

VD_OMNI GE.2020.0218 vom 11. Februar 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-02-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2020.0218

FR: VD_OMNI GE.2020.0218 du 11 février 2022

IT: VD_OMNI GE.2020.0218 del 11 febbraio 2022

Regeste

A. _____/Municipalité de Lausanne | Personnel communal. Recours contre une mise en demeure prononcée suite: - au refus de prendre en charge des dossiers, refus qui ne peut se justifier ni par une situation de travail nuisible ni par des circonstances particulières (consid. 4a); - à la présence du recourant au bureau malgré des symptômes du covid-19 (consid. 4b); - à la répétition d'absences non justifiées; mise en demeure assortie de l'obligation de présenter un certificat médical dès le premier jour d'absence (consid. 4c). Suppression du versement de l'annuité également confirmée (consid.5). Rejet du recours.

Erwägungen

E. 1

a) Selon l'art. 92 al. 1 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; BLV 173.36), la CDAP connaît des recours contre les décisions et décisions sur recours rendues par les autorités administratives, lorsque la loi ne prévoit aucune autre autorité pour en connaître. b) La décision attaquée consiste en une mise en demeure, prononcé qui est sujet à recours à la Cour de céans (cf. GE.2019.0171 du 8 octobre 2020 consid. 1 et les développements qui y figurent). Quant à la suspension du versement des annuités, elle apparaît incontestablement comme une décision sujette à recours (cf. arrêt GE.2021.0026 du 19 novembre 2021 consid. 4c). Le recours ayant été déposé dans le délai et la forme prescrite, il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

E. 2

Une audience a eu lieu le 19 novembre 2021. Le recourant requiert encore l'audition de deux témoins qui ne se sont pas présentés lors de l'audience du 19 novembre. 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 tribunal a donné au recourant, comme à l'autorité intimée, la possibilité d'amener trois témoins et les a convoqués en vue de l'audience du 19 novembre 2021. L'une des trois témoins requis par le recourant a indiqué, en date du 7 octobre 2021, qu'elle ne pourrait pas être présente. Or le recourant n'a pas demandé au tribunal de convoquer un autre témoin ni demandé à ce que ce témoin puisse produire un témoignage écrit. Quant au second témoin absent, il a, non sans une certaine légèreté, informé le tribunal de son absence, pour cause de congrès syndical, le jour précédent l'audience. Par ailleurs, le recourant avait dans un premier temps également requis l'audition des trois témoins entendus à la demande de l'autorité et a ainsi pu les faire témoigner sur les éléments qui lui paraissent pertinents lors de l'audience. Cela étant, le tribunal s'estime de toute façon suffisamment renseigné par le dossier. Il sera exposé ci-après en lien avec chaque argument les raisons pour lesquelles des témoignages supplémentaires ne seraient pas de nature à modifier l'appréciation du tribunal. En particulier pour ce qui concerne la surcharge du Service social, point sur lequel le recourant entend principalement faire témoigner ses témoins, il apparaît qu'il s'agit d'un fait qui n'est pas contesté. Dès lors que l'audition des personnes dont les témoignages sont requis n'apparaissent nécessaires ou propres à influencer le sort de la cause, il n'est pas donné suite aux réquisitions de preuve du recourant.

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

En l'espèce, le recourant requiert que les injonctions de la mise en demeure soient supprimées en tant qu'elles lui intiment l'ordre de respecter scrupuleusement les instructions de la hiérarchie et les consignes de travail (consid. a ci-après), d'adopter un comportement prévenant et respectueux et de s'abstenir de faire quoi que ce soit qui pourrait entraver la bonne marche du service (consid. b ci-après) et de présenter un certificat médical dès le premier jour d'absence (consid. c ci-après). a) Le premier aspect de la mise en demeure, à savoir l'ordre de respecter scrupuleusement les instructions de la hiérarchie et les consignes de travail, a été motivé par le fait que le recourant a refusé, le 9 juillet 2020, de traiter cinq dossiers supplémentaires. Il se fonde sur l'art. 16 RPAC, selon lequel le fonctionnaire doit se conformer aux instructions de ses supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement. aa) Le recourant soutient que, pour comprendre les raisons qui l'ont poussé à refuser ces cinq dossiers, il convient de contextualiser la situation dans laquelle il se trouve avec ses collègues au sein du Service social. Il expose que, depuis l'automne 2019, les GPRI ont entrepris diverses démarches pour dénoncer leurs conditions de travail, notamment leur charge de travail trop importante et l'absence de mesures pour la réguler. Dans ce cadre, ils ont interpellé l'autorité intimée, le syndicat Sud ainsi que l'Inspection du travail de la ville de Lausanne. Suite à ces interpellations, l'Inspection du travail a effectué un contrôle au sein du Service social en date du 3 février 2020 et a émis diverses recommandations dans son rapport du 3 mars 2020. Il ressort des pièces aux dossiers et n'est pas contesté, ni par les

parties ni par les témoins, que les GPRI du SSL font face à une charge de travail très importante et ceci de manière chronique. Dans sa réponse, l'autorité intimée admet expressément que le SSL avait constaté une charge de travail importante et généralisée depuis le mois de septembre 2019 et avait de ce fait mis en place un certain nombre de mesures visant à soulager les GPRI. Le recourant conteste que le SSL ait pris ses mesures de sa propre initiative. Peu importe, dès lors que ces mesures ont été prises. Les témoignages recueillis lors de l'audience du 19 novembre 2021 confirment les difficultés rencontrées par les GPRI. Ainsi le témoin G._____ relève qu'il y a " pas mal d'absentéisme ", dont elle ne connaît toutefois " pas vraiment les raisons ". Elle indique qu'elle a elle-même été absente pendant 5 semaines, en raison d'un épuisement provoqué par sa surcharge de travail, à son souvenir en 2018 ou 2019. Elle précise néanmoins que des mesures ont été prises: elle n'a ainsi pas dû reprendre les révisions annuelles à ce jour et a pu fermer ses lignes téléphoniques pendant certaines périodes. Cela étant, les effets peinerait à se faire sentir. Cette appréciation rejoint celle du témoin H._____. Celle-ci indique néanmoins que l'absentéisme est surtout lié aux maladies d'enfants et qu'il n'y a pas eu de burnout dans son équipe. Décrivant la situation à la fin du printemps 2020, elle expose aussi que " au retour du confinement, il y avait beaucoup d'allègements venant du canton, qui tenaient compte de la situation exceptionnelle. Ce n'était pas le moment auquel la surcharge a été le plus ressentie. On était déstabilisés par la situation et ce n'était pas un moment facile ". Le témoin I._____ indique aussi que la charge de travail reste excessivement élevée malgré les mesures prises, qu'elle qualifie par ailleurs de très utiles. Elle relève malgré cela qu'il n'y a pas beaucoup d'absences dans son unité (" Il y en a eu mais pas de manière excessive "). Le chef d'unité D._____ confirme également que la charge de travail du service est conséquente (" Les GPRI ont passablement de dossiers, qui nécessitent un effort important et constant. Ils ne peuvent pas baisser la cadence. La question de la charge de travail revient de manière récurrente dans les discussions que j'ai avec les collaborateurs. Ils se plaignent de cette charge. Ils ont une organisation très pointue pour absorber cette surcharge et garantir que le RI soit versé dans les délais "), tout en soulignant l'action de la direction et les mesures prises. Questionné en cours d'audience sur le sujet de l'absentéisme (intégrant aussi les absences de très courtes durées), il relève que celui-ci a récemment diminué au sein de son équipe. Avant, il était moyennement élevé. A sa connaissance, une collaboratrice de son équipe a fait un burnout. Il ressort de ce qui précède que la charge de travail incombant au GPRI est très élevée, que la direction est en conscience et a pris des mesures pour remédier à la situation. Même si ces mesures n'ont pas encore permis de réduire de manière suffisante la charge de travail, il apparaît qu'elles ont tout de même permis une évolution de la situation dès lors qu'aucun des témoins n'a fait état d'un absentéisme hors des normes qui serait directement lié à la surcharge au sein de l'équipe du recourant après la prise de ces mesures. Il apparaît que les collègues du recourant ont assumé la charge de travail à satisfaction de l'autorité intimée. Il ne peut ainsi pas être question d'une situation de travail qui porterait atteinte au bien-être des employés et pourrait justifier le refus d'exécuter un travail supplémentaire. Le fait que la charge de travail ne soit pas optimale ne suffit pas encore à légitimer le refus du recourant d'accepter des dossiers qui lui sont attribués. Il faut à cet égard examiner s'il existe des circonstances particulières justifiant ce refus. Tel pourrait par exemple être le cas si le recourant était contraint d'accepter plus de dossiers que ses collègues sans raison objective ou alors si le recourant n'avait pas bénéficié d'un soutien ou d'une décharge à laquelle il avait droit. Ces deux points sont examinés ci-après. bb) Pour ce qui concerne la répartition égale de la

charge de travail entre les collaborateurs, le recourant a tout d'abord soutenu dans son recours que, depuis la fin de son arrêt-accident au mois d'août 2019, il avait repris son activité à 70%, tout en se voyant contraint de reprendre son portefeuille de dossiers équivalant à un 100% (voire 140% selon les déclarations faites en audience). Il indiquait aussi que, à la fin du mois de juin 2020, il s'est vu attribuer d'un coup 29 "dossiers COVID", soit des dossiers nouveaux et non instruits reçus durant la période de semi-confinement entre mars et juin 2020, alors que ses collègues en ont reçu en moyenne cinq à dix. Le recourant semblait ainsi soutenir dans un premier temps qu'il avait reçu plus de dossiers à traiter que ses collègues. Ces affirmations sont contredites par les explications fournies par l'autorité intimée dans sa réponse. Elle explique que le recourant a, lors de son retour au travail, été libéré du traitement de nouvelles situations, étant précisé qu'une nouvelle situation représente approximativement 4h30 de travail. Par ailleurs, après près de deux mois d'absence, le portefeuille du recourant avait naturellement diminué du fait de la fermeture de certains dossiers. Concrètement, le 7 août 2019, il avait la charge de 82 dossiers, ce qui correspondait à un taux de 89,5%. L'autorité intimée ajoute que le recourant a bénéficié de l'appui d'une gestionnaire de prestations polyvalente à quinze reprises entre le 12 août et le 4 décembre 2019. Il a par ailleurs été dispensé d'effectuer des remplacements lors de vacances et absences de ses collègues d'août 2019 à fin juin 2020. L'autorité intimée relève encore que le portefeuille du recourant a été diminué d'environ 30% à compter du 5 septembre 2019, soit moins d'un mois après son retour au travail, et ce, afin de tenir compte de son taux d'activité réduit à 70%. Ainsi par exemple au 6 mars 2020, le portefeuille du recourant se montait à 63 dossiers, ce qui correspondait à un taux de 64,9%. L'autorité reconnaît que lors de la bourse aux dossiers du mois de juin 2020, à savoir plus de deux mois après la reprise du travail à plein temps par le recourant, celui-ci s'est effectivement vu attribuer 29 "dossiers COVID" au vu du fait que sa charge de travail était effectivement moins importante que celle de ses collègues aussi à 100%. Elle explique toutefois que cette différence était en particulier due au fait que, nonobstant une reprise à 100% dès le 20 avril 2020, les mesures d'allègement décidées en sa faveur en août 2019 (tout particulièrement la libération des nouvelles situations) s'étaient prolongées jusqu'à juin 2020. L'autorité estime qu'il était ainsi parfaitement légitime de lui attribuer un nombre plus important de dossiers, en précisant que, pour atteindre un portefeuille de dossiers à 100%, le recourant aurait en réalité dû se voir attribuer 40 dossiers supplémentaires et non 29. Il s'avère en effet que, lors de la bourse de juin, le recourant traitait 59 dossiers, ce qui représentait une charge nettement moins importante que celle de ses collègues au même taux d'activité (76, 85, 81, 84, 89), ou même à 80% (65). Ainsi, nonobstant une reprise du travail à 100% et les 29 dossiers attribués lors de la bourse de juin 2020, le recourant gérait, début juillet 2020, un portefeuille équivalent à un 87% et non à un 100%, avec la gestion de 88 dossiers. On ajoutera que d'autres collègues qui avaient déjà un portefeuille à 100 ont reçu les dossiers COVID en plus de leur quota (cf. le témoignage de I._____, 17 dossiers COVID). Dans sa réplique, le recourant n'a pas contesté les chiffres avancés par l'autorité intimée. Ensuite lors de l'audience, il a déclaré qu'il ne contestait pas les chiffres mentionnés dans les écritures au sujet de la répartition de la charge de travail entre collègues. De même, concernant les 29 dossiers COVID, il a déclaré qu'il ne contestait pas que le rééquilibrage était juste. Il y a ainsi lieu de considérer que le recourant n'a pas été victime d'une inégalité de traitement et qu'il n'a pas été plus chargé en dossier que ses collègues. Le recourant indique encore qu'il animait deux séances d'information pour les nouveaux bénéficiaires par mois, ce qui équivaut à deux nouvelles situations par mois. Lors de l'audience, la

représentante de l'autorité intimée a expliqué que les séances de formation étaient interdites depuis mars 2020. Il n'y a ainsi pas lieu d'en tenir compte pour évaluer la situation au mois de juin et juillet 2020. Enfin, il n'y a pas lieu de suivre le recourant lorsqu'il soutient que l'autorité intimée omet à tort de tenir compte du fait que chaque dossier est différent et qu'il n'est pas possible d'attribuer de manière forfaitaire une charge de travail pour chaque dossier. En effet, au vu du nombre de dossiers traités, il apparaît vraisemblable que la charge s'équilibre au cours de l'année pour chaque gestionnaire. Au demeurant, si le recourant avait dû gérer une proportion excessivement élevée de dossiers compliqués, on aurait pu attendre de lui qu'il le signale à son chef (qui a d'ailleurs indiqué en cours d'audience qu'il se chargeait de reprendre certaines situations trop lourdes pour les GPRI), ce qu'il n'a pas fait. L'argument du recourant selon lequel tous les employés n'ont pas la même vitesse de travail n'est pas non plus recevable. L'employeur est en effet en droit de déterminer la qualité et la quantité du travail qu'il attend des personnes qu'il salarie en se référant à une moyenne raisonnable, indépendamment du ressenti subjectif de chaque employé. Le recourant reproche encore à l'autorité intimée de n'avoir pas tenu compte de la surcharge mentale qu'il subissait en raison des circonstances de sa vie privée. Aussi compliquées que puissent être ces circonstances, il ne peut être exigé de l'employeur qu'il diminue ses exigences quantitatives de manière permanente pour des raisons tenant à la vie privée du recourant. Les congés pour enfant malade et proche aidant permettent par ailleurs de tenir compte de ces circonstances particulières. Si la situation reste néanmoins trop difficile à gérer, il reviendrait en définitive au recourant de rechercher un emploi compatible avec son organisation personnelle. Il est en outre nécessaire de mentionner que, lors de l'audience, le recourant, interrogé sur l'organisation de son travail, qui avait été qualifiée de non satisfaisante en 2017 et 2018, a indiqué qu'il était entraîneur de foot, ce qui représentait une charge trop lourde, en plus du temps que lui demandait sa famille. Force est ainsi de constater que la surcharge mentale dont se plaint le recourant provient aussi de l'organisation de ses loisirs. cc) Le recourant estime qu'il n'a pas bénéficié du soutien auquel il avait droit après son absence pour cause d'accident durant l'été 2019, ce qui expliquerait son impossibilité d'assumer de nouveaux dossiers en juillet 2020. Concernant les mesures mises en place spécifiquement pour soutenir le recourant, l'autorité intimée a indiqué que le recourant avait été libéré de nouvelles situations, que son portefeuille avait été diminué à 70% dès le 5 septembre 2019 et qu'aucun remplacement au sein de l'unité ne lui avait été demandé à partir d'octobre 2019. S'il ressort de ce qui précède que les allègements n'ont été effectifs qu'un, voire deux mois après le retour au travail du recourant et que cela a pu entraîner une certaine pression chez lui, il n'en demeure pas moins qu'en octobre au plus tard, sa charge de travail correspondait à son taux d'activité. On comprend dès lors mal quelle pertinence ont encore ces éléments pour justifier le refus d'assumer de nouveaux dossiers en juin 2020. Au demeurant, au moment de la reprise du travail le 7 août 2019, le recourant n'a pas présenté immédiatement de certificat médical en vue d'une reprise à temps partiel, celui-ci n'ayant été remis qu'en date du 21 août 2019. Outre la réduction du nombre de dossiers, l'autorité intimée a indiqué que le recourant avait bénéficié à plusieurs reprises de l'appui d'une gestionnaire de prestations polyvalente entre août 2019 et février 2020, ce qui de son point de vue rendait le refus d'accepter de nouveaux dossiers encore plus incompréhensible. Le recourant expose que la mise en place de la polyvalence s'est faite de manière laborieuse et irrégulière, souvent annulée à la dernière minute et qu'il devait lui-même préparer le travail de la gestionnaire de prestations polyvalente. Il relève aussi que l'appui de la gestionnaire de prestations polyvalente était initialement prévu à hauteur d'une

fois par semaine, ce qui n'a finalement pas été respecté. Il n'en demeure pas moins qu'il a bénéficié d'une polyvalence aux dates suivantes: 12, 16, 23 août 2019, 13 et 27 septembre 2019, 3, 4 et 30 octobre 2019, 7, 8, 11, 19, 25 et 26 novembre 2019, 4 décembre 2019, du 17 au 21 février 2020, 25 février 2020. L'autorité intimée explique que les polyvalences ont été organisées selon les disponibilités tout en essayant d'atteindre le rythme d'une fois par semaine. Si ce rythme n'a pas toujours pu être tenu, il y a lieu de remarquer qu'à un certain nombre de reprises la polyvalence est intervenue plusieurs fois dans une même semaine. Le recourant soutient de son côté que les dates précitées comprennent également des remplacements pour cause de vacances, mais sans autre précision. Il ajoute que la polyvalence est partagée simultanément par plusieurs collaborateurs, ce qui relativise son importance. Il ne s'agirait ainsi pas d'une mesure qui a été mise en place spécifiquement pour lui, vu qu'elle est utilisée par de nombreux employés. Il ne peut pas être suivi sur ce point. Même si la polyvalence est partagée simultanément par plusieurs collaborateurs, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit indéniablement d'une mesure de soutien. En définitive c'est à tort que le recourant soutient qu'il n'a pas fait l'objet d'un accompagnement de la part de sa hiérarchie. Celui-ci n'était peut-être pas conforme à ses attentes personnelles, mais il doit être considéré comme suffisant et raisonnable. Il y a ainsi lieu de retenir que les mesures mises en oeuvre pour soulager le recourant ont été suffisamment concrétisées, de sorte que celui-ci ne pouvait pas soutenir qu'il se trouvait objectivement dans une situation de surcharge de travail telle qu'elle pouvait justifier le refus de prise en charge de cinq dossiers supplémentaires en juillet 2020. Le recourant soutient qu'il est notoire qu'il est très difficile d'absorber la charge de travail accumulée pendant deux mois d'absence. Il répète l'argument s'agissant de l'attribution des 29 "dossiers COVID" intervenue en juin 2020. Certes, se voir imposer un tel nombre de dossiers à traiter immédiatement peut être générateur d'un pic de stress intense. Cela étant, il n'est pas allégué que le recourant a reçu l'ordre de traiter immédiatement les dossiers COVID ou qu'il aurait été mis sous pression à ce propos. Le témoin I. _____ a ainsi indiqué à cet égard qu'elle avait pris quatre mois pour traiter 17 dossiers COVID en sus de ses autres dossiers, sans que cela n'ait apparemment posé de problèmes. Au vu des divers éléments exposés ci-avant, le refus de traiter cinq dossiers supplémentaires le 9 juillet 2020 était injustifié et infondé et ce, d'autant plus que, avec ces dossiers, le recourant n'atteignait pas encore une charge à 100%. Le recourant justifie en particulier son refus par sa demande de réduction de son taux d'activité. Toutefois cette demande, qui n'était aucunement acceptée à ce stade, et qui a d'ailleurs été refusée par la hiérarchie, ne permettait pas au recourant de décider de manière unilatérale de l'organisation de son travail. Le recourant justifie aussi son refus par le fait qu'il allait partir en vacances. Cet argument n'est pas pertinent. On ajoutera en particulier qu'il ne ressort pas dossier que des délais serrés auraient été impartis pour liquider ces dossiers. En définitive, il y a lieu de retenir que non seulement le recourant a bénéficié des mesures généralisées mises en place par le service pour répondre au besoin des gestionnaires vu la charge de travail importante, mais qu'il a également bénéficié de mesures personnalisées visant à alléger sa propre charge de travail. Sa difficulté à assurer le même rythme de travail que ses collègues ne peut dès lors pas être imputée à son employeur, mais semble provenir plutôt de ses difficultés d'organisation soulignées à diverses reprises dès le début de son activité auprès de la ville de Lausanne (cf. les comptes-rendus des entretiens de collaboration: du 14 septembre 2016, relevant que le recourant devait " absolument trouver de la méthode, mieux analyser les priorités et ne pas se laisser submerger par son classement " , " organiser ses absences " et " éviter de se reposer sur les autres " ; du 29 septembre 2017, dans lequel,

au niveau de l'évaluation des performances, le point " Organisation du travail " a été noté " Ne remplit pas " , notamment car l'organisation personnelle du recourant avait tendance " à perturber l'équipe (va-et-vient, oubli des paiements principaux, pose de NS sur des jours fériés) " ; du 28 septembre 2019, dans lequel, au niveau de l'évaluation des performances, le point " Organisation du travail " a été noté " Ne remplit pas ") . Au vu des éléments précités, le premier point de la mise en demeure contestée ne prête pas le flanc à la critique.

b) En second lieu, la mise en demeure enjoint le recourant à adopter un comportement prévenant et respectueux et à s'abstenir de faire quoi que ce soit qui pourrait entraver la bonne marche du service. L'autorité intimée se réfère à l'art. 22 RPAC, qui dispose que le fonctionnaire doit en toutes circonstances agir conformément aux intérêts de la Commune et s'abstenir de tout ce qui pourrait lui causer perte ou dommage (al. 1) et que, par son attitude il doit se montrer digne de la considération et de la confiance que sa situation officielle exige (al. 2). La mise en demeure se fonde sur l'évènement suivant: Le 6 août 2020, le recourant a participé en début de matinée avec ses collègues à un café organisé afin d'accueillir une nouvelle collaboratrice. En cours de matinée, le recourant a annoncé à ses collègues de l'unité qu'il avait des symptômes liés au COVID-19. Il a fait le test coronacheck vers 13h00 et, au lieu de quitter les locaux immédiatement, il a travaillé jusqu'à 15h00 (en open space) en continuant à avoir des échanges avec ses collègues et en se déplaçant dans les locaux. Il s'est avéré le lendemain que le test du recourant était positif au COVID-19 et certains de ses collègues ont été mis en quarantaine. L'autorité intimée estime que le recourant a eu un comportement non prévenant et négligent en continuant à travailler sans se soucier de ses collègues et en ne tenant pas compte des remarques des personnes présentes qui l'invitaient à rentrer chez lui. Elle considère qu'il a également contrevenu aux prescriptions décidées et mises en place par la municipalité afin de protéger la santé de tout son personnel ainsi que de régler l'organisation du travail durant cette période. Ces décisions, fondées sur les recommandations de la Confédération et les mesures édictées aussi bien par le Secrétariat à l'économie que l'Office fédéral de la santé publique sont traduites sous forme de Foire aux questions, régulièrement mise à jour en fonction de l'évolution de la situation sanitaire sur le site intranet de la ville, accessible à l'ensemble du personnel. L'autorité intimée expose que ces directives invitent le collaborateur ou la collaboratrice qui présente des symptômes du COVID-19 à informer son chef ou sa cheffe direct-e de la situation et faire le test coronacheck . Si le test indique qu'un test COVID n'est pas nécessaire, le collaborateur ou la collaboratrice poursuit son activité professionnelle en portant le masque jusqu'à disparition des symptômes. Si, en revanche, il est recommandé de faire un test COVID, il est demandé au collaborateur ou à la collaboratrice de se mettre en auto-quarantaine et d'en informer son service, étant précisé que l'auto-quarantaine est comptabilisée comme une absence maladie indépendamment du résultat ultérieur du test. Le recourant expose à sa décharge qu'il a demandé à sa hiérarchie à pouvoir effectuer du télétravail, ce qui lui a été refusé. Il est alors resté jusqu'à 15h00 pour terminer des dossiers urgents, afin d'éviter que ses collègues n'en héritent en cas de mise en quarantaine. Il soutient ainsi que c'est précisément par altruisme vis-à-vis de ses collègues et des bénéficiaires du Service social qu'il est demeuré jusqu'à 15h00 à son poste de travail, alors que la solution de facilité aurait été de quitter son poste immédiatement sans égard au traitement diligent de ses dossiers. Il ajoute aussi qu'il portait un masque lorsque la distance sociale ne pouvait pas être respectée. Force est à cet égard de constater que la bonne volonté du recourant ne peut justifier l'irrespect des directives de son employeur. Même s'il s'avère qu'aucun des collègues du recourant n'a attrapé le COVID, son interprétation personnelle

des règles applicables a néanmoins créé une mise en danger abstraite qui n'est pas admissible. Le recourant ajoute encore que c'est en raison du refus de sa hiérarchie que le travail n'a pas pu être effectué à domicile. Il faut toutefois constater qu'il n'existait à l'époque aucun droit au télétravail en cas de suspicion d'infection au COVID. Au final, même si l'événement du 6 août 2020 constitue un événement ponctuel, il n'en demeure pas moins que, dans ce contexte, le recourant a fait fi des instructions de son employeur. Pensant savoir mieux que son employeur quelle était la solution adaptée, il a au final adopté un comportement peu respectueux de ses collègues et de son environnement de travail, susceptible d'occasionner un dommage à son employeur si le virus s'était répandu. La mise en demeure y relative est ainsi justifiée. Au vu de ce qui précède, il n'est pas nécessaire de déterminer si le recourant s'est tenu parfois à 2 mètres de ses collègues (et la requête d'audition de témoins formulée à ce propos s'avère inutile), ni s'il a déjà eu des symptômes COVID au cours de la nuit du 5 au 6 août 2021. Le fait que certains de ses collègues aient, ou non, été mis en quarantaine n'est pas non plus pertinent. c) La décision entreprise est contestée en troisième lieu en tant qu'elle impose au recourant de dorénavant présenter un certificat médical dès le 1^{er} jour d'absence. La décision se fonde sur l'art. 12 RPAC, selon lequel " le fonctionnaire empêché de respecter son horaire de travail en informe immédiatement son chef ". L'instruction administrative (IA-RPAC) 12.01 précise que le personnel est dispensé de produire un certificat médical en cas d'indisponibilité passagère entraînant une suspension de trois jours de travail au plus (ch. 1). Le chef ou la cheffe de service peut toutefois déroger à cette règle s'il ou elle l'estime nécessaire (ch. 2). L'autorité intimée expose que les absences du recourant, qu'elles soient dues à des rendez-vous médicaux, à des timbrages manuels ou manquants ou encore à une mauvaise gestion de son temps de travail, sont nombreuses et ont amené la hiérarchie à procéder à des vérifications, étant précisé que ces dernières n'ont porté que sur le mois de juin 2020. Si le recourant a été en mesure de justifier un certain nombre d'absences survenus durant le mois de juin 2020 (timbrages manuels ou manquants) et de rendez-vous médicaux, l'autorité intimée relève qu'un nombre non négligeable d'absences (sur des journées ou des demi-journées) n'ont pas trouvé de justification. Elle ajoute que les nombreux rappels et avertissements de la hiérarchie sur ces aspects, restés lettre morte, ont ébranlé le lien de confiance nécessaire à la relation de travail. Elle s'est ainsi vue contrainte de mettre en place un contrôle plus strict du temps de travail du recourant et donc de ses absences. La demande d'un certificat médical dès le premier jour d'absence s'inscrit dans ce contrôle. Le recourant s'oppose à la mesure en soulignant que même s'il a eu un grand nombre d'absences pour des rendez-vous médicaux, il a été admis après vérification que celles-ci étaient entièrement justifiées. Dans la mesure où l'institution de la mise en demeure vise à sanctionner des manquements commis par un fonctionnaire avant un éventuel licenciement, il ne voit pas sur quelle base il devrait recevoir une telle mise en demeure, vu qu'il n'a précisément commis aucun manquement. Par ailleurs, s'il admet que certains timbrages manuels n'ont pas pu être justifiés, il considère qu'il ne faut pas faire d' amalgame entre deux problématiques distinctes, soit celle du respect des dispositions sur l'aménagement du temps de travail et celle relative à la production d'un certificat médical en cas de maladie. Il indique qu'il a pris acte des griefs qui lui ont été faits en lien avec les timbrages manuels, qui ont également fait l'objet de la décision entreprise mais non contestés dans le cadre du présent recours. Le recourant estime que l'autorité ne saurait utiliser cet aspect non contesté de la décision pour rajouter un élément supplémentaire dans la mise en demeure, qui n'a pas de lien avec la problématique des timbrages. En l'occurrence, l'obligation imposée au recourant s'apparente plus à une

mesure d'organisation qu'à une mise en demeure dès lors qu'elle ne vise pas à sanctionner des manquements antérieurs en lien avec des absences du recourant pour cause de maladie et qu'elle s'explique plutôt par une relation de confiance dégradée. En tant que mesure d'organisation interne, il n'est pas sûr qu'elle puisse faire l'objet d'un recours. Il n'y a cependant pas lieu d'examiner cette question plus en détail dès lors que la mesure apparaît fondée au vu de la légèreté avec laquelle le recourant gère l'aménagement de son temps de travail, ce qu'il reconnaît lui-même. À cet égard, le fait qu'il ne conteste pas certains éléments de faits n'a pas pour conséquence que ces éléments ne doivent pas être pris en considération et ne peuvent pas avoir de conséquences. On relève par ailleurs que, pour ce qui concerne les relations de droit privé, la législation fédérale est muette sur le délai à partir duquel un certificat médical est exigible, ce qui autorise les employeurs à demander un certificat médical dès le premier jour. Le recourant relève encore que la participation à un rendez-vous médical n'implique pas automatiquement l'existence d'une maladie susceptible de faire l'objet d'un certificat médical. Ainsi il ne serait pas possible d'obtenir un certificat médical pour prendre part à des séances de physiothérapie. De fait, l'exigence d'un certificat médical dès le 1^{er} jour concerne l'hypothèse où l'intéressé ne se rend pas à son travail durant une journée entière en raison d'une maladie ou d'un accident. Cela ne concerne par conséquent pas l'hypothèse d'une simple absence durant la journée pour un rendez-vous médical ou une séance de physiothérapie. Il n'y a dès lors pas lieu de mettre en cause la mesure litigieuse pour ce motif. La décision attaquée doit par conséquent être confirmée aussi sous cet angle.

E. 5

Le recourant conteste également la suppression du versement de son annuité. Le RPAC, à son chapitre V " Droits du fonctionnaire Section I Traitement et avancement ", prévoit ce qui suit concernant la possibilité de supprimer l'annuité: "Art. 36 – c) traitement initial, augmentations ordinaires et déclassement (...) 4 Si les prestations du fonctionnaire sont jugées insuffisantes, sans que cela justifie une mise en demeure ou un licenciement au sens de l'article 70, l'annuité peut lui être refusée. Ne sont prises en compte que les insuffisances de prestations imputables au fonctionnaire. Cette mesure ne peut être prise par la Municipalité qu'après audition du fonctionnaire ou de son représentant légal". Lors de l'audience du 19 novembre 2020, la représentante de l'autorité intimée a expliqué que les consignes de la municipalité en lien avec la suppression de l'annuité étaient qu'il pouvait s'agir soit d'une mesure isolée soit d'une mesure prononcée en parallèle d'une mise en demeure ou d'un licenciement. Selon le recourant, la lecture littérale de l'art. 36 al. 4 RPAC permettrait d'arriver à la conclusion que la suppression de l'annuité est envisageable uniquement en cas de prestations défailtantes d'un point de vue qualitatif. Il est en effet seulement fait mention de prestations " insuffisantes ", mais non de manquements, de problèmes comportementaux ou d'autres circonstances. Il en découlerait que l'annuité du recourant ne pourrait être supprimée que si ses prestations sont insuffisantes, respectivement si la qualité de son travail est remise en cause. Or force serait de constater que tel n'est pas le cas. Le recourant ne peut pas être suivi. Le comportement et l'attitude d'un collaborateur, et plus largement du respect des devoirs de fonction, sont des éléments essentiels d'une relation de travail. Si ceux-ci sont qualifiés d'insuffisants, la prestation de travail peut logiquement être qualifiée d'insuffisante. Au surplus, l'insuffisance peut aussi être quantitative, ce qui est le cas en l'espèce. Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que la suppression de l'annuité 2021 est justifiée.

E. 6

Les considérants qui précèdent conduisent le Tribunal à rejeter le recours et à confirmer la décision attaquée. Bien que le recourant succombe, aucun émolument de justice ne sera perçu (cf. 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]; cf. en outre arrêts CDAP GE.2020.0189 du 12 juillet 2021 consid. 6; GE.2015.0081 du 15 décembre 2015 consid. 7; GE.2012.0211 du 19 février 2013 consid. 4). L'allocation de dépens n'entre pas en ligne de compte (art. 55 al. 1, 91 et 99 LPA-VD).

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