

VD_OMNI GE.2023.0166 vom 1. März 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-03-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2023.0166

FR: VD_OMNI GE.2023.0166 du 1 mars 2024

IT: VD_OMNI GE.2023.0166 del 1 marzo 2024

Regeste

A. _____ /Municipalité de Lausanne Service du personnel | Déplacement d'une fonctionnaire communale à un autre poste à la suite d'incidents dans une structure d'accueil parascolaire. La mesure répond à un besoin de l'administration et aux aptitudes de la recourante. Elle respecte le principe de la proportionnalité, la recourante gardant des contacts avec les enfants sans en avoir la charge directe. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 1

Selon l'art. 92 al. 1 de la loi 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. Il n'est pas contesté en l'espèce que la municipalité dispose d'un pouvoir de décision pour déplacer un fonctionnaire communal à un autre poste. Pour le surplus, le recours a été déposé en temps utile (art. 95 LPA-VD) et dans les formes prescrites (art. 79 LPA-VD) par le destinataire de la décision attaquée, si bien qu'il convient d'entrer en matière.

E. 2

Le litige porte sur le déplacement de la recourante dans un poste d'aide de maison en raison du fait que sa prise en charge des enfants en lieu d'accueil parascolaire s'est avérée inadéquate. La municipalité retient qu'en négligeant de compter les enfants qui étaient sous sa responsabilité pour contrôler leur présence, la recourante a failli à son obligation d'assurer leur sécurité. Elle relève aussi que l'intéressée a contesté les reproches qui lui étaient faits au sujet de deux enfants qui s'étaient plaints de son comportement, sans réellement se remettre en question, et que cette posture n'est pas professionnelle et va à l'encontre des principes et valeurs que doit incarner le personnel éducatif. L'autorité intimée considère que le comportement de la recourante est en inadéquation avec la fonction occupée. Elle en conclut qu'il est dans l'intérêt de l'administration de la déplacer dans un autre poste aligné à sa formation et à ses compétences professionnelles.

E. 3

La recourante se plaint que la municipalité a constaté les faits de façon inexacte en retenant qu'elle avait contesté les manquements reprochés sans réellement se remettre en question. La recourante affirme qu'elle a fourni des explications circonstanciées pour éclaircir la situation, lesquelles ont conduit son employeur à mener des investigations complémentaires et à abandonner la procédure de licenciement ouverte à son endroit. Elle relève aussi qu'elle a présenté trois fois sa candidature pour une formation d'assistante socio-éducative avant les incidents de l'automne 2022 et qu'elle a indiqué, dans ses déterminations du 11 juillet 2023,

qu'elle était disposée à changer de site et à suivre une formation ou à se soumettre à un suivi avec évaluation. Ces éléments seraient la preuve de son attitude constructive face aux critiques et de sa capacité à se remettre en question. a) L'art. 28 LPA-VD prévoit que l'autorité établit les faits d'office (al. 1) et qu'elle n'est pas liée par les offres de preuves formulées par les parties (al. 2). L'art. 29 LPA-VD énumère les moyens de preuves auxquels l'autorité peut recourir: audition des parties; inspection locale; expertises; documents, titres et rapports officiels; renseignements fournis par les parties, des autorités ou des tiers; témoignages (al. 1). Selon la maxime inquisitoire, qui prévaut en particulier en droit public, l'autorité définit les faits pertinents et ne tient pour existants que ceux qui sont dûment prouvés; cette maxime oblige notamment les autorités compétentes à prendre en considération d'office l'ensemble des pièces pertinentes qui ont été versées au dossier. Elle ne dispense pas pour autant les parties de collaborer à l'établissement des faits; il leur incombe d'étayer leurs propres thèses, de renseigner le juge sur les faits de la cause et de lui indiquer les moyens de preuves disponibles, spécialement lorsqu'il s'agit d'éclaircir des faits qu'elles sont le mieux à même de connaître et d'autant plus quand elles entendent en déduire des droits (ATF 148 II 465 consid. 8.3; 140 I 285 consid. 6.3.1). b) Lorsque le recours est dirigé, comme en l'espèce, contre un déplacement du fonctionnaire concerné à un autre poste que celui qu'il occupait jusqu'alors, le Tribunal cantonal ne dispose pas du même pouvoir d'appréciation que l'autorité qui a rendu la décision. Il ne peut notamment pas revoir l'opportunité de la décision attaquée (cf. art. 98 LPA-VD). En revanche, son pouvoir d'appréciation sur les questions juridiques soulevées par les parties n'est pas limité. c) En l'occurrence, la recourante ne met pas formellement en cause les faits qui lui sont reprochés, mais conteste le fait qu'elle serait dans l'incapacité de se remettre en question. A l'examen du dossier, il apparaît qu'elle a été informée, le 6 décembre 2022, qu'elle était suspendue de ses fonctions le temps d'éclaircir les faits liés aux manquements qui lui étaient reprochés. Une procédure de licenciement a été engagée, dans le cadre de laquelle plusieurs collaborateurs de l'APEMS ont été entendus. Il ressort en particulier des déclarations de C. _____ que, lors du colloque d'équipe qui s'est déroulé le lendemain de l'incident du 28 novembre 2022, lors duquel une enfant s'était rendue dans un magasin du quartier, la recourante a minimisé la situation et a plutôt eu tendance à mettre la faute sur la fillette qui avait échappé à sa surveillance, sans reconnaître qu'elle avait fait preuve de négligence. B. _____, responsable de la structure, a aussi expliqué que la recourante comprenait difficilement que les événements en cause lui aient été signalés et qu'elle n'avait pas exprimé de regrets ni fait preuve de remise en question à ce sujet. Elle a relevé que la recourante s'était justifiée par rapports aux plaintes exprimées à son sujet par deux enfants, en expliquant que l'un des enfants concernés n'était pas toujours facile. Entendue le 3 mars 2023, la recourante a admis les faits de la journée du 28 novembre 2022, tout en rappelant que la structure d'accueil connaissait des difficultés d'organisation impliquant toute l'équipe. Elle a contesté les autres faits reprochés (cris et hurlements sur des enfants, passivité et propos inappropriés tenus lors d'un conflit entre des enfants, difficultés de collaboration et de communication avec les collègues). Il est vrai, comme on le verra ci-après (cf. consid. 4d), que certains des incidents mis en cause étaient liés à des défauts organisationnels de l'APEMS. Il n'en demeure pas moins que la recourante a commis plusieurs manquements à l'égard des enfants dont elle avait la charge et envers ses collègues. A aucun moment cependant, elle n'a démontré qu'elle avait pris conscience de la gravité de ses actes ni exprimé de regrets à ce propos. Elle a aussi essayé de justifier son comportement en invoquant les difficultés rencontrées par les enfants concernés. Dans ses déterminations du

11 juillet 2023, la recourante a globalement minimisé son implication dans les événements survenus pendant l'automne 2022, relevant en substance qu'elle avait été nommée fonctionnaire à titre définitif peu de temps auparavant, qu'elle n'avait jamais reçu l'instruction de compter les enfants dans la cour de l'école, qu'elle avait une voix grave et que des problèmes organisationnels avaient été constatés au sein de l'APEMS. Elle n'a jamais questionné sa pratique et ses compétences, ni évoqué de piste pour améliorer la prise en charge des enfants placés sous sa responsabilité, l'inscription à une formation ou la mise en place d'un suivi paraissant à cet égard insuffisants. La proposition de changer de site laisse quant à elle entendre que les manquements constatés étaient directement liés à la structure dans laquelle ils se sont produits. La recourante, qui minimise l'importance de ses difficultés et lacunes professionnelles et les conséquences qui auraient pu suivre ses agissements, n'a manifestement pas fait preuve de remise en question. L'appréciation des faits effectuée par l'autorité intimée doit par conséquent être confirmée.

E. 4

La recourante fait valoir que les conditions fixées par l'art. 18 RPAC pour prononcer son déplacement ne sont pas réalisées et que cette mesure est une sanction disciplinaire déguisée. Elle rappelle qu'elle a donné pleine satisfaction à son employeur pendant huit ans et qu'elle a été nommée fonctionnaire à titre définitif quelques mois seulement avant que ses compétences soient mises en question. Elle expose ensuite que, selon la décision entreprise, les incidents qui lui étaient initialement reprochés n'ont pas pu lui être imputés et qu'aucune faute professionnelle n'a été retenue. Elle en déduit que son transfert à un autre poste ne répond à aucun besoin de l'administration et n'intervient pas pour des motifs organisationnels, mais est lié à sa personne. Elle ajoute que la nouvelle activité d'aide de maison qui lui a été attribuée exige une autre formation et engendre une déconsidération sociale. Elle s'étonne enfin d'avoir été transférée dans un poste impliquant des contacts directs avec les enfants pendant les repas, alors que l'autorité intimée lui reproche précisément une prise en charge inadéquate et problématique de ces derniers. a) L'organisation de l'administration fait partie des attributions et tâches propres des autorités communales, selon l'art. 2 al. 2 let. a de la loi du 28 février 1956 sur les communes (LC; BLV 175.11). 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 collaborateurs et employés de la commune, de fixer leur traitement et d'exercer le pouvoir disciplinaire (art. 42 ch. 3 LC). La commune est ainsi habilitée à régler 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. 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; TF 8C_812/2019 du 19 mai 2020 consid. 7.3.1; CDAP GE.2022.0253 du 22 mai 2023 consid. 2; GE.2022.0014 du 9 mai 2023 consid. 1c). b) En sa qualité de fonctionnaire communale, la recourante est soumise au RPAC. Sous le chapitre " Obligations du fonctionnaire " et le titre marginal " Déplacement et travaux spéciaux ", l'art. 18 RPAC prévoit que lorsque l'intérêt de l'administration le justifie, le fonctionnaire peut être déplacé ou chargé de travaux étrangers à sa fonction, cette mesure ne pouvant être prise qu'après l'audition du fonctionnaire ou de son représentant légal (al. 1). Son traitement de base ne doit en subir

aucune réduction (al. 2). La jurisprudence considère que le déplacement non disciplinaire trouve son fondement dans le fait qu'il incombe aux autorités administratives, responsables du bon fonctionnement des branches de leur administration, d'employer de façon rationnelle le personnel existant. Pareille mutation doit toutefois répondre à une double condition. D'une part, l'attribution de la nouvelle occupation doit répondre aux aptitudes de l'employé, sans porter atteinte à la considération à laquelle il peut raisonnablement prétendre. Le déplacement doit d'autre part se révéler nécessaire pour des motifs de service ou pour un emploi rationnel du personnel, respectivement pour des motifs indépendants de la personne de l'intéressé lorsqu'il s'impose pour des raisons de priorité. L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration l'emporte donc sur l'intérêt privé du fonctionnaire au maintien de sa position actuelle, tout au moins lorsque la fonction qui lui est proposée correspond à ses capacités et à sa formation et que le déplacement n'entraîne pas pour lui de conséquences préjudiciables à d'autres points de vue. Il n'en irait autrement que si une disposition expresse prévoyait le droit du fonctionnaire à l'exercice de la fonction pour laquelle il a été nommé. Un employé n'a toutefois pas à accepter le déplacement d'un poste à une activité fondamentalement différente qui exige une autre qualification ou engendrerait une déconsidération sociale. Pour le déplacement et la nomination à une autre fonction, de justes motifs sont nécessaires, tels une suppression de poste, la survenance d'une incapacité empêchant l'agent de remplir son cahier des charges ou des raisons d'incompatibilité d'humeur rendant l'atmosphère inconciliable avec un rendement efficace. L'autorité ne doit par ailleurs pas procéder à un déplacement non disciplinaire qui équivaldrait à une sanction déguisée, dans le but d'éviter les désagréments d'une procédure disciplinaire ou d'éluder certaines garanties liées à une telle procédure (CDAP GE.2020.0166 du 6 décembre 2021 consid. 5b; GE.2005.0111 du 29 décembre 2005 consid. 1b, confirmé par l'arrêt 2P.39/2006 du 3 juillet 2006; GE.2000.0088 du 24 novembre 2000 consid. 3b). c) Le Service des écoles et du parascolaire de la Ville de Lausanne a établi un " Concept d'accueil des enfants dans les APEMS lausannois ", qui contient les principes fondamentaux guidant l'action socio-éducative dans l'accueil des enfants en APEMS. Disponible sur le site www.lausanne.ch (Accueil principal > Vie pratique > Enfance, jeunesse et scolarité > Scolarité > Accueil parascolaire et DAC > Inscription à l'accueil parascolaire 3P-6P; site consulté le 7 février 2024), ce document recense cinq champs d'action pertinents en termes de qualité d'accueil, dont la protection des enfants. On extrait à ce propos le passage suivant: " B) Assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des enfants Assurer la sécurité et l'intégrité physique des enfants Responsabilité primordiale de l'adulte, la sécurité et l'intégrité physique des enfants qui lui sont confiés "va sans dire" en quelque sorte. A ce titre, toute acte portant atteinte à l'intégrité physique de l'enfant est interdit aux adultes. La fonction de l'APEMS est d'abord d'accueillir les enfants qui lui sont confiés. La première mesure de sécurité est donc le contrôle de leur présence, de leur arrivée et de leur départ, ces moments étant clairement fixés par l'adulte, dans le temps et dans l'espace. A travers ces actes administratifs les adultes signalent aux enfants qu'ils sont attendus, donc que chacun compte. Le rôle de l'adulte consiste à prévenir ce qui peut l'être et à sensibiliser les enfants aux précautions qu'ils doivent prendre. Il veille à trouver un équilibre, pas toujours aisé entre la prudence et la liberté d'action dont les enfants doivent pouvoir jouir. Cette liberté d'action est proportionnée à la maturité des enfants et croît avec elle. Au cours des activités et des moments de vie quotidienne, l'organisation du milieu et les règles de vie doivent permettre les précautions nécessaires pour éviter ce qui pourrait porter une atteinte grave à la sécurité des enfants. Les dangers physiques qui menacent des enfants mobiles, actifs,

souvent si absorbés par leur jeu qu'ils en oublient le monde extérieur, sont divers. La circulation, les chutes, les objets inadéquats ou mal utilisés sont autant de sources potentielles d'accidents. Se faire mal est toujours possible quand on est actif et fait partie de l'apprentissage de la vie mais, dans ce cas, c'est la qualité du soin physique et la bienveillance qui priment. La qualité de la vie collective, le calme, l'harmonie des relations entre enfants jouent un rôle de prévention très important. Un climat éducatif qui permet de faire confiance aux enfants offre paradoxalement une sécurité plus grande qu'une surveillance tatillonne. Les adultes de l'APEMS, afin de garantir le mieux possible la sécurité physique des enfants, agissent autant par des mesures concrètes d'aménagement et de discipline que par la qualité de la relation qu'ils établissent avec chacun des enfants. Assurer la sécurité et l'intégrité psychique des enfants Assurer la sécurité et l'intégrité psychique des enfants réside dans une attitude de l'adulte fondamentalement bienveillante à l'égard des enfants, quelles que soient les situations. Il s'agit là de bannir tous propos blessants, humiliants ou dénigrants à l'égard des enfants, de sa famille, des enseignants et de ses pairs. Il s'agit ainsi de ne pas mettre les enfants en situation de conflit de loyauté avec les personnes qui lui sont importantes. Cette bienveillance est particulièrement difficile à maintenir lorsque les enfants font appel eux-mêmes au dénigrement, à l'humiliation, etc. Il y a alors lieu de comprendre, ce qui ne signifie pas accepter, ce qu'il se passe pour les enfants, cela dans une attitude exploratoire à travers le dialogue, dénué de jugement de valeur, puis de reposer les règles du fonctionnement de l'APEMS. Le respect de cette attitude bienveillante exige parfois de l'adulte lorsqu'il se sent pris dans une montée en symétrie avec les enfants, qu'il se retire alors de la situation, en demandant un relais à un autre collaborateur. Il s'agit là d'une compétence professionnelle et non pas d'un échec. Assurer la sécurité psychique, c'est aussi repérer l'état émotionnel des enfants, savoir les consoler lorsqu'ils sont tristes ou aller vers eux lorsqu'ils s'isolent. La sécurité psychique des enfants dans un cadre collectif entre famille et école, implique de respecter les espaces d'intimité des enfants sur les plans familiaux et scolaires et donc d'accepter leur droit à choisir leur paroles et leurs silences dans la limite du cadre légal de la protection des mineurs. Dans le domaine de la sécurité et de l'intégrité physique et psychique des enfants, le personnel des APEMS peut être aidé par le service santé des écoles et par le service de psychologie scolaire. " d) En l'espèce, le tribunal relève en premier lieu que l'autorité intimée a respecté la procédure prévue à l'art. 18 al. 1 RPAC, la recourante ayant été entendue le 3 mars 2023 et ayant pu se déterminer par écrit avant que son déplacement soit prononcé. Il convient à présent d'examiner si la mesure litigieuse est conforme à la disposition précitée. Les investigations menées par l'autorité intimée ont mis en évidence que la recourante n'est pas seule responsable des incidents survenus entre le mois de septembre et le mois de décembre 2022, lesquels découlent en partie de lacunes organisationnelles de l'APEMS. Des manquements professionnels importants ont néanmoins été constatés et, à tout le moins en partie, admis par l'intéressée. Le 28 novembre 2022, une enfant placée sous la responsabilité de la recourante a échappé à sa surveillance et a quitté l'enceinte de l'école, avant d'être aperçue à la sortie d'un magasin situé à 300 m à pied. A cette occasion, la recourante a failli à son devoir d'assurer la sécurité des enfants qui lui sont confiés, étant relevé que ces derniers sont âgés de 6 à 10 ans et n'ont pas forcément la conscience du danger et des précautions à prendre. La question de la méthode à appliquer pour contrôler la présence des élèves dans l'enceinte de l'APEMS ou de l'école n'a pas à être discutée. La fillette concernée s'est trouvée seule dans la rue et a été exposée à des risques de nature diverse, liés notamment à la circulation routière. En outre, dans le courant de l'automne 2022, la

recourante a eu une attitude inadéquate envers deux enfants qui, en l'espace de quelques semaines, lui ont chacun reproché de crier et de se montrer trop autoritaire et ont arrêté de fréquenter la structure d'accueil, situation tout à fait exceptionnelle aux dires de l'autorité intimée. En agissant de la sorte, la recourante a péjoré le climat éducatif, dans un contexte où la qualité de la relation entre les enfants et les adultes est la base d'une prise en charge réussie. Son comportement général semble par ailleurs avoir impacté l'organisation et le fonctionnement de l'équipe, plusieurs collègues ayant indiqué être confrontés à des problèmes de collaboration avec l'intéressée. Les faits qui précèdent démontrent les difficultés et lacunes professionnelles de la recourante, qui, à deux reprises, n'a pas été en mesure d'assurer convenablement la prise en charge des enfants qui lui étaient confiés. Mais surtout, son comportement ne laisse entrevoir aucune perspective d'amélioration. La recourante n'a pas su se remettre en question et développer une attitude constructive lorsqu'elle a été confrontée à ses manquements, invoquant au contraire les difficultés rencontrées par les enfants concernés pour justifier son attitude. Comme le relève à juste titre l'autorité intimée dans sa réponse, la recourante ne semble pas avoir saisi que le bien-être et la sécurité des enfants passe avant toute considération d'ordre personnel ou organisationnel. Son absence de recul et la minimisation de ses négligences dénotent son incapacité à prendre la mesure des conséquences de ses actes et, partant, à observer les valeurs éducatives prônées par son employeur. C'est dès lors à juste titre que la municipalité a considéré que l'attitude de la recourante n'était pas en adéquation avec la fonction occupée et qu'il n'était plus possible de la maintenir dans son poste de personnel éducatif, au risque de porter atteinte aux intérêts de l'APEMS et, plus généralement, de l'administration communale. Son déplacement s'impose pour garantir une prise en charge adéquate des enfants et le bon fonctionnement des structures d'accueil parascolaire, étant relevé qu'une telle mesure peut être prononcée en l'absence de faute professionnelle. La mesure relève de l'organisation interne et ne constitue pas une sanction disciplinaire déguisée qui serait uniquement liée à la personne de la recourante, même si elle fait suite à des tensions avec des collègues. Le poste d'aide de maison proposé consiste à assurer la réception des repas et le service aux enfants ainsi que le nettoyage de la vaisselle et des locaux au sein de l'APEMS de *****. Cette nouvelle fonction répond aux aptitudes de la recourante, qui, d'après son curriculum vitae, est titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et d'un brevet d'études professionnelles (BEP) de vendeuse obtenus en France. Cette nouvelle activité est certes dépourvue de la dimension éducative. Le tribunal relève cependant que la recourante n'a pas suivi de formation dans le domaine de l'accueil de l'enfance et que son traitement de base est maintenu, conformément à l'art. 18 al. 2 RPAC. Son déplacement ne porte donc pas atteinte à la considération à laquelle elle pourrait prétendre et ne lui est pas préjudiciable à un autre point de vue. Il s'ensuit que le déplacement de la recourante repose sur des motifs objectivement suffisants et doit être confirmé dans son principe.

E. 5

La recourante invoque une violation du principe de la proportionnalité et du principe de la bonne foi, la décision querellée retenant qu'elle ne dispose pas de la formation appropriée pour occuper le poste de personnel éducatif, alors que ce point n'a jamais été soulevé depuis son engagement en 2014 et qu'elle a déposé trois demandes tendant à pouvoir suivre une formation d'assistante socio-éducative, qui ont été refusées. La recourante estime que l'autorité intimée aurait dû lui proposer de changer de site ou de suivre une formation complémentaire. Elle soutient encore que l'autorité intimée a fait preuve d'arbitraire en prononçant son déplacement. a) Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2

et 36 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101), exige que la mesure envisagée soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité). En outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il postule un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts; ATF 147 IV 145 consid. 2.4.1; 146 I 70 consid. 6.4; 143 I 403 consid. 5.6.3). b) Selon l'art. 9 Cst., toute personne a le droit d'être traitée par les organes de l'État sans arbitraire et conformément aux règles de la bonne foi. Le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de celles-là. Selon la jurisprudence, un renseignement ou une décision erronés de l'administration peuvent obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur, à condition que l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences et que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu. Il faut encore qu'il se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice, que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée et que l'intérêt à l'application correcte du droit n'apparaisse pas prépondérant (ATF 143 V 95 consid. 3.6). Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle contredit clairement la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté ou qu'elle heurte d'une manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Il ne suffit pas que la motivation de la décision critiquée soit insoutenable; encore faut-il que celle-ci se révèle arbitraire dans son résultat. En outre, il n'y a pas arbitraire du seul fait qu'une autre solution que celle adoptée par l'autorité intimée serait concevable, voire préférable (ATF 147 II 454 consid. 4.4.; 144 I 318 consid. 5.4). c) En l'occurrence, la mesure prononcée est apte à assurer la sécurité et le bien-être des enfants fréquentant les lieux d'accueil parascolaire de la Ville de Lausanne, la recourante ayant toujours des contacts avec ces derniers, mais sans en avoir la charge directe. Elle est également nécessaire. On ne voit en effet pas quelle autre mesure, moins contraignante, permettrait d'atteindre le but d'intérêt public visé. Un simple changement de site, sans modification de la fonction, n'est pas approprié dès lors que la recourante n'a pas pris conscience des manquements qui lui sont reprochés et des conséquences qui auraient pu suivre et qu'aucune amélioration n'est à envisager. Le suivi d'une formation n'entre pas non plus en ligne de compte, la mesure litigieuse étant avant tout motivée par les difficultés de la recourante à saisir les enjeux liés à ses agissements et à faire preuve d'autocritique. Enfin, du point de vue de la proportionnalité au sens étroit, la mesure prononcée a pour conséquence que la recourante ne peut plus exercer l'activité qu'elle occupait depuis neuf ans. Elle continue néanmoins à travailler dans une structure d'accueil parascolaire. Dans sa réponse, la municipalité a relevé qu'elle avait envisagé de la déplacer dans un poste d'aide de concierge et qu'elle avait finalement choisi un poste d'aide de maison pour tenir compte du fait qu'elle apprécie de travailler avec des enfants. La mesure n'a pas de répercussions sur sa situation économique, son salaire de base étant maintenu, et elle n'implique aucun changement organisationnel particulier, l'APEMS de ***** étant situé à quelques centaines de mètres de l'APEMS de *****.

Enfin, les réticences de la recourante à travailler dans un poste qu'elle juge dégradant, ne sauraient l'emporter sur l'intérêt public à

assurer la prise en charge adéquate des enfants scolarisés à Lausanne. En conclusion, et compte tenu du large pouvoir d'appréciation dont elle dispose, l'autorité intimée n'a pas violé le principe de la proportionnalité ni versé dans l'arbitraire en prononçant le déplacement de la recourante dans un poste d'aide de maison. Quant au grief tiré de la violation du principe de la bonne foi, il est également infondé, la mesure n'ayant aucun rapport avec le niveau de formation de la recourante.

E. 6

a) Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. b) Il n'est pas perçu d'émolument judiciaire (art. 4 al. 4 du Tarif du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative [TFJDA; BLV 173.36.5.1]). Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens (art. 55 LPA-VD). c) Il convient encore de statuer sur l'indemnité due à l'avocat d'office de la recourante. Le conseil juridique commis d'office a droit au remboursement de ses débours et à un défraiement équitable, qui est fixé en considération de l'importance de la cause, de ses difficultés, de l'ampleur du travail et du temps consacré par le conseil juridique commis d'office. A cet égard, le juge apprécie l'étendue des opérations nécessaires pour la conduite du procès. Il applique un tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a du règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile [RAJ; BLV 211.02.3], applicable par renvoi de l'art. 18 al. 5 LPA-VD). Les débours du conseil commis d'office sont fixés forfaitairement à 5 % du défraiement hors taxe en première instance judiciaire (cf. art. 3bis al. 1 RAJ). En l'espèce, Me Jean-Samuel Leuba a produit une liste d'opérations qui fait état de 15h25 consacrées à l'affaire, ce qui apparaît en adéquation avec les nécessités du cas. On arrive ainsi à 2'775 fr. d'honoraires (15h25 x 180 fr.). Il convient d'y ajouter les débours, qui s'élèvent à 138 fr. 75 (5 % de 2'775 fr.). Compte tenu encore de la TVA, au taux de 7.7 % jusqu'au 31 décembre 2023 (cf. art. 25 al. 1 de la loi fédérale du 12 juin 2009 régissant la taxe sur la valeur ajoutée, dans sa teneur en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023; RO 2009 5203), l'indemnité de conseil d'office de Me Jean-Samuel Leuba sera arrêtée à un montant de 3'138 fr. 10 (2'775 fr. d'honoraires, 138 fr. 75 de débours et 224 fr. 35 de TVA). L'indemnité du conseil d'office est supportée provisoirement par l'Etat, la recourante étant ici rendue attentive au fait qu'elle est tenue de rembourser les montants ainsi avancés dès qu'elle sera en mesure de le faire (art. 122 al. 1 let. a et 123 al. 1 CPC, par renvoi de l'art. 18 al. 5 LPA-VD).

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