

# **VD\_OMNI GE.2012.0113 vom 11. Januar 2013**

VD Tribunal cantonal, 2013-01-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_GE.2012.0113](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2012.0113)

FR: VD\_OMNI GE.2012.0113 du 11 janvier 2013

IT: VD\_OMNI GE.2012.0113 del 11 gennaio 2013

## **Regeste**

X. \_\_\_\_\_ c/Municipalité de Lausanne | Confirmation du licenciement d'un fonctionnaire communal dont les prestations ne répondaient pas aux exigences du poste et qui malgré une mise en demeure n'a pas atteint les objectifs fixés. L'accumulation des faits reprochés au cours du temps a progressivement détruit le rapport de confiance qui liait le recourant à son employeur. En outre, même s'il est possible que la promotion du recourant à la fonction de chef de bureau l'ait déstabilisé, ses déficiences dans certaines tâches subalternes justifiaient la décision de la commune de ne pas le déplacer dans une autre fonction.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Déposé en temps utile, le recours satisfait aux conditions formelles énoncées à l'art. 79 de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; RSV 173.36). Il y a donc lieu d'entrer en matière sur le fond.

### **E. 2**

Dès l'ouverture de l'enquête, l'intéressé doit être informé de son droit d'être assisté conformément à l'article 56 RPAC.

### **E. 3**

A l'issue de son audition, le fonctionnaire doit être informé de la possibilité de demander la consultation préalable de la Commission paritaire prévue à l'article 75.

### **E. 4**

Reste à déterminer si le recourant pouvait exiger son déplacement en lieu et place de son renvoi en application du principe de proportionnalité. Le recourant soutient en effet qu'en mettant en balance le grave dommage qu'il subit par la perte de son emploi compte tenu de sa difficulté pour un travailleur de son âge à trouver un emploi et l'inconvénient beaucoup plus léger pour la commune de conserver à son service un employé dont les compétences ne demandent qu'à être mieux mises en valeur, la décision serait largement disproportionnée. Dans ces circonstances, il se justifiait selon lui de tout mettre en œuvre pour réaliser un déplacement dans une autre fonction au lieu de prendre une mesure de renvoi. Or, la municipalité ne se serait pas posé la question de savoir si la nature des motifs et des circonstances permettait de privilégier une mesure de déplacement au lieu d'un renvoi. La municipalité fait valoir pour sa part que le recourant a déjà été déplacé à quatre reprises pour tenter de lui trouver une activité dans laquelle il pourrait donner satisfaction mais qu'il avait à chaque fois été démontré que, quels que soient les aménagements de son cahier des charges, il était incapable de remplir les tâches qui lui avaient été confiées, même lorsqu'il s'agissait des tâches les plus simples. Ainsi, selon elle, le licenciement était la seule

possibilité pour sauvegarder ses intérêts. a) L'art. 72 RPAC a la teneur suivante : Si la nature des justes motifs le permet, la Municipalité peut ordonner, à la place du licenciement, le déplacement du fonctionnaire, dans une autre fonction en rapport avec ses capacités. Le traitement est alors celui de la nouvelle fonction. Le principe de la proportionnalité exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité); en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis ( ATF 131 II 110 consid. 7.1 p. 123). L'art. 72 RPAC est un cas d'application de ce principe (en particulier de la règle de la nécessité et du rapport raisonnable entre les intérêts privés et publics). b) En l'occurrence, il est possible que la promotion du recourant à la fonction de chef de bureau - qui ne correspondait apparemment pas à ses compétences - l'ait déstabilisé et soit à l'origine de la dégradation de ses prestations. Cela étant, il faut constater qu'il a connu des problèmes également dans des tâches subalternes, en particulier des erreurs dans la saisie. En outre, des problèmes de rédaction et d'orthographe ont été relevés à plusieurs reprises dans ses évaluations passées. Dans ces circonstances, on peut comprendre que l'autorité intimée ne souhaite pas déplacer à nouveau le recourant, même dans une autre fonction à moindre responsabilité.

#### **E. 5**

Vu ce qui précède, le recours doit être rejeté et le licenciement confirmé. Conformément à la pratique du tribunal en matière de contentieux de la fonction publique (cf. notamment GE.2010.0227 du 1<sup>er</sup> septembre 2011 consid. 4 et GE.2006.0180 du 28 juin 2007, consid. 5), il n'est pas perçu d'émolument.

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