

# VD\_OMNI GE.2021.0181 vom 29. März 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-03-29, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_GE.2021.0181](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2021.0181)

FR: VD\_OMNI GE.2021.0181 du 29 mars 2022

IT: VD\_OMNI GE.2021.0181 del 29 marzo 2022

## Regeste

A. \_\_\_\_\_ /Municipalité de Lausanne | Confirmation de la résiliation de la nomination provisoire d'un fonctionnaire communal. La décision attaquée fait apparaître que sur une période d'un peu plus de cinq mois, les prestations du recourant ne répondaient pas aux attentes de sa hiérarchie. Les explications sommaires du recourant, qui se contente d'affirmations générales non étayées et sans offre de preuve, ne peuvent être retenues. Rejet du recours.

## Erwägungen

### E. 1

a) Conformément à l'art. 6 al. 1 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 (LPA-VD; BLV 173.36), le Tribunal cantonal examine d'office s'il est compétent. Selon l'art. l'art. 92 al. 1 LPA-VD, 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. Aux termes de l'art. 3 al. 1 LPA-VD, est une décision toute mesure prise par une autorité dans un cas d'espèce, en application du droit public, et ayant pour objet de créer, de modifier ou d'annuler des droits et obligations (a), de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits et d'obligations (b) ou de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits et obligations (c). b) Aux termes de l'art. 77 du règlement pour le personnel de l'administration communale, du 11 octobre 1977 (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'article 95 de la Loi sur la procédure administrative». Cette dernière disposition prescrit que le recours au Tribunal cantonal s'exerce dans les 30 jours dès la notification de la décision ou du jugement attaqués. En l'espèce, le recours a été déposé devant la CDAP, dans le délai et les formes prescrits.

### E. 2

Pour l'autorité intimée, le recours devrait, ceci nonobstant, être déclaré irrecevable, dans la mesure où il ne contiendrait pas de conclusions indiquant sur quels points la décision est contestée et quelles sont les modifications demandées. a) Aux termes de l'art. 79 LPA-VD, applicable devant la CDAP par renvoi de l'art. 99 LPA-VD, l'acte de recours doit être signé, ou, si l'autorité de recours permet le dépôt de recours par voie électronique, respecter les canaux et formats de communication qu'elle admet, parmi ceux reconnus au sens de l'article 27a. L'acte de recours doit indiquer les motifs et les conclusions du recours. La décision attaquée est jointe au recours (al. 1). Le recourant ne peut pas prendre des conclusions qui sortent du cadre fixé par la décision attaquée. Il peut en revanche présenter des allégués et moyens de preuve qui n'ont pas été invoqués jusque-là (al. 2). Sous peine d'irrecevabilité,

un acte de recours doit préciser clairement en quoi et pour quels motifs l'acte attaqué viole le droit; le recourant doit discuter les motifs de la décision entreprise et indiquer précisément en quoi il estime que l'autorité intimée a méconnu le droit (CDAP PS.2014.0078 du 27 juillet 2015 consid. 1; AC.2009.0154 du 25 novembre 2009 consid. 7 et réf. cit.). Si la motivation du recours ne doit pas nécessairement être pertinente, elle doit à tout le moins se rapporter à l'objet de la décision attaquée et au raisonnement qui la soutient (ratio decidendi; arrêts de l'ancien Tribunal administratif vaudois PS.2004.0248 du 22 juillet 2005 consid. 1a/bb et PS.1995.0402 du 14 février 1996; cf. en outre Benoît Bovay/Thibault Blanchard/Clémence Grisel Rapin, Procédure administrative vaudoise, Bâle 2012, n. 2.14 ad art. 79 LPA-VD). La cour de céans fait toutefois montre d'une relative souplesse en ce qui concerne tant la formulation des conclusions que la motivation des recours (cf. CDAP PE.2019.0361 du 11 mars 2019 consid. 2a et les références). b) En l'occurrence, le recours est sommairement motivé. Le recourant se borne à contester en bloc les faits qui lui ont été reprochés par sa hiérarchie, sans en dire davantage. Il se plaint en outre de ce que la décision de résilier sa nomination provisoire aurait été prise sans qu'il ait eu la possibilité de s'exprimer, au vu de son état de santé. Il fait enfin état d'un harcèlement moral de la part de sa hiérarchie. Cette motivation apparaît cependant comme étant suffisante. Quoiqu'il en soit, si le tribunal avait estimé que l'acte de recours ne satisfaisait pas aux conditions de forme posées par la loi (singulièrement aux conditions de l'art. 79 al. 1, 1<sup>ère</sup> phrase, LPA-VD), il lui aurait appartenu de renvoyer cet acte au recourant et de lui impartir un bref délai pour le corriger, soit pour préciser ses motifs et conclusions (cf. art. 27 al. 4 et al. 5 LPA-VD). Le recours ne saurait dès lors être considéré comme irrecevable pour défaut de motivation respectivement pour absence de conclusions dans ce contexte. Il y a donc lieu d'entrer en matière sur le fond.

### **E. 3**

L'organisation de l'administration fait partie des tâches propres des autorités communales (art. 2 de la loi vaudoise du 28 février 1956 sur les communes [LC; BLV 175.11]). Selon cette loi, il incombe au Conseil général ou communal de définir le statut des fonctionnaires communaux et la base de leur rémunération (art. 4 al. 1 ch. 9 LC), la municipalité ayant la compétence de nommer les fonctionnaires 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 (cf. arrêt GE.2011.0198 du 20 février 2012 consid. 1). 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, l'interdiction de l'arbitraire (ATF 138 I 113 consid. 6.4.2 p. 119; 108 Ib 209; voir aussi arrêt GE.1997.0037 du 29 mai 1997; cf. ég. Hélène Rosello, *Les influences du droit privé sur le droit de la fonction publique*, Zurich 2016, n°535 p. 264; Peter Hänni/Thomas Meier, *Der Rechtsschutz im öffentlichen Personalrecht*, in : *Brennpunkte im Verwaltungsprozess*, Häner/Waldmann [édit.], Zurich 2013, p. 157). Force est ainsi de constater que, dans les litiges relatifs aux licenciements de fonctionnaires communaux, le Tribunal cantonal ne dispose pas du même pouvoir d'appréciation que l'autorité qui a rendu la décision. Le tribunal ne peut notamment pas revoir l'opportunité de la décision attaquée (cf. art. 98 LPA-VD) et doit, s'agissant des faits, exercer son pouvoir d'examen avec beaucoup de

retenue (dans ce sens, arrêt GE.2014.0040 du 18 juin 2015 consid. 2). En revanche, comme on l'a dit plus haut, son pouvoir d'appréciation sur les questions juridiques soulevées par les parties n'est pas limité.

#### **E. 4**

Le recourant se plaint de ce que l'autorité intimée ait statué sur la résiliation de sa nomination provisoire, sans tenir compte du fait qu'il était en incapacité totale de travailler et de se présenter à un entretien avec sa hiérarchie. Sans le dire expressément, il invoque une violation de son droit d'être entendu. a) Le droit d'être entendu découlant des art. 29 al. 2 Cst. et 27 al. 2 Cst.-VD comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir les preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision (ATF 125 V 332 consid. 3a p. 335), celui d'avoir accès au dossier (ATF 126 I 7 consid. 2b p. 10), ainsi que celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos lorsque celles-ci sont de nature à influencer la décision à rendre (ATF 137 II 266 consid. 3.2 p. 270; 137 IV 33 consid. 9.2 p. 48/49; 135 I 279 consid. 2.3 p. 282). Le droit d'être entendu se rapporte surtout à la constatation des faits et ne porte en principe pas sur la décision projetée; l'autorité n'a donc pas à soumettre par avance aux parties, pour prise de position, le raisonnement qu'elle entend tenir (ATF 145 I 167 consid. 4.1 p. 171 et les références citées). A lui seul, l'art. 29 al. 2 Cst. ne confère pas le droit d'être entendu oralement. 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 p. 299, 68 consid. 9.6.1 p. 76; 131 I 153 consid. 3 p. 157; 130 II 425 consid. 2.1 p. 429). Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle, dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond. Par exception au principe de la nature formelle du droit d'être entendu, une violation de ce dernier est considérée comme réparée lorsque l'intéressé jouit de la possibilité de s'exprimer librement devant une autorité de recours disposant du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure, et qui peut ainsi contrôler librement l'état de fait et les considérations juridiques de la décision attaquée (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 p. 226 s.; 138 II 77 consid. 4 p. 84; 137 I 195 consid. 2.3.2 p. 197s.; Jacques Dubey/Jean-Baptiste Zufferey, *Droit administratif général*, Bâle 2014, n°1988). Toutefois, la réparation de la violation du droit d'être entendu doit rester l'exception (ATF 126 V 130 consid. 2b p. 132) et n'est admissible que dans l'hypothèse d'une atteinte qui n'est pas particulièrement grave aux droits procéduraux de la partie lésée. C'est seulement si l'atteinte est particulièrement importante qu'il n'est pas possible de remédier à la violation (ATF 124 V 180 consid. 4b). Une réparation de la violation du droit d'être entendu peut également se justifier, même en présence d'un vice grave, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (cf. ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 p. 197 s.; 133 I 201 consid. 2.2 et les références; arrêt TF 2C\_980/2013 du 21 juillet 2014 consid. 4.3). En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (ATF 144 I 11 consid. 5.3 p. 17; arrêts TF 8C\_301/2017 du 1<sup>er</sup> mars 2018 consid. 3.2; 8C\_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1; 8C\_243/2015 du 17 mars 2016 consid. 5.5 et les arrêts cités). La

personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés ou plus généralement les faits qui justifient un congé, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (ATF 144 I 11 consid. 5.3 déjà cité; arrêt TF 8C\_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié in ATF 136 I 39). Le droit d'être entendu doit par principe s'exercer avant le prononcé de la décision (ATF 142 II 218 consid. 2.3 p. 222). Le droit d'être entendu est cependant violé lorsque le licenciement est dans les faits déjà certain et établi avant même d'entendre l'employé concerné (cf. arrêts TF 8C\_340/2014 du 15 octobre 2014 consid. 5.2, non publié à l'ATF 140 I 320, et 8C\_187/2011 du 14 septembre 2011 consid. 6.2). La doctrine tient cependant pour normal que, lors de l'annonce par l'autorité compétente à l'employé qu'elle envisage une résiliation du rapport de travail et de son invitation à exercer son droit d'être entendu, l'employeur ait en principe déjà l'intention de dissoudre les rapports de travail; à défaut, elle n'aurait aucune raison d'entendre l'employé (cf. Rémy Wyler/Matthieu Briguet, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, Berne 2017, p. 26). Il ne peut pas non plus être évité que l'employeur conserve le plus souvent son avis initial. Il est néanmoins crucial que la décision de résiliation des rapports de travail ne soit pas déjà définitive au moment de donner la possibilité à l'employé d'exercer son droit d'être entendu et, partant, qu'il ne soit pas exclu que l'employeur revienne sur son projet (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4319 du 16 mars 2016 consid. 5.2.2; A-4054 du 15 février 2016 consid. 5.2.2). b) En l'espèce, le recourant n'ignorait rien des reproches émis à son encontre, puisque des séances ont régulièrement été mises sur pied par son supérieur hiérarchique. Or, il en est résulté, à l'issue de ces séances, que les objectifs qui lui avaient été assignés en termes de traitement des dossiers n'étaient pas atteints. La convocation du 19 juillet 2021 reprend du reste chacun de ces griefs, dans le détail. Le recourant pouvait ainsi prendre position sur chacun d'eux et faire valoir son point de vue. C'est la raison pour laquelle il devait être auditionné par le chef de service le 26 juillet 2021, avant qu'une décision ne soit prise par l'autorité intimée. Compte tenu cependant de son incapacité totale de travailler et de comparaître, apparue postérieurement à la réception de cette convocation, cette audition a été reportée au 23 août 2021. Le grief du recourant n'est donc pas fondé; ceci d'autant moins qu'il avait la faculté, dans le même délai, de se déterminer et d'exercer son droit d'être entendu par écrit, pour le cas où il ne pourrait se présenter physiquement à une audition. Cela lui a été rappelé, par courriel du 20 août 2021, lorsqu'il est apparu que son incapacité de travail se prolongeait. Or, il n'est pas médicalement attesté de ce que le recourant aurait été incapable de se déterminer par écrit sur les différents reproches formulés par sa hiérarchie, ceci d'autant moins qu'il disposait d'un mois à cet effet. En définitive, le recourant a préféré ne pas répondre par écrit à l'invitation de sa hiérarchie à se déterminer sur les différents reproches émis à son encontre. Il avait pourtant été rendu attentif au fait que, sans nouvelle de sa part dans le délai imparti, il serait considéré qu'il renonçait à exercer son droit d'être entendu et que parallèlement, la résiliation de ses rapports de service serait directement proposée à l'autorité intimée. Dans ces conditions, le grief du recourant est vain et il n'y a pas lieu de retenir à l'encontre de la décision attaquée une violation du droit d'être entendu. c) Dans son recours sommairement motivé, le recourant revendique sans doute la faculté de pouvoir se défendre «ultérieurement, lorsque (sa) santé le permettra». Un délai lui a été imparti, conformément à l'art. 81 al. 3 LPA-VD, pour se déterminer sur la réponse de l'autorité intimée à son recours. A sa demande, ce délai a du reste été prolongé au 31 janvier 2022, vu l'art. 81 al. 5 LPA-VD. Ceci nonobstant, le recourant n'a pas procédé; il n'a produit aucun certificat médical dont on puisse éventuellement inférer qu'une atteinte à sa

santé l'empêcherait provisoirement de faire valoir ses droits et développer ses moyens. Dans ces conditions, il y a lieu de partir du principe que le recourant a renoncé à s'exprimer.

## **E. 5**

a) Sur le plan matériel, la décision attaquée a été prise en application du RPAC, dont on cite ici les dispositions régissant la nomination des fonctionnaires communaux: "(...)  
CHAPITRE II –NOMINATION ET PROMOTION Art. 4 – Autorité de nomination La nomination des fonctionnaires, à titre provisoire ou définitif, est du ressort de la Municipalité. (...) Art. 7 – Décision de nomination 1 La nomination est communiquée au fonctionnaire par acte écrit indiquant la fonction, la date d'entrée en service, la classe de traitement, le traitement initial et le taux d'indexation. Il sera également fait mention des déductions obligatoires. 2 Elle ne porte effet qu'une fois acceptée; le fonctionnaire est censé l'accepter s'il ne manifeste pas son refus dans les huit jours dès réception de l'acte de nomination. 3 Le fonctionnaire reçoit, avec l'acte de nomination, un exemplaire du présent statut et des règlements relatifs à sa fonction. 4 Les modifications et adjonctions au présent règlement sont adressées à chaque fonctionnaire. Art. 8 – Nomination à titre provisoire 1 Sauf cas exceptionnel, le fonctionnaire est d'abord nommé à titre provisoire. L'engagement provisoire peut être librement résilié de part et d'autre un mois à l'avance pour la fin d'un mois. 2 Après une année d'engagement provisoire, la Municipalité doit procéder à la nomination définitive ou résilier l'engagement en observant le délai de congé. 3 Dans des cas exceptionnels, l'engagement provisoire peut être prolongé d'une année au maximum. Au-delà d'un an, le délai de résiliation de l'engagement est porté à trois mois." (...) La "libre" résiliation prévue par l'art. 8 RPAC ne doit pas nécessairement se fonder sur de "justes motifs" autorisant, à teneur de l'art. 70 RPAC, le licenciement d'un fonctionnaire nommé à titre définitif. Cela étant, l'art. 8 RPAC ne confère pas à la Municipalité le droit de mettre fin aux rapports de service à la seule condition de respecter un certain délai, comme le permettent les art. 335s. CO régissant la résiliation du contrat de travail de durée indéterminée (le Tribunal fédéral se montre à cet égard plus strict; durant la période probatoire, l'autorité de nomination est en principe libre de renoncer à maintenir les rapports de service pour peu qu'elle respecte le délai de résiliation; cf. arrêt TF 8C\_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4). En effet, même lorsque l'agent public est soumis au régime provisoire défini par l'art. 8 RPAC, le congé signifié par la Municipalité doit, pour être valable, reposer sur un motif plausible ou objectivement fondé, sans qu'il ne soit nécessairement grave; la résiliation doit se tenir dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'administration et apparaître comme une mesure raisonnable au vu des prestations et du comportement de l'employé et compte tenu des composantes personnelles ainsi que des données particulières au service en cause (cf. arrêt GE.2005.0050 du 1 er septembre 2005 consid 2 et les références). On peut ainsi renoncer à nommer un fonctionnaire à l'issue de la période de nomination provisoire lorsque, au vu des constatations faites par les supérieurs, la preuve de ses aptitudes et de ses capacités n'est pas apportée et ne le sera pas non plus à l'avenir selon toute vraisemblance, et cela indépendamment de l'existence d'une faute, des motifs d'ordre objectif étant suffisants. Tel est le cas notamment, par exemple, lorsque la personne en cause ne répond pas au profil du poste, lorsque pour des raisons personnelles les rapports de confiance indispensables ne peuvent pas être établis, ou encore lorsqu'il existe des motifs permettant objectivement de croire qu'une collaboration sans heurt et un traitement efficace des affaires risquent d'être mis en péril (arrêt GE.2001.0126 du 9 avril 2002 consid. 3). Lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir

d'appréciation, la cour cantonale n'étant fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire (arrêt TF 8C\_774/2011 déjà cité, consid. 2.4). b) On extrait du RPAC les dispositions prescrivant les obligations des fonctionnaires communaux: "CHAPITRE III – OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE Art. 10 – Exercice de la fonction – a) en général 1 Le fonctionnaire doit exercer sa fonction personnellement, avec diligence, conscience et fidélité. 2 Sauf disposition contraire de l'acte de nomination, et dans les limites des prescriptions sur la durée du travail, il doit y consacrer tout le temps prévu. Art. 11 – b) conduite pendant le travail Le fonctionnaire s'abstient de faire quoi que ce soit qui pourrait entraver la bonne marche du service. (...) Art. 22 – Devoir de fidélité – a) en général 1 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. 2 Par son attitude il doit se montrer digne de la considération et de la confiance que sa situation officielle exige. (...)" Cette dernière disposition exprime un devoir général de fidélité qui, de façon comparable à ce qui est demandé aux travailleurs du secteur privé (cf. art. 321a CO ), impose au fonctionnaire de faire tout ce qui est conforme aux intérêts de son employeur et de s'abstenir de tout ce qui lui porte préjudice (voir Peter Hänni, Droits et devoirs des collaborateurs: Droits fondamentaux, loi sur l'égalité, in : RFJ 2004 p. 153). Le fonctionnaire viole son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts de l'employeur lorsqu'il n'observe pas les règles de droit, les accords contractuels, les directives ou les instructions données (arrêt du TAF A-3148/2017 du 3 août 2017 consid. 7.1.3). Aussi bien dans l'exercice de leur tâche qu'au-dehors, ces derniers doivent se montrer dignes de la considération et de la confiance que leur fonction officielle exige et doivent avoir un comportement tel que la population puisse avoir confiance dans l'appareil administratif à qui est confiée la gestion des affaires publiques (cf. Pierre Moor/François Bellanger/Thierry Tanquerel, Droit administratif, vol. III, 2 e éd., Berne 2018, pp. 600/601, réf. citées). Le fait d'exercer la fonction qui a été confiée dans le respect des conditions qui la régissent figure assurément parmi les obligations principales qui en découlent (arrêt TF 8C\_548/2012 du 18 juillet 2013 consid. 4.4). c) En la présente espèce, l'autorité intimée justifie la résiliation de la nomination provisoire essentiellement par le fait que les rapports de confiance indispensables ne peuvent pas être établis avec le recourant. aa) Les rapports de service ont débuté le 8 février 2021 sous le régime de la nomination provisoire. Or, la décision attaquée fait apparaître que, jusqu'au 19 juillet 2021, soit sur une période d'un peu plus de cinq mois, les prestations du recourant ne répondaient pas aux attentes de sa hiérarchie. Cette décision reprend dans le détail les griefs formulés à l'encontre du recourant dans la convocation du 19 juillet 2021, qui elle-même s'appuie sur un document intitulé «suivi des dossiers», établi par le supérieur hiérarchique du recourant et versé au dossier de l'autorité intimée. Il s'avère que depuis le mois de mars 2021, en dépit du suivi mis en place par celle-ci, les manquements du recourant ont en effet persisté dans la gérance des immeubles faisant partie du portefeuille qui lui a été confié: plusieurs factures d'entreprises et de fournisseurs ont été réglées avec du retard; des demandes de certains locataires de ces immeubles n'ont pas été traitées à temps; des interventions d'entreprises ont tardé à être mises en œuvre. Ces manquements ont généré des tensions entre les interlocuteurs concernés, péjorant l'image des services municipaux. Ils ont révélé chez le recourant des carences en termes d'organisation, de coordination et de collaboration, qui ont entraîné un surcroît de travail préjudiciable pour son assistante. Sans être contredite, l'autorité intimée a dès lors estimé, au vu de ce qui précède, que les prestations du recourant, insuffisantes, n'étaient pas

compatibles avec les buts et responsabilité de son poste de gérant d'immeuble, tels qu'ils ont été définis dans la description de poste, le fonctionnement du recourant ayant mis en péril l'organisation du secteur dans lequel il travaillait. La hiérarchie du recourant est par conséquent arrivée à la conclusion que ce dernier n'avait pas rapporté la preuve de ses aptitudes et de ses capacités et que celle-ci ne le serait pas non plus à l'avenir, selon toute vraisemblance. Elle aurait pu également retenir à l'encontre du recourant une violation de son devoir de diligence, vu l'art. 12 RPAC, qui peut également conduire à la résiliation de la nomination provisoire (cf. arrêt GE.2020.0189 du 12 juillet 2021). bb) Certes, le recourant conteste en bloc les griefs émis à son encontre par l'autorité intimée. Il se plaint en outre d'avoir fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de ses supérieurs. Toutefois, le recourant n'en dit pas davantage; il se contente à cet égard d'affirmations générales, qu'il n'étaye nullement. En outre, ses allégués ne font l'objet d'aucun moyen et d'aucune offre de preuve. Comme on l'a vu plus haut, bien que le délai qui lui ait été imparti pour se déterminer sur le contenu de la réponse de l'autorité intimée ait été, à sa demande, prolongé, il a finalement renoncé à s'exprimer. Par conséquent, les explications sommaires du recourant à l'encontre de la décision attaquée ne peuvent être retenues. cc) L'essentiel est de retenir que dans une situation de ce genre, l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en résiliant la nomination provisoire un mois à l'avance pour la fin d'un mois, conformément à l'art. 8 al. 1 RPAC. Sa décision n'apparaît dès lors pas comme étant contraire au principe de proportionnalité.

## **E. 6**

Les considérants qui précèdent conduisent par conséquent 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 GE.2015.0081 précité consid. 7; GE.2012.0211 du 19 février 2013 consid. 4; GE.2010.0227 du 1<sup>er</sup> septembre 2011 consid. 4; GE.2006.0180 du 28 juin 2007 consid. 5). 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.