

# VD\_OMNI GE.2022.0250 vom 7. Juni 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-06-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_GE.2022.0250](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2022.0250)

FR: VD\_OMNI GE.2022.0250 du 7 juin 2023

IT: VD\_OMNI GE.2022.0250 del 7 giugno 2023

## Regeste

A. \_\_\_\_\_/Municipalité de Lausanne | Confirmation de la résiliation des rapports de service comme conséquence réglementaire directe de la fin du droit au traitement du recourant, ce indépendamment de la cause ayant provoqué son arrêt maladie (c. 5). Cette résiliation n'est pas discriminatoire au sens de Convention du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées (c. 6). La CDAP n'est pas compétente pour connaître des prétentions du recourant en dommages et intérêts en lien avec une prétendue responsabilité de l'employeur dans ses atteintes à la santé (c. 4). Rejet du recours dans la mesure de sa recevabilité.

## Erwägungen

### E. 1

Le recourant a le statut de fonctionnaire communal. Ses rapports de service avec l'autorité intimée sont régis par le RPAC. En tant qu'elle se fonde sur cette réglementation de droit public, la décision entreprise est susceptible de recours devant le Tribunal cantonal et la cour de céans est compétente pour en connaître (cf. art. 77 RPAC et art. 92 de la loi sur la procédure administrative du 28 octobre 2008 [LPA-VD; BLV 173.36]). Pour le surplus, sous réserve des considérations qui suivent, le recours satisfait aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 79 LPA-VD, par renvoi de l'art. 99 LPA-VD).

### E. 2

Le recourant a formulé plusieurs requêtes de mesures d'instruction, à savoir l'audition de témoins, la production de son dossier personnel, de la liste des personnes ayant accumulé deux ans d'incapacité de travail sur une période de cinq ans précisant si elles ont été licenciées, du règlement d'intervention sur l'installation \*\*\*\*\* et des rapports d'incidents survenus sur celle-ci depuis 2011. L'autorité intimée a également requis l'audition d'un témoin. a) Le droit d'être entendu (art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst.; RS 101], art. 27 al. 2 de la Constitution du canton de Vaud du 14 avril 2003 [Cst-VD; BLV 101.01], art. 33 ss LPA-VD) 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 (cf. ATF 145 I 167 consid. 4.1; 142 II 218 consid. 2.3; 142 III 48 consid. 4.1.1; ATF 140 I 285 consid. 6.3.1; TF 8C\_485/2022 du 24 mars 2023 consid. 4.2). Le droit de formuler des offres de preuve suppose que le fait à prouver soit pertinent et que le moyen de preuve proposé soit apte et nécessaire à prouver ce fait. L'autorité peut donc renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de forger 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 l'amener à modifier son opinion (cf. art. 34 al. 3 LPA-VD; ATF 145 I 167 consid. 4.1; 140 I 285 consid. 6.3.1; TF 8C\_485/2022 précité consid. 4.2 et les références citées). b) En l'espèce, la cour s'estime suffisamment renseignée sur la base du dossier pour statuer sur le recours, sans qu'il apparaisse nécessaire, au regard des considérations qui suivent concernant notamment la recevabilité des conclusions du recourant (cf. infra consid. 4 b), de procéder à de plus amples mesures d'instructions. Plus particulièrement, le recourant n'expose ni en quoi les requêtes d'instruction qu'il formule seraient nécessaires à l'établissement des faits pertinents ni les liens entre ces requêtes et les griefs formulés à l'encontre de la décision entreprise. Il n'explique pas qui sont les témoins dont l'audition est requise et en quoi leurs témoignages seraient pertinents. L'autorité intimée n'apporte pas plus d'explications s'agissant de l'audition qu'elle a requise. Comme on le verra (infra consid. 5 b), les causes de l'incapacité de travail du recourant ne sont pas déterminantes dès lors que cette incapacité est admise et que le décompte des jours d'absences effectué par l'autorité intimée n'est pas remis en cause. Toutes les réquisitions en lien avec ces éléments peuvent ainsi être rejetées. On relèvera, en outre, que l'autorité intimée a produit le dossier personnel du recourant et précisé qu'elle ne disposait d'aucun dossier médical car, d'une part, celui-ci ne faisait pas partie du dossier personnel en mains des ressources humaines pour des raisons évidentes de protection des données et, d'autre part, parce que la médecine du travail avait été externalisée et les dossiers médicaux transférés dans ce cadre ou restitués aux employés. Le recourant, qui agit avec le concours d'un avocat, a pu s'exprimer à l'égard de sa situation médicale dans le cadre de ses écritures. Il a produit plusieurs pièces, dont des documents concernant sa situation médicale, que l'autorité intimée ne conteste pas. S'agissant de la demande de production de la liste des personnes ayant accumulé deux ans d'incapacité de travail sur une période de cinq ans, précisant si elles ont été licenciées ou non, l'autorité intimée a indiqué qu'elle ne tenait pas une telle liste, qui ne pourrait en aucun cas être transmise pour des raisons de confidentialité et de protection des données. Le recourant n'a pas démontré en quoi l'établissement d'une telle liste, requête qui paraît au demeurant disproportionnée, serait nécessaire en l'espèce. Il n'établit pas non plus l'utilité de la production de documents concernant l'installation \*\*\*\*\*, que l'autorité a indiqué avoir produit à l'appui de sa réponse. Quant aux témoins B.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_, si le recourant explique que leurs auditions sont destinés à prouver que le recourant a effectué une demande pour des lunettes de sécurité ou qu'il y a eu des accidents sur l'installation \*\*\*\*\*, ces éléments ne sont pas non plus pertinents pour la contestation litigieuse. Dans ces circonstances, sur la base d'une appréciation anticipée des preuves, la cour renonce à donner suite aux réquisitions de preuves formulées par le recourant et l'autorité intimée.

### **E. 3**

Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu au motif qu'il n'aurait pas pu consulter son dossier personnel avant le prononcé de la décision entreprise. a) Le droit de consulter le dossier (cf. art. 35 al. 1 LPA-VD), qui découle du droit d'être entendu tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., s'étend en principe à toutes les pièces décisives et garantit que les parties puissent prendre connaissance des éléments fondant la décision et s'exprimer à leur sujet (cf. ATF 144 II 427 consid. 3.1.1; 129 I 249 consid. 3). 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 (cf. ATF 142 II 218 consid. 2.8.1; 135 I 187 consid. 2.2; 1C\_76/2020 du 5 février 2021 consid. 2.1). Selon la jurisprudence, sa violation peut cependant être réparée lorsque la

partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen (cf. ATF 137 I 195 consid. 2.3.2; 135 I 279 consid. 2.6.1; 133 I 201 consid. 2.2). b) En l'espèce, force est de constater, à la suite de l'autorité intimée, que la consultation du dossier personnel n'a été demandée par le recourant qu'en date du 28 septembre 2022, c'est-à-dire une fois que la décision attaquée lui avait été notifiée. Il résulte en outre du dossier qu'à la suite de cette demande, il lui a été offert de venir consulter le dossier auprès du Service du personnel. Il est en outre établi que le recourant est finalement venu prendre connaissance de son dossier. Dans de telles circonstances, la cour peine à voir en quoi le droit d'être entendu du recourant aurait été violé. De même, dans la mesure où ni le RPAC ni l'art. 26 de la loi du 11 septembre 2007 sur la protection des données personnelles (LPrD; BLV 172.65) n'excluent une consultation sur place et que le recourant ne prétend pas qu'il n'aurait pas été en mesure de se déplacer, il y a lieu de rejeter ce grief. Par surabondance, le recourant a également eu accès à son dossier dans le cadre de la procédure de recours, a pu prendre connaissance des éléments y figurant et se déterminer en conséquence, ceci devant l'autorité de céans qui dispose d'un même pouvoir d'examen que l'autorité précédente. Partant, le grief est mal fondé et doit être rejeté.

#### **E. 4**

Il convient ensuite d'examiner si le recours est recevable quant à son objet, s'agissant, en particulier, de la conclusion du recourant tendant à ce qu'il soit constaté qu'il est (encore) lié par des rapports de service avec la ville de Lausanne. Dans ses dernières écritures, le recourant précise " ses conclusions en ce sens que son traitement lui est dû pour la période postérieure au 30 septembre 2022 et jusqu'au 31 août 2023 à tout le moins, soit CHF 82'310.90 ", dans la mesure où ses incapacités de travail survenues jusqu'au printemps 2022, dues à ses douleurs aux épaules, seraient imputables à son employeur, qui n'aurait pas pris toutes les mesures utiles afin de protéger sa personnalité et sa santé physique. a) L'objet du litige est défini par trois éléments: la décision attaquée, les conclusions du recours et les motifs de celui-ci. En procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés, en principe, que les rapports juridiques à propos desquels l'autorité administrative compétente s'est prononcée préalablement, d'une manière qui la lie sous la forme d'une décision. Dans cette mesure, la décision détermine l'objet de la contestation qui peut être déféré en justice par la voie d'un recours. Le recourant ne peut prendre de conclusions qui sortent du cadre de la décision attaquée (art. 79 et 99 LPA-VD). Le juge n'entre donc pas en matière, sauf exception, sur des conclusions qui vont au-delà de l'objet de la contestation (cf. ATF 144 II 359 consid. 4.3; 134 V 418 consid. 5.2.1; CDAP GE.2018.183 du 4 février 2019 consid 2 et les références citées). S'agissant plus particulièrement d'un litige relevant de la fonction publique, il y a lieu de rappeler que, de jurisprudence constante, les contestations pécuniaires engagées par un fonctionnaire contre la collectivité qui l'emploie relèvent du juge civil, par la voie de l'action, à moins que l'autorité compétente ne puisse régler la question par le biais d'une décision, au sens technique du terme. Tel est le cas lorsque la loi donne à l'autorité la compétence de régler de manière définitive et exécutoire un rapport juridique, par la voie d'une décision susceptible d'entrer en force de chose décidée. A l'inverse, l'autorité administrative ne jouit pas d'une compétence décisionnelle lorsque la loi ne lui permet pas de se prononcer de manière définitive et contraignante sur les droits ou obligations qui découlent de la norme qu'elle applique. La question de savoir si la loi confère à l'autorité administrative une compétence décisionnelle doit être résolue dans chaque cas particulier en interprétant les règles de droit régissant le rapport de droit litigieux (cf. CDAP GE.2018.0183 du 4 février 2019 consid. 3a; GE.2018.0120 du 18 octobre 2018

et les références citées). A ceci s'ajoute que l'autorité ne peut rendre une décision en constatation que si le requérant fait valoir un intérêt juridique suffisant. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral relative à l' art. 5 al. 1 let. b de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administratif (PA; RS 172.021), qui a la même teneur que l'art. 3 al. 1 let. b LPA-VD , un tel intérêt n'existe que lorsque le requérant a un intérêt actuel, de droit ou de fait, à la constatation immédiate d'un droit, sans que s'y opposent de notables intérêts publics ou privés, et à condition que cet intérêt digne de protection ne puisse pas être préservé au moyen d'une décision formatrice, c'est-à-dire constitutive de droits et d'obligations (cf. ATF 142 V 2 consid. 1.1; 132 V 257 consid. 1). A plus forte raison, un intérêt suffisant à obtenir une décision en constatation de droit n'existe pas non plus lorsque le requérant peut faire valoir sa prétention par voie d'action devant une autre autorité civile ou administrative. Il est en effet exclu que l'autorité administrative puisse se prononcer par le biais d'une décision en constatation sur l'existence d'une prétention qui relève de la compétence d'autres autorités (cf. CDAP GE.2018.0183 précité consid. 3b; GE.2018.0120 précité consid. 2c). b) En l'espèce, comme évoqué, la résiliation des rapports de service prononcée pour le 30 septembre 2022 constitue une décision, par laquelle l'autorité fait usage de la puissance publique pour imposer unilatéralement son opinion à l'administré. En sa qualité de fonctionnaire, le recourant bénéficie ainsi de l'art. 77 RPAC, et la CDAP est donc l'autorité compétente pour examiner si l'autorité intimée a constaté à raison que le droit au traitement s'était éteint ou pour statuer sur un recours dirigé contre la décision de résiliation des rapports de service du fonctionnaire. Notamment, la CDAP est habilitée à juger dans ce cadre d'une demande de réintégration. En l'occurrence toutefois, le recourant n'a pas formulé directement une telle requête, mais a choisi de présenter d'autres conclusions. Il convient ainsi de déterminer si celles-ci sont recevables. Le recourant a conclu principalement à l'annulation de la décision du 9 septembre 2022, ainsi qu'au constat qu'il est lié par des rapports de service avec la Commune de Lausanne. Il a précisé ultérieurement ses conclusions, en ce sens que son traitement lui serait dû jusqu'au 31 août 2023, pour un montant équivalant à 82'310,90 francs. Si la conclusion tendant à l'annulation de la décision attaquée fait indubitablement partie de l'objet du litige et, partant, est recevable, il n'en va pas de même de la constatation de la poursuite des rapports de service jusqu'au 31 août 2023 et du versement du traitement jusqu'à cette date. A l'appui de ces deux conclusions, le recourant se prévaut de l'égalité devant la loi et de l'interdiction des discriminations (art. 8 Cst.), ainsi que de la Convention du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées (CDPH; RS 0.109). Selon lui, l'autorité intimée, qui aurait refusé de prendre les mesures adéquates sur sa place de travail, serait responsable de son état de santé, ou à tout le moins de son aggravation, raison pour laquelle il s'estime victime de discriminations. Dans ses dernières écritures, il précise que son employeur serait responsable de ses absences pour incapacité de travail survenues avant le printemps 2022. Selon lui, près de 350 jours d'absence auraient pu être évités si l'employeur avait mis en œuvre les mesures adéquates pour préserver son épaule; il demande ainsi le paiement de son traitement pour une durée équivalente. Il en déduit que la résiliation des rapports de service serait intervenue avant la fin de son droit au traitement et qu'elle serait, par conséquent, constitutive d'un abus de droit manifeste. Il ne conteste en revanche pas le décompte des unités d'absence effectué par l'autorité intimée. Par ses griefs, le recourant formule une prétention en dommages et intérêts qu'il déduit d'une prétendue responsabilité de son employeur dans les atteintes à la santé qu'il allègue avoir subies. Ce grief, de nature pécuniaire, relève du contentieux subjectif et doit être tranché par la justice civile, à moins

que la municipalité dispose d'une compétence décisionnelle en la matière. Or aucune disposition du RPAC ne permet de fonder de telles prétentions (cf. CDAP GE.2018.0120 précité consid. 2d; GE.2014.0129 du 9 décembre 2015 consid. 2b;), sur lesquelles l'autorité intimée n'aurait guère pu statuer par voie de décision (cf. GE.2018.0120 précité consid. 2d). Dans ce contexte, le recourant ne peut faire valoir un intérêt juridique suffisant pour obtenir une décision en constatation de droit concernant la poursuite des rapports de service et du droit au traitement. Il lui appartient, s'il le souhaite, de saisir par voie d'action la juridiction compétente pour connaître des prétentions pécuniaires qu'il fait valoir contre la Commune de Lausanne. Dès lors que le RPAC ne prévoit pas la procédure de l'action de droit administratif (cf. art. 106 LPA-VD), c'est la juridiction civile ordinaire qui est compétente pour statuer sur celles-ci (cf. art. 103 ss du Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 [CDPJ; BLV 211.02]; GE.2022.0178 du 17 mars 2023 consid. 2c; GE.2018.0183 précité consid. 3c; GE.2018.0120 précité consid. 2d et les références citées). Il en va de même du contentieux en responsabilité de l'Etat (cf. CDAP GE.2014.0129 du 9 décembre 2015 consid. 2b). La loi sur la responsabilité de l'Etat, des communes et de leurs agents du 16 mai 1981 (LRECA; BLV 170.11) règle la réparation des dommages causés illicitement ou en violation de devoirs de service dans l'exercice de la fonction publique cantonale ou communale (art. 1 al. 2 LRECA). Or, en vertu de l'art. 14 LRECA, les actions fondées sur cette loi ressortissent – sous réserve d'exceptions non réalisées en l'espèce – aux tribunaux ordinaires, soit à la juridiction civile (art. 17 al. 1 LRECA). En définitive, il y a lieu de retenir que la cour de céans n'est pas compétente pour connaître des prétentions pécuniaires du recourant. Au demeurant, on relèvera que rien dans le dossier ne permet d'admettre que le recourant ne disposait d'une capacité de travail, même résiduelle, que ce soit au moment où l'autorité intimée a rendu la décision attaquée ou présentement. On ne voit ainsi pas en quoi le recourant pourrait prétendre à sa réintégration au sein de l'autorité intimée. Partant, les conclusions en constatation de la poursuite des rapports de service et en paiement du traitement jusqu'au 31 août 2023 sont irrecevables.

#### **E. 5**

Il convient en revanche de statuer sur la conclusion en annulation de la décision attaquée. a) La décision entreprise résilie les rapports de service liant l'autorité intimée et le recourant en raison de la fin du droit au traitement de ce dernier, ceci en application des dispositions suivantes: " Art. 45 – b) en cas de maladie ou d'accident 1 En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident et jusqu'à la fin du mois au cours duquel est rendue une décision par l'assurance-invalidité ou l'assurance-accidents reconnaissant l'invalidité, le fonctionnaire a droit: a) à son traitement entier pendant deux mois d'absence au cours de la première année d'activité ; b) à son traitement entier pendant vingt-quatre mois d'absence dès la deuxième année. 2 Ces prestations sont toutefois diminuées de celles dont l'intéressé a bénéficié - le cas échéant - au cours de la période de cinq ans précédant immédiatement la nouvelle absence pour le même motif. 3 La période de référence de cinq ans est distincte pour chaque motif : maladie, accident professionnel, accident non professionnel. 4 La Municipalité peut toujours faire dépendre le droit au traitement d'un contrôle effectué par un médecin-conseil. [...]

#### **E. 9**

Les dispositions du présent article s'appliquent par analogie au fonctionnaire qui interrompt ou reprend partiellement son activité. [...] Art. 72 bis – Résiliation des rapports de service à l'échéance du droit au traitement 1 Les rapports de service du fonctionnaire sont résiliés à

l'échéance du droit au traitement selon l'article 45. La Commission paritaire n'est pas consultée. 2 Le fonctionnaire qui n'est plus à même d'occuper la fonction pour laquelle il a été nommé peut être déplacé dans une autre en rapport avec ses capacités. Le traitement est celui de la nouvelle fonction." b) En l'espèce, le recourant a été absent de son poste pour raisons médicales durant à tout le moins 504 unités, ce qu'il ne conteste pas. Dès lors, son droit au traitement, en sa qualité de fonctionnaire, s'est effectivement éteint, les motifs à l'origine des incapacités de travail du recourant n'étant pas pertinents, comme l'a déjà retenu le tribunal de céans. Il a notamment jugé que l'argument selon lequel la maladie aurait été provoquée par les mauvaises conditions de travail n'était pas pertinent sous l'angle de la validité de la résiliation des rapports de service. Selon la jurisprudence, la résiliation est valable, dès lors qu'elle constitue la conséquence réglementaire directe de la fin du droit au traitement, ce indépendamment de tout autre motif (cf. CDAP GE.2022.0178 précité consid. 2b; GE.2018.0183 précité consid. 2b; GE.2014.0129 précité consid. 4). Dans ces conditions – d'ordre purement mathématique –, il sied de constater que le droit au traitement du recourant en sa qualité de fonctionnaire s'est effectivement éteint, les motifs à l'origine des incapacités de travail du recourant ou la validité du licenciement n'étant pas pertinents sous cet angle. La résiliation des rapports de travail par l'autorité intimée est ainsi valable, dès lors qu'elle constitue la conséquence réglementaire directe de la fin du droit au traitement du recourant après une incapacité de travail supérieure à vingt-quatre mois, ce indépendamment de tout autre motif. A ce stade, la décision de l'autorité intimée apparaît comme fondée en droit. 6. Le recourant invoque cependant une violation de l'égalité de traitement et une discrimination à raison de sa maladie, mentionnant explicitement la CDPH. Il est fortement douteux qu'une telle conclusion soit (entièrement) recevable, compte tenu de la compétence limitée (cf. supra consid. 4) de la CDAP en lien avec le contentieux de la fonction publique lausannoise. Compte tenu de cette recevabilité restreinte, seule la question de savoir si l'autorité intimée a constaté à raison que le droit au traitement s'était éteint pourra être examinée. Dans la mesure de recevabilité de ce grief, il devra être rejeté, pour les motifs qui suivent. a) Selon l'art. 8 Cst., tous les êtres humains sont égaux devant la loi (al. 1); nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique (al. 2). Cette règle interdit toute mesure étatique défavorable à une personne et fondée sur le handicap de cette personne, si cette mesure ne répond pas à une justification qualifiée (ATF 145 I 142 consid. 5.2). La CDPH, entrée en vigueur pour la Suisse le 15 mai 2014, prévoit à son art. 5 que les États Parties reconnaissent que toutes les personnes sont égales devant la loi et en vertu de celle-ci et ont droit sans discrimination à l'égal protection et à l'égal bénéfice de la loi (par. 1); les États Parties interdisent toutes les discriminations fondées sur le handicap et garantissent aux personnes handicapées une égale et effective protection juridique contre toute discrimination, quel qu'en soit le fondement (par. 2); afin de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination, les États Parties prennent toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés (par. 3). Selon l'art. 1 par. 2 CDPH, par personnes handicapées, on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. Sous le titre marginal "définitions", l'art. 2 CDPH dispose qu'on entend par "discrimination fondée sur le handicap" toute distinction,

exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres; la discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable. Toujours selon l'art. 2 CDPH, on entend par "aménagement raisonnable" les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales. L'interdiction de discrimination de l'art. 5 par. 1 CDPH est directement justiciable (arrêt 8C\_390/2019 du 20 septembre 2019 consid. 6.3.2; Message du 19 décembre 2012 portant approbation de la Convention du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées, FF 2013 613 ch. 2.1). b) En l'espèce, le recourant ne substantifie guère ses griefs relatifs aux violations de l'égalité de traitement (8 Cst.) et de la CDPH. Il n'indique pas en quoi sa situation, à savoir son incapacité de travail et la maladie qui l'a provoqué, aurait fait l'objet d'un traitement discriminatoire. Il n'a pas établi que la fin des rapports de service à l'échéance du droit au traitement serait constitutive d'une discrimination, étant rappelé qu'il ne conteste ni avoir été en incapacité de travail, ni le décompte des unités d'absence effectués par l'autorité intimée, ni avoir perçu son traitement durant cette période, éléments qui peuvent ainsi être tenus pour établis. Dès lors que le règlement applicable en l'espèce traite de manière égale toutes les situations équivalentes, à savoir toutes les incapacités de travail, il ne saurait être retenu une inégalité de traitement ou une discrimination à l'égard du recourant. En effet, la discrimination invoquée par le recourant consisterait alors à considérer toutes les personnes en incapacité de travail comme discriminées. Le recourant ne peut pas non plus être suivi lorsqu'il reproche à l'autorité intimée de ne pas avoir mis en œuvre toutes les mesures qui pouvaient l'être pour assurer sa reprise du travail et en particulier de ne pas avoir organisé sa formation – qu'il dit avoir été prêt à suivre – pour l'obtention du permis de cariste. D'une part, comme on l'a vu, les dispositions du RPAC assurant précisément une protection contre la résiliation des rapports de travail en cas de maladie ou d'accident et le droit au traitement durant une période d'incapacité de 24 mois ne peuvent pas être considérées comme discriminatoires. D'autre part, comme également vu précédemment, dès lors que ces dispositions non discriminatoires sont appliquées correctement, les motifs de l'incapacité de travail ne sont pas déterminants par devant la CDAP pour savoir si la décision de résiliation des rapports de service est intervenue de manière conforme au RPAC. Seul compte le fait – incontesté en l'espèce – que le recourant a été en incapacité de travail durant un nombre de jours égal ou supérieur à 504 unités. Enfin, dans la mesure où le recourant a perçu son traitement durant une période correspondant à 504 unités, ce qu'il ne conteste pas, il a bénéficié des dispositions protectrices du RPAC. Dans ce contexte, le recourant ne peut non plus être suivi lorsqu'il indique que "[le RPAC serait] arbitraire en ce sens qu'il [violerait] le sentiment de justice et d'équité". Au final, compte tenu de la compétence limitée de la CDAP (cf. supra consid. 4), en tant que le recourant reproche à l'autorité intimée une violation de la CDPH et la responsabilité de son employeur dans les atteintes à la santé ou à la personnalité qu'il allègue avoir subies, ses griefs doivent être rejetés, dans la faible mesure de leur recevabilité. Le RPAC ne confère pas de compétence spécifique à la municipalité pour statuer sur le caractère abusif d'un licenciement ou sur le versement d'une

indemnité après la cessation des fonctions. Il s'agit en l'occurrence de conclusions purement pécuniaires face auxquelles l'autorité intimée se trouve dans la même position qu'un employeur privé et n'exerce aucune prérogative de puissance publique, de sorte que seule la juridiction civile ordinaire est compétente. Ces conclusions sortent finalement du cadre du litige, la décision entreprise se limitant à constater la fin du droit au traitement du recourant et à prononcer la résiliation des rapports de services qui en découle. Aucune disposition du RPAC ne permet de fonder les prétentions en indemnités que le recourant semble déduire de la violation alléguée de l'art. 8 Cst. ou de la CDPH. En définitive, il y a lieu de retenir que la résiliation des rapports de service du recourant, après une incapacité de travail supérieure à 24 mois, est valable et il y a lieu de confirmer la décision de l'autorité intimée.

7. Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté, dans la mesure où il est recevable. Il ne sera pas perçu d'émolument de justice, la jurisprudence du tribunal ayant fixé le principe selon lequel le contentieux de la fonction publique communale bénéficie de la gratuité (cf. CDAP GE.2014.0129 du précité consid. 6; GE.2010.0164 du 7 mars 2013 consid. 7). Il n'est pas alloué de dépens (art. 55, 91 et 99 LPA-VD).

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