

VD_OMNI GE.2024.0130 vom 24. Juni 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-06-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2024.0130

FR: VD_OMNI GE.2024.0130 du 24 juin 2024

IT: VD_OMNI GE.2024.0130 del 24 giugno 2024

Regeste

A. _____/Municipalité de Lausanne, Service du personnel | Recours contre une mise en demeure d'un fonctionnaire communal. Au vu des manquements reprochés au recourant, qui admet certaines carences dans l'accomplissement de ses tâches, la mise en demeure n'est pas disproportionnée. Il n'y a pas non plus de comportement contradictoire de la part de l'autorité. Rejet du recours.

Erwägungen

E. 1

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

E. 2

Dès l'ouverture de l'enquête, l'intéressé doit être informé de son droit d'être assisté conformément à l'article 56 RPAC.

E. 3

A l'issue de son audition, le fonctionnaire doit être informé de la possibilité de demander la consultation préalable de la Commission paritaire prévue à l'article 75.

E. 4

a) On se souvient que la décision attaquée retient divers manquements à charge du recourant, lesquels peuvent être considérés comme des violations des devoirs de fonction de l'intéressé. Au demeurant, le recourant lui-même admet certaines carences dans l'accomplissement de ses tâches de chef de section. Il soutient en somme au premier chef que l'autorité intimée a apprécié de manière trop sévère la gravité de ses manquements, de sorte que la sanction prononcée à son égard serait disproportionnée. Il fait aussi valoir que sa hiérarchie n'était pas non plus à l'abri des reproches ; celle-ci n'a pas arrêté une description de poste claire après sa promotion, ni réagi dès qu'elle a constaté des manquements du recourant, mais seulement au retour du congé de maternité de Mme C. _____. Il n'en reste pas moins établi que des manquements doivent en l'occurrence être retenus à l'encontre du recourant. b) Il convient de procéder préalablement à quelques rappels. 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. Rosello, op. cit., n°535 p. 264; Peter Hänni/Thomas Meier, Der Rechtsschutz im öffentlichen Personalrecht, in : Brennpunkte im Verwaltungsprozess, Häner/Waldmann [édit.], Zurich 2013, p. 157). 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 exercer son pouvoir d'examen avec une certaine retenue (dans ce sens, arrêt GE.2014.0040 du 18 juin 2015 consid. 2). Il en va de même lorsque le recours est dirigé, comme dans la présente espèce, contre une mise en demeure du fonctionnaire concerné (arrêt GE.2021.0026 du 19 novembre 2021 consid. 2).

bb) Le principe de la proportionnalité – dont la violation est invoquée – se décline généralement en trois sous-principes. Selon le premier, il s'agit de déterminer si la mesure en cause est propre à atteindre le but visé. En l'occurrence, il n'y a guère de doute que la mise en demeure attaquée soit de nature à rappeler l'intéressé à ses devoirs de fonction, afin de l'inciter à s'améliorer à cet égard. Le deuxième sous-principe implique de se demander si la mesure en cause est nécessaire ou si une autre mesure, moins incisive, est de nature à atteindre le même résultat. A cet égard, il ne faut pas perdre de vue le fait qu'il appartient à l'autorité intimée d'apprécier les résultats effectifs qu'elle entend obtenir – ceux-ci pouvant être plus au moins ambitieux. En l'occurrence, le recourant soutient qu'il aurait suffi de mettre sur pied avec lui un entretien de collaboration, afin de lui faire prendre conscience de ses carences, ce qui aurait été amplement suffisant, à ses yeux, pour qu'il améliore ses prestations. Cependant, le chef de service de l'intéressé a estimé qu'une mise en demeure était bien nécessaire à cet effet, notamment pour des motifs d'égalité de traitement entre les membres de son service, quand bien même une telle mesure pouvait apparaître relativement sévère. En somme, la décision attaquée doit être placée dans son contexte, à savoir celui de la gestion du personnel ; en l'occurrence, le chef du service entendait marquer, par un signal clair (à l'attention du recourant et de ses collègues), son insatisfaction s'agissant des prestations du recourant. La cour, dont le pouvoir d'examen est limité, ne saurait voir dans cette solution – dès l'instant que l'on doit constater des carences dans les prestations du recourant, que ce dernier lui-même admet – un excès ou un abus du pouvoir d'appréciation de l'autorité intimée. Enfin, sous l'angle du troisième sous-principe, soit celui de la proportionnalité au sens étroit, il faut mettre en balance l'intérêt public poursuivi, d'une part, la rigueur de la mesure en cause, d'autre part. À cet égard, il faut relever que la mesure en cause, soit une mise en demeure, reste d'une gravité modérée, même si elle facilite sans doute un licenciement ultérieur en cas de nouveau manquement; une telle mesure a pour effet principal d'inviter l'intéressé à respecter à l'avenir ses obligations et il ne tient alors qu'à lui d'améliorer ses prestations pour échapper à une nouvelle mesure, ici le licenciement (voir à ce propos CDAP, arrêt du 8 octobre 2020, GE.2019.0171; voir aussi TF, arrêt du 31 août 2005 2P.163/2005/consid. 7.2). cc) Au vu de ces considérations, il apparaît que la mesure attaquée est proportionnée et, dans ces conditions, ne viole pas le principe de la prohibition de l'arbitraire. d) Le recourant invoque encore, incidemment, une violation du principe de la bonne foi. En substance, l'autorité intimée aurait adopté une attitude contradictoire, dans la mesure où elle ne lui aurait pas assigné des objectifs

suffisamment clairs, en l'absence d'une description de poste pour sa charge de chef de section, pour ensuite lui reprocher le fait qu'il n'aurait pas atteint ses objectifs. Cette argumentation ne peut toutefois pas être retenue. En effet, en sa qualité de chef de section et donc de cadre au sein du service de la mobilité, il se devait d'adopter une attitude proactive et donc de prendre l'initiative de fixer des objectifs à la section dont il avait la charge, ce en concordance avec sa hiérarchie ; de même, s'il avait des doutes sur les procédures à suivre, il se devait de rechercher lui-même les informations nécessaires et de les répercuter auprès des membres de son équipe. Or, à cet égard, il a bien plutôt attendu que des directives et des indications lui viennent de sa hiérarchie. En tous les cas, le dossier ne permet pas de reprocher à l'autorité intimée une attitude contradictoire (même si, après de nombreuses évaluations positives, elle semble ne pas avoir alerté le recourant sur ses carences et leur ampleur, sinon en engageant la procédure de mise en demeure ici en cause).

E. 5

Il découle des considérations qui précèdent que le recours, mal fondé, doit être rejeté, la décision attaquée étant confirmée. Bien que le recourant succombe, aucun émolument de justice ne sera perçu (cf. art. 4 al. 4 du tarif des frais judiciaires et des dépens en matière administrative, du 28 avril 2015 [TFJDA; BLV 173.36.5.1]; cf. en outre arrêts CDAP GE.2020.0189 du 12 juillet 2021 consid. 6; GE.2015.0081 du 15 décembre 2015 consid. 7; GE.2012.0211 du 19 février 2013 consid. 4). L'allocation de dépens n'entre pas en ligne de compte (art. 55 al. 1, 91 et 99 LPA-VD), ni pour le recourant, qui succombe, ni pour la Commune, qui n'a pas procédé avec le concours d'un mandataire professionnel.

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