mais que la réalité des griefs censés fonder cette procédure n'est pas établie. Les témoins entendus en audience s'accordent en effet à le dire, tant s'agissant des prestations professionnelles de l'intéressée que de ses relations avec le personnel. Certes, plusieurs pièces versées au dossier laissent entendre le contraire. Tel est essentiellement le cas du procès-verbal du 18 février 2000 de l'audition de Jacques Burnand, adjoint du chef de service, porte-parole de quelques cadres favorables à M. Gonzalez et considéré par Bernard Métraux, dans son rapport à Pierre Tillmans du 2 février 2000, comme étant "l'interlocuteur à privilégier". Cependant, pour ses propos, Jacques Burnand fait l'objet d'une plainte pénale pour diffamation, et l'on constate que la municipalité a renoncé à en requérir l'audition, tout comme celle des cadres précités. Au surplus, si la portée des griefs retenus par Bernard Métraux à l'encontre de la recourante dans son rapport précité fut relativisée, déjà par l'abandon formel de la procédure disciplinaire, mais aussi par la pondération dont le municipal fit preuve dans les propos qu'il a tenus en audience, le Tribunal observe que les critiques qui se rapportent directement à Mireille Schick peuvent trouver explications, réponses ou parades dans les abondantes pièces versées au dossier par la recourante. Tel est à tout le moins le cas s'agissant de son horaire de travail, de ses absences pour cause de maladie de son enfant et du souci de respecter son cahier des charges comme de voir les dispositions du règlement respectées par chacun. cd) Parallèlement, le Tribunal ne peut que constater le fondement des accusations de "mobbing" (harcèlement et dénigrement) portées par la recourante contre M. Gonzalez, ceci bien avant que leur conflit ne s'envenime. Tous les témoins entendus ont pu en rendre compte, qu'ils en aient été eux aussi victimes ou simples spectateurs, et Bernard Métraux l'admet sans équivoque dans le cadre de son rapport du 25 janvier 2000 à la Municipalité, reconnaissant avoir sous-estimé l'existence de graves problèmes qui eurent notamment pour conséquence des atteintes à la santé de plusieurs collaborateurs. Outre de ce réel problème de gestion du personnel imputable au

chef de service, il convient encore de prendre acte des malversations et manquements qui lui sont imputables, dont la gravité avait dans un premier temps conduit Bernard Métraux à considérer qu'ils justifiaient une mesure de révocation pure et simple. M. Gonzalez fait en outre l'objet d'une procédure pénale encore pendante, la municipalité s'étant réservée la possibilité, selon l'issue de celle-ci, d'alourdir les sanctions disciplinaires déjà prononcées. Cela étant, de forts indices laissent à penser qu'il revient en réalité à M. Gonzalez de supporter la responsabilité du conflit. Il apparaît à tout le moins que les atteintes à la santé de collaborateurs imputées à la recourante lorsqu'il s'est agi de la suspendre dans l'exercice de ses fonctions trouvent bien plutôt leur cause dans le comportement du chef de service, décrit sans ambages par les témoins entendus en audience comme foncièrement misogyne, harceleur, impoli, tyrannique, oppressant et fermé au dialogue. Partant, le Tribunal de céans ne peut que constater que la thèse des motifs objectifs de déplacement non disciplinaire ne résiste pas à l'examen. En effet, avoir recours à l'art. 18 RPAC alors qu'il y a un fautif ou lorsqu'il est vraisemblable qu'une personne peut être désignée comme tel, revient à couvrir un abus de pouvoir. Que Bernard Métraux ait décidé, plutôt que de proposer la révocation ou le déplacement disciplinaire du chef de service, de faire prévaloir les compétences professionnelles, le dynamisme et la fidélité sans faille de celui-ci (que cela soit dans le sursaut de confiance qu'il dit avoir eu lors d'un entretien informel avec celui-ci ou pour éviter que l'avocat de l'intéressé n'engage une procédure qu'il promettait lourde de conséquences et pouvait donc compromettre davantage la bonne marche de l'administration que celle qui pouvait résulter de la mutation de l'adjointe administrative), n'ôte rien au fait qu'il incombait à l'autorité, outre d'examiner l'importance ou la portée de la place occupée par chacun des protagonistes quant à la bonne marche du service, de rendre compte d'une juste pesée de la responsabilité supportée par chacun dans le conflit. A défaut, les abus d'un chef pourraient être systématiquement couverts dès que celui-ci maîtrise un savoir particulier ou possède des compétences jugés indispensables, ce qui ne saurait être toléré. Ainsi, même si elle a été sensible aux pétitions et aux lettres de soutien de quelques cadres supérieurs du service en faveur de leur chef et pouvait craindre de maintenir en place la recourante - vue comme dénonciatrice, revendicatrice et procédurière - comme témoin compromettant pour M. Gonzalez, la municipalité, plutôt que de rechercher l'échappatoire du déplacement "objectivement" justifié, se devait de viser, le cas échéant, le véritable perturbateur. e) Des considérants qui précèdent, le Tribunal conclut qu'un déplacement de la recourante ne pouvait être fondé sur l'art. 18 RPAC. L'autorité intimée s'étant laissée guider par des considérations étrangères au but de la disposition appliquée, la décision ainsi rendue doit être en conséquence annulée, de sorte que Mireille Schick demeure adjointe administrative dans le service de M. Gonzalez. f) A cet égard en effet, le Tribunal de céans considère qu'une nouvelle collaboration des intéressés, au terme de la présente procédure mais également compte tenu de celle qui a abouti à la sanction administrative du chef de service, ne paraît pas impossible. Suspendu dans l'exercice de sa fonction, M. Gonzalez avait en effet déclaré à Bernard Métraux qu'il était prêt à entreprendre, avec l'aide de son supérieur, les démarches nécessaires pour recréer avec l'intéressée, pour autant que celle-ci s'y prête, des relations de travail acceptables. Il confirma cette intention en audience, ce que le conseil de l'autorité intimée rappelle du reste dans le cadre de ses ultimes déterminations du 6 novembre 2000. Mireille Schick a quant elle rappelé en audience qu'elle n'avait jamais cessé de manifester le souhait de réintégrer sa fonction et qu'elle restait tout à fait disposée reprendre son poste, sous les ordres de son chef. Cela étant, M. Gonzalez, qui s'est conformé aux remises à l'ordre qui lui ont été signifiées, s'est révélé respectueux de sa

hiérarchie, autant que bien intentionné. En outre, sa forte personnalité, ses qualités professionnelles et les relations amicales entretenues avec les cadres qui prirent son parti pour s'opposer au maintien de Mireille Schick dans sa fonction lui assurent un ascendant certain sur ceux-ci, ce qui laisse présager qu'il pourra veiller à assurer une certaine cohésion au sein de son personnel, dans l'intérêt bien compris d'une bonne marche de son service, la recourante ne souhaitant somme toute rien d'autre qu'une structure hiérarchique efficace fondée sur un usage correct des rapports de pouvoir. Ensuite, comme le relève Bernard Métraux en page 10 de son rapport du 25 janvier 2000, il s'agit, concernant les collaborateurs "mobbés", de procéder à l'examen de chaque cas individuellement, M. Gonzalez s'étant déjà publiquement excusé devant tous ses collaborateurs pour les fautes commises. Enfin, comme évoqué dans le rapport précité, les risques que le chef de service s'adonne à nouveau au mobbing peuvent être tenus pour endigués par la pression du délai d'épreuve de deux ans lié à sa mise au provisoire. Cela étant, on ne voit pas que l'annulation de sa décision contraigne nécessairement la municipalité à prendre une nouvelle mesure en ce qui concerne les rapports entre les intéressés; on s'abstiendra dès lors de l'inviter à statuer à nouveau. g) Deux des trois arguments soulevés par Mireille Schick à l'appui de son recours devant déjà conduire à l'admission de celui-ci, point n'est besoin de trancher la question d'une inadéquation du poste proposé aux capacités et à la formation de la recourante, ni d'éprouver la portée d'une limitation de la nouvelle fonction dans le temps au regard des "conséquences préjudiciables" prohibées par la jurisprudence lorsqu'il s'agit de déplacement non disciplinaire. 4. La recourante s'en prend enfin à la décision de la municipalité du 27 juillet 2000, par laquelle celle-ci a déclaré irrecevable son recours contre une mesure de suspension de son traitement. D'un point de vue procédural, comme vu plus haut, la municipalité n'était pas fondée à déclarer le pourvoi irrecevable à défaut de décision puisque la suppression de son traitement modifiait bel et bien la situation juridique de la recourante sur le fond. Si celle-ci fait valoir non sans pertinence qu'elle n'a pas été entendue avant cette suspension, qui est au surplus dépourvue de base légale, ces moyens n'ont pas à être examinés ici. Il suffit en effet de constater que le motif de cette mesure, à savoir le refus de la recourante d'obtempérer à son déplacement, s'avère injustifié au vu des considérants qui précèdent, tenant celui-ci pour non fondé. On se bornera dès lors à réformer la décision attaquée en ce sens que la suspension de traitement imposée à la recourante est annulée. 5. En conclusion, mal fondées, les deux décisions entreprises doivent être annulées, les recours formés les 14 juillet et 2 août 2000 étant admis. Obtenant entièrement gain de cause, la recourante a droit aux dépens qu'elle réclame. Il convient de les arrêter, pour l'ensemble de la procédure, eu égard aux décisions de mesures préprovisionnelles et provisionnelles rendues en cours d'instruction et compte tenu de l'importance et de la difficulté de la cause, à trois mille francs, ceci à la charge de la Municipalité de la Commune de Lausanne (art. 55 LJPA). Dans le contentieux de la fonction publique communale, de jurisprudence désormais constante, les frais doivent être laissés à la charge de l'Etat en application par analogie du principe de la gratuité de la procédure en matière de conflits du travail.