

# VD\_OMNI GE.2020.0166 vom 6. Dezember 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-12-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_GE.2020.0166](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2020.0166)

FR: VD\_OMNI GE.2020.0166 du 6 décembre 2021

IT: VD\_OMNI GE.2020.0166 del 6 dicembre 2021

## Regeste

A. \_\_\_\_\_ /Municipalité de Lausanne | Recours contre la décision de la Municipalité de Lausanne prononçant le déplacement du recourant à un autre poste. Rejet des griefs formels en lien avec le déroulement de l'enquête administrative ordonnée par la municipalité. En particulier, pas de violation des garanties procédurales de la LPA-VD, une exception au droit de participer à l'audition de témoins étant justifiée en l'espèce en présence de plaintes réciproques de collaborateurs pour harcèlement psychologique. Rejet du grief de constatation inexacte et incomplète des faits en lien avec le traitement de la plainte du recourant. Conditions pour prononcer le déplacement du recourant à un autre poste remplies. La mesure répond à un besoin de l'administration. En effet, pas de motif mettant en doute l'intérêt de la municipalité à la mise en oeuvre de la réorganisation de l'entité administrative concernée et déplacement justifié puisqu'il était destiné à mettre fin à un conflit interpersonnel durant depuis plusieurs années, n'ayant pu être solutionné autrement et dans lequel chacun des protagonistes portait une part de responsabilité. Poste en cause correspondant au surplus aux qualifications et compétences du recourant. Rejet du recours.

## Erwägungen

### E. 1

Selon l'art. 92 al. 1 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; BLV 173.36), en lien avec les art. 27 al. 1 et 30 al. 2 du règlement organique du Tribunal cantonal du 13 novembre 2007 (ROTC; BLV 173.31.1), la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal connaît des recours contre les décisions et les décisions sur recours rendues par les autorités administratives, lorsque la loi ne prévoit aucune autre autorité pour en connaître. D'après l'art. 77 RPAC, toute décision prise par la municipalité concernant la situation d'un fonctionnaire peut faire l'objet d'un recours au Tribunal cantonal dans les trente jours dès la communication de la décision, conformément à l'art. 95 LPA-VD. Déposé dans le délai légal par le destinataire de la décision attaquée, le recours satisfait de plus aux exigences formelles prévues par la loi, si bien qu'il y a lieu d'entrer en matière (art. 75 et 79 LPA-VD, applicables par renvoi de 99 LPA-VD).

### E. 2

Le recourant requiert, à titre de mesures d'instruction, son audition, l'audition de plusieurs témoins et la production de divers documents par la Ville de Lausanne. L'autorité intimée requiert quant à elle l'audition de témoins. a) La procédure administrative est en principe écrite (art. 27 LPA-VD). Selon l'art. 34 LPA-VD, les parties participent à l'administration des preuves (al. 1). 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. d 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). Les parties et leurs mandataires peuvent en outre en tout temps consulter le dossier de la procédure (art. 35 al. 1 LPA-VD). Le droit d'être entendu découlant des art. 29 al. 2 la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) et 27 al. 2 de la Constitution du Canton de Vaud du 14 avril 2003 (Cst-VD; BLV 101.01) comprend notamment le droit pour l'intéressé de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 II 218 consid. 2.3; 142 III 48 consid. 4.1.1). A lui seul, l'art. 29 al. 2 Cst. ne confère pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins. Le droit d'être entendu 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 que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1; 140 I 68 consid. 9.6.1; 134 I 140 consid. 5.3; 131 I 153 consid. 3). b) En l'occurrence, le recourant sollicite son audition, ainsi que l'audition en qualité de témoins de H. \_\_\_\_\_ (conseillère clientèle de l'ancienne Unité \*\*\*\*\*), de I. \_\_\_\_\_ (conseiller clientèle auxiliaire de l'ancienne Unité \*\*\*\*\*), de B. \_\_\_\_\_ et de J. \_\_\_\_\_ (chef de la section \*\*\*\*\* , auparavant \*\*\*\*\*). Il requiert en outre la production de divers documents par la Ville de Lausanne, à savoir: l'ensemble des entretiens de collaboration de ses collaborateurs depuis 2013, dont ceux de H. \_\_\_\_\_, de I. \_\_\_\_\_ et de K. \_\_\_\_\_ (conseillère clientèle auxiliaire de l'ancienne Unité \*\*\*\*\*); l'ensemble des notes municipales le concernant et concernant l'enquête; le descriptif des tâches réalisées par I. \_\_\_\_\_ depuis sa suspension; le descriptif des tâches réalisées par B. \_\_\_\_\_ depuis la fin de la suspension de la prénommée; une copie de tous ses courriels transmis par H. \_\_\_\_\_ à B. \_\_\_\_\_; ainsi que les statistiques établissant le temps de travail de L. \_\_\_\_\_ (responsable de l'ancienne Unité \*\*\*\*\*) dans le point de vente. La municipalité requiert pour sa part l'audition en qualité de témoins de M. \_\_\_\_\_ (responsable RH du Service \*\*\*\*\* des \*\*\*\*\*), de H. \_\_\_\_\_ et de I. \_\_\_\_\_. c) Hormis concernant la production des entretiens de collaboration de ses collaborateurs depuis 2013 et des notes municipales le concernant et concernant l'enquête, le recourant, qui invoque notamment une constatation inexacte et incomplète des faits pertinents (art. 98 al. 1 let. b LPA-VD), n'indique absolument pas ce qu'il entend établir grâce aux différents moyens de preuve dont il requiert l'administration. Or, il lui appartenait d'explicitier les faits qu'il entend prouver grâce à ceux-ci et de préciser en quoi ils sont pertinents pour l'issue du litige (arrêts CDAP GE.2018.0059 du 20 août 2019 consid. 3c et l'arrêt cité; GE.2018.0009 du 9 juillet 2019 consid. 3c). Quant aux notes de la municipalité concernant le recourant et l'enquête administrative, elles revêtent manifestement le caractère de documents internes à l'administration, en principe exclus du droit de consulter le dossier (ATF 125 II 473 consid. 4a; 122 I 153 consid. 6a). Cela étant, le tribunal s'estime de toute façon suffisamment renseigné par le dossier, en particulier par les descriptions de poste relatives au poste de responsable de l'Unité \*\*\*\*\* que le recourant occupait jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2020 et au poste de responsable clientèle au sein de la nouvelle Section \*\*\*\*\* auquel il est affecté depuis cette date; par le rapport d'enquête administrative du 20 février 2020 établi par C. \_\_\_\_\_; par les démarches antérieures à cette enquête entreprises par l'employeur dès 2017 en vue de tenter de résoudre les difficultés relationnels existant entre le recourant et sa supérieure directe, notamment la

tentative de médiation mise en œuvre; ainsi que par les explications fournies par l'autorité intimée, notamment à propos de la nécessité d'une réorganisation de la Division \*\*\*\*\* et d'une meilleure affectation des ressources. Ni les pièces supplémentaires dont la production est demandée, ni l'audition des personnes dont les témoignages sont requis, que ce soit par le recourant ou l'autorité intimée, n'apparaissent en conséquence nécessaires ou propres à influencer le sort de la cause, comme cela résulte des motifs qui suivent. Il en va de même de l'interrogatoire du recourant, qui s'est amplement exprimé par écrit, étant précisé que le déplacement non disciplinaire relève du domaine de l'organisation de l'administration et ne tombe pas sous le coup de l'art. 6 par. 1 CEDH (arrêt du TF 2P.39/2006 du 3 juillet 2006 consid. 2.2). Quoi qu'il en soit, une requête de preuve ne suffit pas à fonder une obligation d'organiser des débats publics basée sur cet article, lequel suppose, sous réserve de règles procédurales particulières, une demande formulée de manière claire et indiscutable (ATF 130 II 425 consid. 2.4 et les arrêts cités). Il n'est par conséquent pas donné suite aux réquisitions de preuve du recourant et de l'autorité intimée.

### **E. 3**

Le recourant émet plusieurs griefs d'ordre formel qu'il convient d'examiner en premier lieu. Il invoque une violation de son droit d'être entendu et de l'art. 34 al. 2 let. b LPA-VD dès lors qu'il n'aurait pas pu assister aux auditions des collaborateurs interrogés par les enquêteurs. Il fait valoir que les dispositions municipales applicables à la procédure d'enquête en cas de harcèlement (cf. infra consid. 3a) seraient contraires à la LPA-VD. Il critique la tenue des procès-verbaux, qui selon lui ne permettraient pas de comprendre quelles questions ont été posées aux témoins et sur quels points les discussions ont porté. Il reproche par ailleurs à la municipalité sa "partialité" au motif qu'un premier rapport d'enquête aurait été remis à cette autorité et qu'elle entendait l'entériner sans qu'il exerce son droit d'être entendu. a) Selon l'art. 34 LPA-VD, les parties participent en principe à l'administration des preuves et peuvent notamment, à ce titre, assister à l'audition des témoins et leur poser des questions (al. 1 et al. 2 let. b). Le droit d'assister à l'audition des témoins n'est toutefois pas absolu. L'art. 34 al. 4 LPA-VD permet à l'autorité de procéder à une mesure d'instruction en l'absence des parties lorsque la sauvegarde d'un intérêt public ou privé prépondérant l'exige; dans ce cas l'art. 36 al. 2 et 3 LPA-VD – qui prévoit que la partie doit avoir l'occasion de se déterminer sur le contenu essentiel d'une pièce pour qu'elle puisse être utilisée contre elle – est applicable par analogie. L'administration des preuves fait l'objet d'un procès-verbal (art. 29 al. 4 LPA-VD). L'enquête sur laquelle se fonde en partie la décision attaquée a été ordonnée en application de l'art. 56bis RPAC qui prévoit notamment que la municipalité peut ordonner l'ouverture d'une enquête dans les situations de conflit ou en cas de soupçons de harcèlement psychologique et sexuel. La municipalité a en outre adopté le 11 octobre 2018 des dispositions règlementaires municipales relatives à la prévention et à la gestion des conflits et au harcèlement (ci-après: les dispositions municipales), dont les art. 20 ss régissent le déroulement de l'enquête. Selon ces dispositions municipales, les témoins sont généralement entendus hors de la présence des parties (art. 25 al. 4). Les auditions font l'objet d'un procès-verbal (art. 26). Avant la clôture de l'enquête, l'enquêteur doit permettre aux parties d'accéder aux pièces du dossier et il leur impartit un délai pour faire valoir leurs propres preuves ou témoignages et leur donne la possibilité de procéder à un contre-interrogatoire des témoins de la partie adverse, y compris au moyen d'une confrontation (art. 27). b) Quoi qu'en dise l'autorité intimée, l'enquête ordonnée en application de l'art. 56bis RPAC constitue bien une procédure administrative à laquelle la LPA-VD est applicable. Il convient donc d'examiner si les

exigences posées par cette loi visant à garantir le droit d'être entendu – en particulier le droit des parties de participer à l'administration des preuves – ont été respectées. En l'espèce, les enquêteurs – en application des dispositions municipales – ont auditionné les témoins en l'absence du recourant et, en partie au moins, de son avocate en raison notamment des tensions qui existaient au sein de l'entité au moment de l'ouverture de l'enquête et pour permettre aux personnes entendues de s'exprimer plus librement. L'administration se devait en effet de faire toute la lumière sur les faits à l'origine du conflit existant entre deux de ses collaborateurs, afin d'être en mesure de prendre les dispositions qui s'imposaient, notamment pour protéger leur personnalité. Contrairement à ce que paraît soutenir le recourant, le droit de participer à l'audition de témoins n'est pas absolu; la protection d'intérêts privés prépondérants – notamment la protection de la personnalité des témoins – peut selon les cas justifier une exception au principe du contradictoire (ATF 130 II 169; arrêt TF 8C\_488/2014 du 18 août 2015). Ce mode de faire apparaît en général justifié, voire même conseillé, en présence de plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel (cf. dans ce sens arrêt CDAP GE.2017.0048 du 6 octobre 2017 consid. 2c, s'agissant de l'audition d'apprenties en présence de soupçons de harcèlement sexuel). Il est en effet constant que les témoins entendus dans ce type d'affaires risquent de ne pas pouvoir s'exprimer librement – au moins au stade précoce de l'affaire – s'ils sont directement confrontés à la personne qu'ils accusent ou son représentant. Le fait de procéder à l'audition des témoins en l'absence de la partie était donc en l'espèce justifié par l'intérêt privé prépondérant de protection de la sphère privée des autres collaborateurs, si bien qu'on se trouve dans la situation visée par l'art. 34 al. 4 LPA-VD permettant de procéder à une audition hors la présence des parties. Contrairement à ce que soutient le recourant, on ne saurait donc voir une contradiction entre l'application des dispositions municipales en matière de lutte contre le harcèlement et les garanties procédurales de la LPA-VD. A cela s'ajoute que le recourant n'a pas été entièrement privé de son droit d'assister à l'audition de témoins et de leur poser des questions. Il résulte ainsi du dossier que – conformément aux dispositions municipales (art. 27) – après avoir pu consulter les documents d'enquête, en particulier les procès-verbaux des divers témoignages recueillis, le recourant a demandé l'audition d'un nouveau témoin et une seconde audition d'un collaborateur précédemment entendu. Il n'a en revanche pas fait usage de son droit à demander un contre-interrogatoire des autres collaborateurs qui avaient déjà été auditionnés dans le cadre de l'enquête administrative (cf. ses déterminations du 4 décembre 2019). La mandataire du recourant a de surcroît assisté aux deux auditions supplémentaires précitées et elle a eu la possibilité d'interroger ces témoins à cette occasion (cf. annexes 43 et 44 au rapport d'enquête). Enfin, le recourant ne conteste pas qu'il a pu accéder aux procès-verbaux des divers témoignages et se déterminer sur leur contenu avant que la décision attaquée lui soit notifiée comme l'exige l'art. 36 al. 3 LPA-VD dans un tel cas. c) Le recourant soutient également en vain que le contenu des procès-verbaux des auditions ne lui aurait pas permis d'exercer son droit d'être entendu. Lors de sa troisième audition, le recourant s'est amplement exprimé au sujet des entretiens des personnes précédemment entendues, et ce sur des éléments précis de leurs déclarations (cf. annexe 45 au rapport d'enquête), de sorte que les procès-verbaux apparaissent suffisamment clairs et qu'ils lui ont permis de saisir les points sur lesquelles les discussions avaient porté. Cela résulte du reste aussi de ses écritures particulièrement longues dans le cadre de la présente procédure. d) Enfin, c'est également à tort que le recourant se prévaut d'une prétendue "partialité" de l'autorité intimée en raison de son attitude à la suite de la communication d'un premier rapport d'enquête. Dans la mesure où il

n'est pas tardif (art. 10 al. 2 LPA-VD), ce grief est inconsistant. En effet, quand bien même la municipalité aurait eu connaissance des premiers résultats de l'enquête en septembre 2019 – ce qui n'est aucunement établi – le recourant a par la suite eu connaissance des pièces versées au dossier d'enquête et des procès-verbaux des entretiens menés et il a pu se déterminer sur ces éléments et requérir l'administration de preuves complémentaires. Les auditions qu'il a demandées ont été effectuées, sa mandataire était présente et elle a pu interroger les collaborateurs entendus. Le rapport final d'enquête établi le 20 février 2020 tient de plus compte de l'administration de ces preuves et le recourant s'est encore déterminé à réception de ce document. On ne voit donc pas que, comme le laisse entendre le recourant, l'autorité intimée se serait forgé une conviction inébranlable avant même d'avoir eu connaissance du rapport final de l'enquête. Les griefs formels du recourant en lien avec le déroulement de l'enquête administrative doivent donc être rejetés.

#### **E. 4**

Dans de longs développements, le recourant se plaint d'une constatation inexacte et incomplète des faits en lien avec le traitement de sa plainte pour harcèlement contre B.\_\_\_\_\_. Il soutient en substance que l'autorité intimée aurait insuffisamment instruit les reproches qu'il a formulés à l'encontre de cette dernière. Selon lui, les critiques de certains collaborateurs à son égard concernant ses compétences managériales auraient été reprises par les enquêteurs sans être analysées ni pondérées. Dans le cadre de l'enquête, les consultants de C.\_\_\_\_\_ ont entendu une première fois B.\_\_\_\_\_ puis le recourant, ils ont ensuite auditionné pas moins de dix-sept collaboratrices et collaborateurs de l'entité, après quoi ils ont encore mené des entretiens de clarification avec la prénommée et le recourant. Le rectificatif relatif à ce deuxième entretien fourni par le recourant a été versé au dossier, de même que les autres documents qu'il a produits. Le recourant a par la suite pu consulter les documents d'enquête, en particulier les procès-verbaux des auditions, et requérir des preuves complémentaires. A la suite des demandes de preuves complémentaires du recourant et de B.\_\_\_\_\_, les enquêteurs ont auditionné un collaborateur une seconde fois et quatre collaboratrices et collaborateurs supplémentaires, puis, à sa demande, le recourant une troisième fois. Sur la base des entretiens menés et des divers documents ayant été fournis lors de ces entrevues, les enquêteurs sont parvenus au terme de leur rapport particulièrement complet à la conclusion que les notions de harcèlement psychologique et d'atteinte à la personnalité ne pouvaient pas être retenues à l'encontre de la supérieure hiérarchique directe du recourant. Les enquêteurs ont donc bel et bien recueilli et instruit les faits à l'origine de la plainte du recourant. Cela ressort, outre des éléments précités, en particulier des procès-verbaux des auditions du recourant et du rapport d'enquête, qui retranscrit les faits qu'il a rapportés (cf. rapport d'enquête, p. 24 ss) et les réponses de B.\_\_\_\_\_. Il résulte de plus des procès-verbaux annexés au rapport d'enquête que chacune des personnes entendues a été interrogée sur l'attitude de B.\_\_\_\_\_ aussi bien de manière générale que spécifiquement à l'égard du recourant, ainsi que s'agissant de la demande de clarification de ce dernier par rapport à l'éventuelle attitude dysfonctionnante voire abusive de la part de la prénommée à son encontre. En plus des auditions, l'analyse des enquêteurs a aussi porté sur les pièces qui leur ont été transmises. On ne discerne de surcroît pas d'élément qui permettrait de retenir que certains faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par les auteurs du rapport d'enquête, en particulier concernant les compétences managériales du recourant. A cet égard, outre les deux personnes dont le recourant estime qu'elles ont tenu des propos particulièrement virulents à son égard, plusieurs autres collaborateurs, dont certains lui

étaient subordonnés, ont aussi émis certaines critiques envers lui et il résulte du rapport d'enquête que ces éléments ont bien été analysés et pondérés (cf. rapport d'enquête, p. 13 s. et 60 ss). En conclusion, le recourant critique à tort les faits tels qu'établis par le rapport d'enquête. Au vu du travail particulièrement convaincant des enquêteurs, l'autorité intimée s'est fondée à juste titre sur celui-ci pour considérer que les droits de la personnalité du recourant n'avaient pas été violés et pour refuser la mise en œuvre d'une deuxième expertise, ce qui entraîne le rejet des conclusions prises par le recourant à cet égard.

## **E. 5**

Le recourant invoque que les conditions fixées par l'art. 18 RPAC pour prononcer son déplacement ne seraient pas remplies. a) L'organisation de l'administration communale fait partie des attributions et tâches propres des autorités communales, en vertu de la loi du 28 février 1956 sur les communes (LC; BLV 175.11; art. 2 LC). Il incombe au Conseil général ou communal de définir le statut des collaborateurs communaux et la base de leur rémunération (art. 4 al. 1 ch. 9 LC). La municipalité a la compétence de nommer les collaborateurs et employés de la commune, de fixer leur traitement et d'exercer le pouvoir disciplinaire (art. 42 ch. 3 LC). La commune est ainsi habilitée à réglementer de manière autonome les rapports de travail qu'elle noue avec ses fonctionnaires et employés. Dans ce cas, 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 (arrêts CDAP GE.2020.0238 du 12 août 2021 consid. 2b; GE.2019.0171 du 8 octobre 2020 consid. 4b; GE.2018.0238 du 2 septembre 2019 consid. 2; GE.2018.0012 du 10 janvier 2019 consid. 2 et les arrêts cités). 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 et l'interdiction de l'arbitraire (ATF 108 Ib 209 consid. 2; arrêt du TF 2P.163/2005 du 31 août 2005 consid. 6.1 et les arrêts cités; arrêts GE.2020.0238 précité consid. 2b; GE.2019.0171 précité consid. 4b; GE.2018.0238 précité consid. 2; GE.2018.0012 précité consid. 2). En présence d'un litige relatif au déplacement du recourant, fonctionnaire communal, à un autre poste que celui qu'il occupait jusqu'alors, le Tribunal cantonal ne dispose pas du même pouvoir d'appréciation que la municipalité. Il ne peut notamment pas revoir l'opportunité de la décision attaquée (art. 98 LPA-VD) et il doit exercer son pouvoir d'examen avec retenue. b) L'art. 18 RPAC, sur lequel se fonde la décision attaquée, figure au " Chapitre III - Obligations du fonctionnaire ", sous le titre " Déplacement et travaux spéciaux ", et prévoit que: " 1 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. 2 Son traitement de base ne doit en subir aucune réduction." A teneur de cet article, le déplacement d'un fonctionnaire ne peut donc intervenir qu'aux conditions que celui-ci ait été auditionné au préalable, que son traitement de base soit maintenu et que la mesure soit justifiée par l'intérêt de l'administration. La jurisprudence considère que 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. 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 (arrêt TA GE.2000.0088 du 24 novembre 2000 consid. 3 b) ba) et les références citées; cf. également ATF 136 I 323 consid. 4.5 et 4.6 et les références citées). 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 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 (arrêts TA GE.2005.0111 du 29 décembre 2005, consid. 1b, confirmé par arrêt du TF 2P.39/2006 du 3 juillet 2006; GE.2000.0088 précité consid. 3 b) ba) et l'arrêt cité). Un employé n'a toutefois pas à accepter le déplacement d'un poste à une activité fondamentalement différente qui exige une autre qualification ou engendrerait une déconsidération sociale. 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 (arrêt TA GE.2000.0088 précité consid. 3 b) ba) et les références citées). L'autorité ne doit par ailleurs pas procéder à un déplacement non disciplinaire qui équivaldrait à une sanction déguisée, dans le but d'éviter les désagréments d'une procédure disciplinaire ou d'éluder certaines garanties liées à une telle procédure (arrêts GE.2005.0111 précité consid. 1b; GE.2000.0088 précité consid. 3 b) bc) et les références citées). c) Selon la décision attaquée, l'autorité intimée a motivé le déplacement du recourant au poste de responsable clientèle au sein de la nouvelle Section \*\*\*\*\* de la Division \*\*\*\*\* du Service \*\*\*\*\* des \*\*\*\*\* en raison des difficultés relationnelles persistantes entre celui-là et sa supérieure hiérarchique, qui rendaient la poursuite de leur collaboration impossible, et de l'impact négatif de ce conflit sur l'ensemble du personnel de l'entité, cette mesure se justifiant pour préserver la personnalité de chacun. Elle a par ailleurs entériné cette mesure étant donné que les \*\*\*\*\* étaient parvenus au constat que les ressources en personnel à disposition n'étaient pas utilisées efficacement et qu'une réorganisation de la Division \*\*\*\*\* s'imposait pour cette raison aussi. Elle a de plus considéré que le poste auquel le recourant était transféré, qui se situait au même niveau de responsabilité que le précédent, correspondait à ses compétences. En substance, le recourant conteste que les conditions pour son déplacement sont remplies. Selon lui, cette mesure ne répondrait pas à un besoin de l'administration et le poste de responsable clientèle au sein de la nouvelle Section \*\*\*\*\* ne correspondrait pas à ses aptitudes. Il soutient par ailleurs que son déplacement constituerait une mesure disciplinaire déguisée et invoque une violation du principe de proportionnalité. d) aa) Il convient de relever en premier lieu que non seulement le traitement de base du recourant, mais aussi sa progression salariale sont garantis en l'occurrence, ce que l'intéressé ne conteste du reste pas. La condition posée à l'art.18 al. 2 RPAC est donc remplie. bb) Le recourant invoque en outre en vain la composition viciée de l'autorité administrative, au motif que l'audition en vue de son transfert a été menée, sur délégation de compétence du Conseiller municipal directeur des \*\*\*\*\*, par le chef du Service \*\*\*\*\* des \*\*\*\*\*, alors que celui-ci avait été entendu comme témoin dans le cadre de l'enquête. Comme le relève à juste titre l'autorité intimée, l'art. 18 RPAC n'exige pas que l'audition prévue à son al. 1 soit menée par un membre de la municipalité. Le chef du Service \*\*\*\*\* des \*\*\*\*\* a du reste été entendu dans le cadre de l'enquête à la demande du recourant et cette audition ne lui a pas porté préjudice (cf. annexe 44 au rapport

d'enquête). La décision de déplacement émane pour le surplus bel et bien de la municipalité dans son ensemble et cette autorité disposait, outre du procès-verbal de l'audition du recourant, de tous les éléments nécessaires pour se prononcer. Ce grief doit donc être rejeté.

cc) Le recourant fait par ailleurs valoir que son déplacement ne répondrait pas à un besoin de l'administration puisqu'il se fonderait uniquement sur le conflit l'ayant opposé à sa supérieure, de sorte que son transfert à un autre poste serait lié à sa personne et n'interviendrait pas pour des motifs organisationnels. Il ajoute que dans la mesure où le poste qu'il occupait existe toujours sans avoir subi de modification, aucune raison ne justifie qu'il ne puisse pas le réintégrer. D'après la décision attaquée, l'autorité intimée a justifié le déplacement du recourant aux motifs que la collaboration entre celui-ci et sa supérieure directe était devenue impossible et afin de permettre un emploi plus rationnel du personnel de l'entité concernée. Concernant ce second élément, la municipalité a notamment exposé que la multiplication des échelons hiérarchiques alourdissait les tâches inhérentes au travail de la division et que l'organigramme en vigueur depuis l'organisation mise en place en 2018 ne valorisait pas suffisamment les compétences spécifiques de chacun, au détriment de la qualité des prestations au public et de la stratégie de vente. A cet égard, la municipalité a précisé que la réorganisation mise en œuvre devait permettre aux \*\*\*\*\* de se focaliser à l'avenir sur les prestations, qui constitueront leur principale source de revenus, plutôt que sur les énergies. Cette réorganisation a ainsi consisté en la division des sections \*\*\*\*\* de la Division \*\*\*\*\* du Service \*\*\*\*\* en trois nouvelles sections. Cette réorganisation a en outre nécessité la réallocation des effectifs à disposition ainsi que la suppression de postes et la création d'autres postes, de sorte qu'elle a impliqué une modification des tâches également pour d'autres fonctionnaires que le recourant et sa supérieure avec laquelle il était en conflit. L'autorité intimée a du reste précisé que le conflit existant entre le recourant et sa supérieure, ainsi que leurs compétences respectives, avaient été pris en considération dans le cadre de la réorganisation. On ne voit en l'occurrence pas de motif qui permettrait de mettre en doute ces explications et l'intérêt de la municipalité à mettre en œuvre la réorganisation de l'entité administrative concernée, vu le large pouvoir d'appréciation dont elle dispose en la matière. Cela étant, indépendamment des motifs organisationnels précités, le conflit ayant opposé le recourant et sa supérieure apparaît déjà, en tant que tel, de nature à justifier la mesure de déplacement litigieuse. En effet, au moment où le déplacement du recourant a été décidé, ce conflit durait depuis presque quatre ans. Les nombreuses démarches entreprises au niveau des ressources humaines du Service \*\*\*\*\* des \*\*\*\*\* en vue de trouver une solution aux difficultés relationnelles existantes entre le recourant et sa supérieure, comme l'intervention lors d'entretiens de collaboration, ainsi que la médiation mise en œuvre ayant abouti à la signature d'une charte de collaboration, n'ont toutefois pas permis d'apaiser la situation. Le conflit a atteint un degré tel que la cellule d'Aide à la résolution de conflits a été saisie, puis que la municipalité a décidé d'ouvrir une enquête administrative. Dans ce cadre, les enquêteurs sont parvenus dans leur rapport particulièrement complet et fouillé au constat que le conflit entre le recourant et sa supérieure entraînait d'importantes répercussions non seulement pour les deux principaux protagonistes, mais aussi pour d'autres collaborateurs du service, et que des mesures devaient impérativement être prises. Ils ont également conclu, vu le stade de ce conflit, qu'il était difficilement imaginable qu'une collaboration soit encore possible entre les deux personnes impliquées. La municipalité est parvenue à la même conclusion, vu les mesures qu'elle avait prises, sans succès, pour tenter de désamorcer le conflit en cause et l'impact que celui-ci avait sur la

relation de travail des deux principales personnes impliquées. Aussi, il lui est apparu qu'une réintégration de chacune de ces personnes à son poste de travail était exclue. On ne voit pas en quoi l'autorité intimée aurait excédé son pouvoir d'appréciation en arrivant à ce constat. Par ailleurs, si le recourant soutient désormais qu'aucune raison ne justifie qu'il ne puisse pas réintégrer son poste, qui n'a pas été supprimé dans le cadre de la réorganisation mise en œuvre par la municipalité, il n'en a pas toujours été ainsi. Il a en effet exprimé à plusieurs reprises, dans le cadre des démarches entreprises par la municipalité, qu'il n'envisageait plus de travailler avec sa supérieure directe, avec laquelle le lien de confiance était rompu. Il en va de même pour certains de ses anciens subordonnés, en particulier I. \_\_\_\_\_ et H. \_\_\_\_\_, dont le recourant a déclaré que les propos avaient porté atteinte à sa santé. Il a du reste indiqué à plusieurs reprises qu'il se réservait de déposer plainte contre eux (cf. par exemple, au sujet de la rupture du lien de confiance entre le recourant et sa supérieure, d'une part, et avec certains de ses subordonnés, d'autre part, les annexes 1, 2 et 45 au rapport d'enquête ainsi que les déterminations que le recourant a adressées à la municipalité les 4 décembre 2019 et 6 février 2020). La municipalité a du reste précisé que dans un souci d'équité et afin de tenir compte des compétences de chacune des parties, elle avait décidé de traiter la situation du recourant et celle de son ancienne supérieure de manière similaire en leur proposant de nouveaux postes au sein de deux sections nouvellement créées et en les sortant du climat défavorable qui s'était cristallisé au sein de l'ancienne Section \*\*\*\*\*. Il n'apparaît pas que ce mode de faire soit critiquable, au contraire. Il n'excède en tous cas pas le pouvoir d'appréciation dont disposait l'autorité intimée s'agissant des mesures qu'elle se devait de prendre pour mettre fin au conflit opposant le recourant à sa supérieure et aux répercussions qu'il avait sur l'entité concernée. Peu importe donc que le poste que le recourant occupait avant son déplacement n'ait pas été supprimé dans le cadre de la réorganisation. Au vu de ces éléments, l'autorité intimée n'a pas excédé son pouvoir d'appréciation en considérant que le déplacement du recourant était dans l'intérêt de l'administration. Il ne s'agit pas d'une mesure liée à sa seule personne, contrairement à ce qu'il soutient, mais d'une mesure organisationnelle destinée en particulier à mettre fin à un conflit interpersonnel qui durait depuis plusieurs années, qui n'avait pu être solutionné autrement et dans lequel chacun des protagonistes porte une part de responsabilité. dd) Il reste à examiner si le poste de responsable clientèle au sein de la nouvelle Section \*\*\*\*\* de la Division \*\*\*\*\* du Service \*\*\*\*\* des \*\*\*\*\* correspond aux aptitudes du recourant, ce qu'il conteste. Il soutient que ce poste ne correspond pas à ses compétences, puisqu'il ne comporte aucune tâche de gestion de personnel, alors qu'il était auparavant responsable d'une équipe de 7 à 10 personnes; ce poste constituerait ainsi une entrave à sa progression professionnelle. Il ajoute qu'il ne disposera d'aucune marge de manœuvre dans sa nouvelle fonction et ne sera qu'un exécutant chargé d'obtenir les informations des domaines techniques et de les transmettre aux clients. Dans sa réplique, le recourant fait encore valoir que jusqu'à son déplacement il effectuait des activités de manager, gérait une équipe et occupait une position de cadre intermédiaire, ce qui ne sera plus le cas. Selon lui, ces tâches de management et de gestion d'équipe représentaient 70 %, non pas 20 %, de son travail et ses qualités de manager étaient reconnues. Il convient de relever en premier lieu que s'il ressort de certains éléments du dossier que les compétences de chef d'équipe du recourant ont à certaines occasions été reconnues par le passé, il n'en demeure pas moins qu'à la suite de l'enquête administrative diligentée, les auteurs du rapport d'enquête ont relevé certaines carences de sa part sur le plan managérial (cf. rapport d'enquête, p. 4 et 88). Aucun élément ne permet par ailleurs de retenir que ce constat

résulterait d'une constatation inexacte ou incomplète des faits et le rapport d'enquête apparaît à cet égard convaincant (cf. rapport d'enquête, p. 13 s. et 60 ss; consid. 4 supra). Pour le surplus, la description de poste relative au poste de responsable de l'Unité \*\*\*\*\* que le recourant occupait avant le déplacement litigieux a été mise à jour la dernière fois, et signée par le recourant, en septembre 2018. Il y a donc tout lieu de penser qu'elle reflète de manière conforme à la réalité les tâches et responsabilités qu'il assumait dans son ancien poste et la proportion de son taux d'activité que chacune de ces activités représentait, en particulier la direction de l'équipe \*\*\*\*\* pour 20 %. Quoiqu'il en soit, le recourant n'a pas un droit à exercer la fonction pour laquelle il a été nommé, ni à plus forte raison un droit à se voir garantir la possibilité d'évoluer professionnellement, que ce soit dans le domaine du management et de la gestion de personnel ou d'une quelconque autre façon. Aussi, il n'est pas nécessaire d'examiner plus amplement ses griefs à cet égard. Il n'y a pas non plus lieu de donner suite à sa demande de production des entretiens de collaboration de ses collaborateurs, destinée à établir que ceux-ci ne se seraient jamais plaints de son management. Seule est en effet décisive la question de savoir si le poste de responsable clientèle au sein de la nouvelle Section \*\*\*\*\* correspond à ses aptitudes et ses qualifications. A cet égard, l'autorité intimée impose au recourant son déplacement à un poste nouvellement créé au sein de la même division (Division \*\*\*\*\*) du Service \*\*\*\*\* des \*\*\*\*\*. Il travaillera donc dans une fonction proche de la précédente. A la lecture des descriptifs du poste de responsable de l'Unité \*\*\*\*\* (cf. lettre A supra) et du poste de responsable clientèle au sein de la nouvelle Section \*\*\*\*\* (cf. lettre D supra et descriptif de poste annexé à la décision attaquée), la Cour de céans constate que le poste auquel le recourant est transféré, tout comme celui qu'il occupait auparavant, consiste pour une part importante en du conseil à la clientèle et de la vente, ainsi que la prospection de nouveaux clients, la principale différence par rapport à son ancien poste tenant à l'absence de management. Cela étant, dans son nouveau poste, le recourant aura pour mission de construire des relations pérennes avec les gérances et les prescripteurs multifluides et de mettre en avant les \*\*\*\*\* dans leur pluralité au niveau des prestations et services. Pour ce faire, il devra notamment proposer une stratégie cohérente de mise en valeur des \*\*\*\*\* vis-à-vis des gérances et prescripteurs et la mettre en œuvre. L'autorité intimée a exposé de manière convaincante que le poste auquel le recourant est transféré comprend une composante stratégique plus importante puisque l'on attend de lui qu'il participe à l'élaboration de la stratégie de commercialisation des produits auprès des gérances, qui constituent un segment crucial pour les \*\*\*\*\*. Cela résulte du reste de la description du poste de responsable clientèle annexée à la décision attaquée. Selon ce document, le recourant sera également amené à participer, par son expérience du marché, à l'élaboration et à la mise à niveau des produits, en collaboration avec la division marketing (cf. sur ces points aussi le courriel adressé le 11 mai 2021 par le responsable de la Division \*\*\*\*\* au recourant, produit par l'autorité intimée à l'appui de ses déterminations du 19 mai 2021). Au niveau commercial, le poste en cause représente par ailleurs une progression puisque le recourant passe d'une clientèle "business to consumer" à une clientèle "business to business". Ainsi, si le poste auquel le recourant est déplacé ne comprend certes aucune tâche de gestion d'équipe, il apparaît en revanche plus exigeant à d'autres égards. Cela est corroboré par le fait que ce poste, tout comme l'ancien, est colloqué au niveau 8 de la classification salariale. On relèvera encore qu'un déplacement à un poste au cahier des charges différent est possible sur la base de 18 RPAC même si les compétences demandées sont différentes, voire moins étendues, que pour le poste occupé précédemment, pour autant

toutefois, selon la jurisprudence, que le nouveau poste corresponde aux aptitudes et qualifications du fonctionnaire et n'engendre pas pour lui une perte de considération. Or, tel n'est pas le cas en l'occurrence, quand bien même l'on reconnaîtrait que le recourant avait un statut de cadre intermédiaire avant la réorganisation de la Division \*\*\*\*\*. Celui-ci soutient ainsi en vain que son déplacement correspondait à une régression professionnelle. Pour le surplus, la formation et l'expérience professionnelle du recourant correspondent aux exigences nécessaires pour occuper le poste de responsable clientèle en cause, qui requiert une formation technique et/ou commerciale avec au moins un CFC, d'excellentes compétences dans le domaine de la relation clientèle et cinq ans d'expérience dans la vente de produits et services multimédia et/ou énergies. En définitive, il apparaît, au vu des éléments susmentionnés, que le poste de responsable clientèle au sein de la Section \*\*\*\*\* correspond bien aux qualifications et aux compétences du recourant. ee) Le recourant fait encore valoir que son déplacement serait une sanction déguisée et violerait le principe de proportionnalité. Il prétend qu'il se voit déplacé dans une nouvelle section où il n'existe pour lui aucune possibilité d'évolution, alors que son ancienne supérieure bénéficierait d'une forme de promotion puisqu'elle a été transférée dans une section dont elle pourrait devenir la responsable. Outre que le recourant se fonde sur de simples conjectures, on ne voit de toute manière pas en quoi le fait qu'il n'a pas été promu ou que son ancienne supérieure hiérarchique le soit constituerait une sanction à son égard. Ce grief est dénué de tout fondement et doit être rejeté. Le recourant soutient également en vain que les transferts opérés viseraient à le sanctionner pour s'être plaint de l'attitude de sa supérieure. Il résulte de la décision attaquée que les compétences professionnelles du recourant sont reconnues par l'autorité intimée et qu'il n'a jamais été question de le sanctionner. Le rapport d'enquête et la décision attaquée, en particulier, exonèrent le recourant de tout comportement assimilable à du harcèlement et aucun élément au dossier ne suggère par ailleurs qu'il aurait violé ses obligations professionnelles. La mesure de déplacement litigieuse n'est au surplus pas disproportionnée, au vu des considérations qui précèdent et dans la mesure en particulier où elle était nécessaire pour mettre fin à un conflit entre deux collaborateurs qui durait depuis quatre ans et n'avait pu être solutionné par d'autres mesures, notamment une médiation. ff) Il découle de l'ensemble des considérants qui précèdent que le déplacement du recourant au poste de responsable clientèle au sein de la Section \*\*\*\*\* de la Division \*\*\*\*\* du Service \*\*\*\*\* des \*\*\*\*\* apparaît justifié, l'autorité intimée n'ayant pas excédé la large liberté d'appréciation dont elle dispose en la matière.

## **E. 6**

Mal fondé, le recours doit être rejeté et la décision de la Municipalité de Lausanne du 24 août 2020 doit être confirmée. Il n'est pas perçu de frais, la procédure en matière de contentieux communal de la fonction publique étant gratuite lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. (art. 4 al. 4 du tarif des frais judiciaires et des dépens en matière administrative du 28 avril 2015 [TFJDA; BLV 173.36.5.1]), ni alloué de dépens (art. 55, 91 et 99 LPA-VD).