

VD_OMNI GE.2023.0061 vom 8. März 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-03-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2023.0061

FR: VD_OMNI GE.2023.0061 du 8 mars 2024

IT: VD_OMNI GE.2023.0061 del 8 marzo 2024

Regeste

A. _____/Municipalité de Lausanne | Licenciement d'un fonctionnaire au motif que son poste est supprimé. Le recourant occupait la fonction de chef de section. Suite à une première réorganisation, ses tâches opérationnelles et liées à l'expertise métier ont été reprises par ses subordonnés (dont les postes ont été revalorisés) et il n'a plus eu en charge que la supervision et la conduite de la section. Lors d'une deuxième réorganisation, dès lors que c'est son supérieur hiérarchique qui a été désormais chargé de la supervision de la section, la fonction du recourant est devenue obsolète, ce qui a justifié sa suppression. La demande du recourant que la Commission paritaire soit consultée est rejetée, le règlement ne prévoyant une telle consultation qu'en cas de licenciement pour justes motifs (consid. 4c). La suppression de la fonction du recourant apparaît justifiée par les réorganisations opérées (consid. 5d). Le grief du recourant selon lequel l'autorité intimée n'aurait pas répondu à son obligation de rechercher un poste pour lui au sein de l'administration est rejeté (consid. 6c). Recours rejeté.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les délai et forme prescrits auprès de l'autorité compétente, le recours satisfait aux conditions formelles de recevabilité de l'art. 79 LPA-VD, applicable par renvoi de l'art. 99 LPA-VD, de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

E. 2

La décision dont est recours prononce le licenciement du recourant au motif que le poste qu'il occupait doit être supprimé.

E. 3

Si l'intéressé refuse le poste proposé, il est licencié moyennant un préavis donné au moins 6 mois à l'avance pour la fin d'un mois et a droit à une indemnité égale à deux mois de traitement dès 50 ans révolus, de six mois dès 55 ans révolus ;

E. 4

La décision municipale doit être communiquée par écrit à l'intéressé; elle est motivée et mentionne les voies et délais de recours." Selon le recourant, les art. 71 à 71ter sont des dispositions de procédure qui règlent les questions de forme liées non seulement au licenciement pour justes motifs (prévu par l'art. 70 RPAC), mais également à celui pour cause de suppression de poste (prévu par l'art. 69 RPAC). Il fonde donc sa demande de consulter la Commission paritaire sur l'art. 71ter al. 3 RPAC, qui serait selon lui "un cas d'espèce prévu par le règlement" au sens de l'art. 76 al. 1 let. a RPAC, justifiant la consultation de la Commission. c) Or, l'art. 71ter RPAC, et la procédure y relative,

s'applique exclusivement aux renvois pour justes motifs. Son alinéa premier fait en effet clairement référence au licenciement pour justes motifs avec effet immédiat et pour justes motifs avec préavis, lequel ne peut être prononcé que si une mise en demeure préalable n'a pas porté ses fruits. Le RPAC ne prévoit donc la consultation de la Commission paritaire qu'en cas de licenciement pour justes motifs (ordinaire ou avec effet immédiat), conformément à l'art. 71ter al. 3 RPAC. C'est dès lors à juste titre que l'autorité intimée a refusé que la Commission soit consultée avant de prononcer le licenciement du recourant pour cause de suppression de son poste. d) Au vu de ce qui précède, la demande du recourant est rejetée, comme le juge instructeur en a informé les parties lors de l'audience du 2 octobre 2023 (cf. consid. N/e ci-dessus).

E. 5

a) Le recourant conteste la réalité de la suppression de sa fonction, et donc le fait que son licenciement repose sur un motif objectif d'organisation. Il considère que la suppression de son poste est un prétexte utilisé par l'autorité intimée pour se séparer de lui et que son poste ne serait pas devenu superflu. b) L'autorité intimée motive sa décision comme suit. En préambule, elle relève qu'en 2011, au sein de la Commune de Lausanne, un moratoire a été introduit concernant la création de nouveaux EPT, seuls certains types de postes, notamment ceux financés par des entités externes ou des taxes, ou ceux qui génèrent des recettes supérieures ou égales à leur coût, pouvant être créés. Le recourant occupait la fonction de chef de la section salaires et assurances. En novembre 2021, la cheffe de domaine, ayant constaté un manque de compétences métiers au sein de la section, a décidé de revaloriser les deux postes d'experts métiers - qui oeuvraient sous la supervision du recourant - de responsable conformité des salaires et de responsable des états légaux et des charges sociales. Dans ce cadre, ceux-ci ont repris une partie des tâches opérationnelles du recourant. La fonction du recourant a depuis lors consisté essentiellement en la supervision et la conduite de la section. En 2022, lors de l'engagement du nouveau chef de domaine, dès lors que celui-ci avait des compétences dans les matières traitées par la section, l'autorité intimée a décidé de le charger de la supervision de la section. Par ailleurs, il s'est avéré nécessaire, pour pallier la surcharge de travail existant dans le traitement des salaires, d'engager un préposé supplémentaire. L'autorité intimée a considéré qu'une partie des tâches du recourant ayant été reprise par les deux responsables sous ses ordres, et une partie pouvant l'être par son supérieur, sa fonction était devenue obsolète, et elle a décidé de la supprimer au profit de la création d'un poste de préposé à plein temps ou de plusieurs temps partiels pour un total de 100% (1 EPT). Par la suite, lors du départ du responsable des états légaux et charges sociales, D._____, le 31 janvier 2023, l'autorité intimée a saisi l'occasion de procéder à une rationalisation encore plus importante de l'organisation de la section. La responsable de la conformité des salaires, C._____, a été chargée de l'expertise liée aux états légaux et des charges sociales incombant précédemment à D._____. Par ailleurs, elle a été nommée cheffe de la section (devenue une unité). En outre, les postes opérationnels ont été augmentés (pour le détail, cf. consid. H ci-dessus). Par conséquent, un poste à 50% de gestionnaire des contrôles salaires n'a pas été repourvu. c) Le recourant fait valoir les arguments suivants. Il critique le fait qu'alors que, selon la décision, le poste du recourant devait être repourvu par un poste opérationnel (ou plusieurs postes opérationnels à temps partiel), toutefois, plus d'un an après, le poste opérationnel, dont le besoin était pourtant qualifié de "pressant" par l'autorité intimée, n'a toujours pas été entièrement repourvu, un 0.5 EPT étant toujours vacant. Il convient dès lors de douter de la réalité du besoin de supprimer le poste du recourant pour dégager des ressources

opérationnelles, dès lors qu'au moins un 0.5 EPT n'a pas (encore) été repourvu. Par ailleurs, l'autorité intimée se contredit dans sa décision. Premièrement, elle souligne que la section salaires et assurances aurait besoin de ressources opérationnelles et que les compétences respectives des experts métiers (responsables conformité salaires et états légaux et charges sociales) ne justifieraient pas de garder le poste du recourant. Toutefois, lorsque le recourant soulève que D. _____, qui occupait l'un des postes d'experts métiers apparemment essentiels à la situation actuelle de la section, a laissé sa position vacante dès le 1^{er} février 2023, et que lui-même dispose des compétences requises pour reprendre ce poste, l'autorité intimée lui répond qu'une "réflexion est en cours et ce poste pourrait évoluer différemment compte tenu des impératifs organisationnels du SPEL". Ainsi, après avoir défini une structure claire au sein de laquelle le poste de chef de section serait devenu obsolète, les postes de responsable conformité salaires et responsable états légaux et charges sociales reprenant en grande partie ses tâches, l'autorité intimée explique qu'elle n'est pas certaine de l'organisation mise en place et qu'un des postes qu'elle tenait pour essentiel pourrait être remis en cause. Ces éléments démontrent que la suppression du poste du recourant est en fait un prétexte pour l'écarter. Selon le recourant, l'éventuelle cause de problèmes de traitement des salaires est plutôt à rechercher dans la baisse des allocations des postes à la section; il ressort en effet des différentes descriptions de postes que les effectifs affectés à la section, en particulier au traitement des salaires, ont diminué au fil du temps. Il fait valoir que s'il assumait la supervision de la section, il accomplissait néanmoins également d'autres tâches telles que la gestion des aspects techniques ou de cas complexes. Il attestait notamment de la justesse des états légaux d'assurances sociales et de salaires auprès des autorités et tiers, agissait en qualité d'expert en matière de paie et charges sociales, répondait aux auditeurs internes et externes en apportant son analyse, supervisait la gestion de la caisse déléguée aux allocations familiales du personnel communal, conduisait divers projets, s'occupait de la mise à jour des systèmes, ou encore développait et entretenait des systèmes basés sur QlikView ou Peoplesoft, comme cela ressort de certificats de travail intermédiaires établis le 24 octobre 2018 et le 29 mars 2021. Il fait également valoir qu'en 2017, alors qu'il existait deux postes de préposé au contrôle des salaires, les tâches de l'un d'eux lui avaient été transférées, et qu'en 2021 également, il avait momentanément dû assumer les tâches d'un préposé qui avait quitté ses fonctions sans être immédiatement remplacé. Ainsi, au contraire de ce que prétend l'autorité intimée, le recourant n'avait pas comme unique mission la conduite et la supervision de l'équipe, mais il exerçait également des tâches d'ordre opérationnel. Il soutient par ailleurs que sa fonction n'a pas été supprimée mais qu'elle a été confiée à C. _____, qui est depuis février 2023 cheffe de l'unité salaires et assurances. Il ressort en effet de la description du poste de celle-ci que sa fonction est en substance la même que celle qu'occupait le recourant. S'ils n'ont pas la même classe salariale (il était en classe 12 et elle est en 11), les deux postes ont néanmoins les mêmes missions ainsi que le même niveau hiérarchique. Il n'y a donc pas eu de suppression de poste (ou de fonction), mais un licenciement déguisé du recourant pour pouvoir le remplacer par une autre collaboratrice. De surcroît, le processus de création du poste occupé par C. _____ n'a pas suivi la procédure usuelle: alors que tous les postes doivent en principe être mis au concours, et que le poste de cheffe d'unité aurait dû l'être, le SPEL ne l'a pas fait en invoquant une simple transformation de poste. Selon le recourant, le but de ceci était d'éviter qu'il ne postule. Enfin, selon le recourant, la suppression de son poste serait un prétexte pour le licencier du fait de problèmes relationnels qu'il avait avec la cheffe de service et d'autres personnes au sein de celui-ci, ou de prestations insuffisantes de sa part,

comme c'est ressorti des témoignages recueillis lors des deux audiences. d) En l'espèce, la réorganisation qui a mené à la suppression du poste du recourant apparaît fondée sur des motifs objectifs. Il ressort en effet du dossier et de l'instruction que c'est dans le but d'optimiser le fonctionnement que l'autorité intimée a procédé à différentes réorganisations des tâches au sein de la section salaires et assurances. B. _____, cheffe du domaine APS d'août 2021 à avril 2022, a confirmé, lors de l'audience du 14 novembre 2023, qu'à son arrivée, elle avait constaté "un manque de compétences métiers, purement opérationnel, dans la sous-section salaires", et également que le cahier des charges du recourant chevauchait partiellement les cahiers des charges des personnes qu'il devait superviser; afin d'y remédier, elle avait revalorisé le poste de responsable conformité salaires ainsi que celui de responsable états légaux et charges sociales et avait "mis plus de supervision dans le poste de chef de section et plus d'opérationnel dans les postes des subordonnés" (R26). Le poste du recourant avait consisté depuis lors en 30% pour la conduite de la section et 70% pour la supervision des missions de la section. La deuxième réorganisation, qui a eu lieu en 2022, apparaît également fondée sur des motifs objectifs: dès lors que le nouveau chef de domaine possédait des compétences dans les matières traitées par la section, la mesure consistant à le charger des tâches de supervision de celle-ci était adéquate. La suppression de la fonction du recourant apparaît donc justifiée par les réorganisations opérées. En effet, dans la mesure où la supervision de la section pouvait être effectuée par le chef de domaine, et que l'aspect opérationnel et l'expertise métier étaient assurés par les subordonnés directs du recourant, c'est à juste titre que l'autorité intimée a considéré la fonction de chef de section du recourant, échelon hiérarchique intermédiaire, comme étant obsolète. Par ailleurs, le besoin de personnel supplémentaire pour traiter l'opérationnel justifiant l'engagement d'un préposé (ou de plusieurs à temps partiels), comme la décision attaquée le prévoit, apparaît également fondé. Ce point a été confirmé par D. _____, responsable des états légaux et des charges sociales jusqu'au 31 janvier 2023, qui a indiqué lors de son témoignage que "Vers la fin, on sentait que l'on avait besoin de plus de personnes pour traiter l'opérationnel plutôt que pour superviser" (R11). On relève que B. _____ avait pour sa part constaté en 2021 que les niveaux hiérarchiques de la section – qui comprenait, sur cinq personnes, trois responsables – pouvaient être simplifiés. Elle a indiqué avoir pensé à l'époque que le poste de chef de section du recourant devrait probablement être supprimé un jour, mais que cela était prématuré (R26). La réorganisation à laquelle l'autorité intimée a procédé après le départ de D. _____ - soit qu'elle n'a pas repourvu son poste tel quel mais a réparti ses tâches entre C. _____ et les autres employés - n'apparaît pas non plus critiquable. Il ressort par ailleurs de l'instruction que la nouvelle organisation mise en place apparaît adéquate, ce qui démontre son bien-fondé. C. _____ a ainsi relevé qu'"On occupe moins d'EPT aujourd'hui et la division fonctionne très bien" (R11), et qu'il n'y avait plus de retard (R24). La cheffe du SPEL, E. _____, a également indiqué que l'atmosphère et le fonctionnement actuels du domaine APS étaient "excellents", relevant: "Les retours que j'ai sont très positifs. C'est notamment dû au fait que les bons experts métiers sont au bon endroit." Il ressort par ailleurs de l'instruction que le recourant n'avait pas les compétences métiers nécessaires pour occuper les postes des experts métiers qu'il supervisait, et ce bien qu'il ait à certaines reprises remplacé des subordonnés. C'est d'ailleurs justement en raison du manque d'expertise métiers qu'elle avait constaté au sein de la section que B. _____ a décidé en 2021 de revoir les postes des deux responsables afin d'engager des personnes possédant des compétences plus pointues. Elle n'a pas proposé le poste de responsable conformité salaires (pour lequel C. _____ a été engagée) au

recourant parce qu'il "n'avait pas suffisamment de compétences métiers pour ce poste" (R27). C. _____, subordonnée du recourant d'avril à septembre 2022, a également confirmé que le recourant l'avait essentiellement formée sur des aspects techniques (R13), qu'elle ne pouvait en revanche pas s'adresser à lui pour des questions métiers (R26) et que le recourant ne pouvait pas la suppléer (R12) dès lors qu'il n'avait pas les compétences métiers. Il ressort également du témoignage de D. _____ que lorsqu'il était absent, le recourant ne le suppléait pas dans le traitement de ses dossiers mais qu'il s'occupait seulement "de certaines choses" (R12). Il avait du reste été relevé, lors de l'entretien de collaboration 2021 que le recourant a eu avec sa hiérarchie le 17 février 2022, qu'il présentait des lacunes sur les aspects métiers et opérationnels et qu'il lui était demandé d'y remédier. S'agissant du grief du recourant selon lequel il aurait été remplacé par C. _____, on relève que le poste de cheffe d'unité salaires et assurances sociales, occupé par celle-là depuis le 1^{er} mai 2023, diffère du poste du recourant et ce, sur plusieurs points essentiels. Il convient de comparer les deux descriptions de postes. La description du poste de chef de section occupé par le recourant, de 100%, était la suivante: - conduire la section salaires et assurances: 30%; - conduire les projets impactant les salaires et assurances pour la partie fonctionnelle; assumer le rôle de super-utilisateur: 30%; - assumer la responsabilité de la conformité des états légaux: 20%; - assumer la responsabilité du paiement des salaires dans le respect de la législation et des délais fixés: 10%; - gérer l'outil de prévisions budgétaires: 5%; - superviser la gestion de la caisse déléguée des allocations familiales du personnel de la Ville de Lausanne: 5%. La description du poste de cheffe d'unité occupé par C. _____, de 90%, est la suivante: - diriger l'unité salaires et assurances: 15%; - être responsable de la gestion de la paie et des assurances sociales, ainsi que de la conformité des décomptes et états légaux: 40%; - développer et maintenir à jour le paramétrage du système de paie et s'assurer de sa conformité selon les directives légales et internes: 15%; - conduire et développer des projets transversaux ayant un impact sur les salaires et assurances (SIRH inclus): 10%; - superviser les activités en lien avec la gestion de la caisse déléguée des allocations familiales: 10%. On constate que la description de poste du recourant prévoyait 70% dédié à la supervision des missions de la section et 30% à la conduite de la section. Comme déjà relevé ci-dessus, le recourant n'exerçait en effet pas d'activité opérationnelle propre en matière de conformité des salaires et des états légaux ou des allocations familiales. Or, la cheffe d'unité effectue, elle, une gestion de l'opérationnel, et elle assure un rôle de supervision de 15% seulement (la supervision plus spécifique des questions opérationnelles liées aux salaires et aux états légaux, le chef de domaine assurant la supervision du domaine). B. _____ a du reste relevé que, lors de leur collaboration, le recourant était principalement occupé à développer des outils de paie et à des tâches de supervision (R20). C'est donc à tort que le recourant soutient que C. _____ occupe le même poste ou la même fonction qu'il occupait. Enfin, s'agissant de l'argument du recourant, selon lequel la suppression de son poste serait un prétexte pour le licencier du fait de problèmes relationnels qu'il avait avec la cheffe de service et d'autres personnes au sein du service, ou de prestations insuffisantes de sa part, on constate ce qui suit. Le 30 août 2020, la cheffe du SPEL a adressé un e-mail au recourant dans lequel il lui a été reproché son comportement à l'égard d'une collaboratrice. On en extrait le passage suivant: "Les feedbacks qui t'ont été faits à cette occasion ne sont pas nouveaux et reviennent régulièrement aussi par d'autres biais (formellement ou non, de l'interne et de l'externe et y compris par du personnel "nouveau"): - manque d'écoute - difficulté à intégrer des points de vue alternatifs (même pertinents) - communication trop directive/désincarnée (e-mail,

sharepoint) – peu collaborative." Lors de l'audience du 2 octobre 2023, au président qui lui a demandé si, à part l'e-mail précité, il y avait eu d'autres épisodes où son "savoir être" avait été remis en cause, le conseil du recourant a répondu par la négative. Lors de l'audience du 14 novembre 2023, E. _____ a indiqué qu'elle avait à deux reprises procédé à un "recadrage" formel (qui n'est pas une procédure administrative) du recourant dès lors qu'il avait manqué de respect envers d'autres personnes. Lors de l'audience du 14 novembre 2023, B. _____ a indiqué que les relations avec le recourant avaient été "pas toujours faciles" et qu'il avait "un caractère pas toujours facile" (R17). À la question "Comment décririez-vous les relations de M. A. _____ avec la cheffe du SPEL, Mme E. _____?", elle a répondu: "Je n'ai pas assisté directement aux contacts qu'ils entretenaient. Je n'ai pas connaissance de litiges" (R18). Lors de la même audience, C. _____ a indiqué que "le climat était tendu entre A. _____ et plusieurs personnes du service", qu'elle n'avait pas connaissance des relations entre le recourant et la cheffe de service, mais que les relations étaient tendues entre le recourant et la cheffe de domaine (R20). Ainsi, s'il ressort du dossier et des témoignages que la collaboration avec le recourant n'était pas toujours aisée et qu'il a fait l'objet sur ce point de recadrages, formels et informels, de la part de sa hiérarchie, il n'en résulte toutefois pas d'élément déterminant prouvant les assertions du recourant selon lesquelles la restructuration a été un prétexte pour l'évincer. e) Le recours doit être rejeté sur ce point.

E. 6

Le recourant se plaint d'une violation de l'art. 69 al. 1 RPAC. a) Aux termes de l'art. 69 al. 1 RPAC, lorsqu'un poste ou une fonction est supprimé, un autre poste est, dans la mesure du possible, offert à l'intéressé avec garantie de l'ancien traitement. Le cas échéant, il a priorité sur les autres postulants. b) Lorsque le statut communal subordonne le licenciement pour suppression de poste à l'impossibilité de trouver un autre poste adéquat pour le fonctionnaire concerné, la commune n'est pas tenue, s'il n'y a pas de poste équivalent dans l'administration communale, de donner au fonctionnaire concerné l'occasion d'acquérir des compétences plus élevées afin d'accéder à un poste de niveau supérieur (arrêt GE.2007.0205 précité, consid. 5, et réf. citées). Selon la jurisprudence fédérale relative au droit du personnel de la Confédération, l'obligation de l'employeur de proposer au fonctionnaire un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui trouve sa limite dans l'existence même de ce poste (TF 1C 361/2007 du 17 juin 2008 consid. 5). c) Le recourant considère que les démarches que l'autorité intimée a entreprises pour lui proposer un poste de remplacement ne sont pas suffisantes. Il fait valoir qu'elle avait l'obligation de chercher et de lui proposer un poste "avant" de prononcer son licenciement. Par ailleurs, à part la séance qu'F. _____, responsable RH de la Direction FIM, a tenue avec les responsables RH de direction lors de laquelle elle a informé ceux-ci de la situation du recourant, l'autorité intimée n'a pas été active et a laissé au recourant le soin de consulter les offres d'emploi comme tout candidat, F. _____ se contentant ensuite d'envoyer des e-mails pour appuyer sa candidature. L'autorité intimée ne lui a pas non plus proposé de mesures d'accompagnement: elle ne lui a pas proposé de formation et aucune autre mesure de type bilan de compétences ou "outplacement" n'a été mise en place. En outre, le recourant conteste qu'il n'existait au moment de son licenciement aucun poste correspondant à sa formation et à ses capacités au sein de l'administration. Il relève à cet égard que les deux postes auxquels il a postulé auprès des SIL ainsi que le poste de responsable des états légaux et des charges sociales au sein de la section salaires et assurances correspondaient à ses compétences. En outre, l'autorité intimée aurait dû lui

proposer le poste de chef d'unité salaires et assurances actuellement occupé par C._____, ainsi que le poste de chef de projet SIRH au sein du SPEL, lequel lui a été refusé pour des motifs liés à sa personnalité et non de compétences, comme cela ressort de la réponse qui lui a été adressée. d) En l'espèce, il ressort du dossier que l'autorité intimée a effectué plusieurs démarches pour soutenir la candidature du recourant: la responsable RH de la Direction FIM a, lors d'une séance avec les responsables RH des six autres directions, informé ceux-ci de sa situation et leur a transmis son curriculum vitae à jour en leur demandant de la contacter ou de l'informer d'un poste susceptible de convenir; la cheffe de service du SPEL a, elle, pris contact avec le DSST; dans le cadre des deux candidatures du recourant auprès des SIL, la responsable RH de la Direction FIM a contacté le responsable RH des SIL, H._____, pour les soutenir. Ce dernier a relevé lors de son audition le 2 octobre 2022 que les candidatures du recourant lui avait été fortement recommandées tant par la cheffe du SPEL que par la responsable RH de la direction FIM, et que celles-ci avaient assuré un suivi auprès de lui pour s'enquérir de leur évolution. Il a également confirmé le fait que l'autorité intimée mettait l'accent, dans le cadre d'un licenciement pour suppression de poste, sur l'importance de pouvoir retrouver un autre emploi à la personne concernée et que les candidatures internes, dont celle du recourant, avaient la priorité sur les autres candidats conformément à l'art. 69 RPAC. Ainsi, s'il a effectivement été demandé au recourant de consulter lui-même les offres publiées sur l'intranet (au motif, justifié, que tous les postes vacants au sein de l'administration communale y figurent) et de faire lui-même acte de candidature, il a néanmoins bénéficié d'un soutien non négligeable de la part de l'autorité intimée pour appuyer ses offres de services. Il ressort toutefois du témoignage du responsable RH des SIL que le recourant ne disposait pas des compétences et de la formation nécessaires pour occuper l'un ou l'autre des deux postes ouverts au sein des SIL. Celui de responsable d'affaires intercommunales requérait en effet des connaissances dans les domaines des énergies (master HES ou EPF en génie électrique et très bonnes connaissances des branches de l'électricité et du gaz) et une expérience commerciale que le recourant n'a effectivement pas. Quant au poste de chef de projet de la division coordination stratégie et projets, le recourant ne disposait pas d'une expérience en qualité de consultant IT et responsable informatique suffisante pour l'occuper; par ailleurs, il était requis une certification PMP minimale de niveau B (c'est-à-dire être au bénéfice de plusieurs années de pratique dans des projets complexes), alors que celle dont dispose le recourant est de niveau D. S'agissant du poste de cheffe d'unité salaires et assurances sociales, occupé par C._____ depuis le 1 er mai 2023, il comprend essentiellement des tâches qui requièrent une expertise métier dont le recourant ne dispose pas. La titulaire de ce poste possède un brevet d'expert en assurances sociales et donc des connaissances pointues dans les matières traitées, ce qui n'est pas le cas du recourant, comme on l'a relevé ci-dessus (consid. 5d). Quant au poste de responsable des états légaux et des charges sociales, il n'a pas été repourvu tel quel et ses tâches ont été réparties entre d'autres employés. S'agissant du poste de chef de projet SIRH au sein du SPEL, on constate ce qui suit. Le SPEL a adressé au recourant par e-mail du 9 août 2023 la réponse suivante: "Nous devons malheureusement vous annoncer que votre candidature à l'annonce "Cheffe ou chef de projets SIRH (80% à 100%)" n'a pas été retenue. Outre le fait que votre collaboration avec l'équipe du SIRH du SPEL a souvent été difficile, nous recherchons un profil très structuré, avec d'excellentes capacités à vulgariser les thématiques et à jouer le rôle d'interface entre le métier et le service informatique. A l'issue du processus de recrutement, nous avons retenu une candidate qui correspond à ces exigences. E._____ est à votre disposition pour vous

donner plus de détails si vous le souhaitez." Dans ses déterminations du 10 janvier 2024, l'autorité intimée fait valoir que s'il y a effectivement eu par le passé des difficultés de collaboration entre le recourant et l'équipe SIRH en place, c'est toutefois en raison de ses compétences - inférieures à celles nécessaires pour occuper ce poste - que le recourant n'a pas été engagé. Le profil recherché requérait en effet "des compétences plus pointues en matière de SIRH", comme F._____, responsable RH de la Direction FIM, l'avait relevé lors de son témoignage (questions posées par Me Thiéry, R10). En outre, le recourant n'avait pas "les compétences nécessaires de vulgarisation", selon E._____, cheffe du SPEL, dans ses déclarations lors de l'audience du 2 octobre 2023 (questions posées par Me Thiéry, R6). Sur ce dernier point, l'autorité intimée relève que le recourant avait été rendu attentif, lors des entretiens de collaboration 2014, 2015, 2017, 2019, 2020 et 2021, à son manque de capacité à adapter son langage à l'interlocuteur et donc à vulgariser ses explications. Ces explications convainquent la Cour que le poste a été refusé au recourant pour des motifs liés à ses compétences. e) Il ressort de ce qui précède que le grief selon lequel l'autorité intimée n'aurait pas répondu à son obligation de rechercher un poste pour le recourant au sein de l'administration doit être rejeté.

E. 7

Les considérants qui précèdent conduisent par conséquent le Tribunal à rejeter le recours et à confirmer la décision attaquée. Conformément à l'art. 4 al. 4 du Tarif des frais judiciaires et des dépens en matière administrative (TFJDA; BLV 173.36.5.1), le Tribunal ne mettra pas d'émolument à la charge du recourant, bien que celui-ci succombe. Il n'est pas non plus alloué de dépens à la collectivité publique, celle-ci ayant obtenu gain de cause sans l'assistance d'un avocat (art. 55 al. 1 er LPA-VD a contrario).

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