

VD_OMNI GE.2024.0166 vom 11. November 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-11-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2024.0166

FR: VD_OMNI GE.2024.0166 du 11 novembre 2024

IT: VD_OMNI GE.2024.0166 del 11 novembre 2024

Regeste

A. _____/Municipalité de Lausanne | Mise en demeure notifiée à une fonctionnaire communale, assortie d'un délai probatoire de trois mois pour atteindre plusieurs objectifs assignés par sa hiérarchie. La recourante se plaint de ce que cette décision serait dépourvue de motivation et n'expose pas de manière précise les lacunes qui lui sont reprochées, ni en quoi celles-ci enfreindraient ses devoirs de fonction; le grief est infondé, dans la mesure où il est reproché à la recourante que, nonobstant ses années d'expérience, elle n'est pas parvenue à maîtriser les méthodes et outils de travail en lien avec la gestion de projet, ni à faire preuve d'autonomie à cet égard. Sur le fond, les manquements de la recourante, qui avait pour charge de piloter une exposition, ont eu pour conséquence de retarder la préparation et l'organisation de celle-ci, de sorte que sa supérieure a dû reprendre une partie de ses tâches; en outre, le resserrement des délais qui en a résulté a influé sur les tâches attendues de la part d'autres prestataires. Sur le plan de la proportionnalité, on ne voit pas qu'une autre mesure moins incisive eût atteint le même résultat. Rejet du recours et confirmation de la décision attaquée.

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

La recourante offre de prouver plusieurs de ses allégués par l'audition de plusieurs témoins, à savoir ses collègues J. _____, I. _____ et K. _____, ainsi que C. _____, précédent directeur du *****. a) Le droit d'être entendu découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. 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 (ATF 142 II 218 consid. 2.3; 142 III 48 consid. 4.1.1). A teneur de l'art. 27 LPA-VD, la procédure est en principe écrite (al. 1). Lorsque les besoins de l'instruction l'exigent, l'autorité peut tenir audience (al. 2). Lorsque les circonstances l'exigent, le Tribunal cantonal peut ordonner des débats (al. 3). Vu l'art. 28 LPA-VD, l'autorité établit les faits d'office (al. 1). L'art. 29 al. 1 LPA-VD confère à l'autorité la faculté de recourir aux moyens de preuve suivants: audition des parties (let. a);

inspection locale (let. b); expertises (let. c); documents, titres et rapports officiels (let. d); renseignements fournis par les parties, des autorités ou des tiers (let. e); témoignages (let. f). Vu l'art. 23 LPA-VD, ces règles s'appliquent également à la procédure devant la CDAP. Les parties participent à l'administration des preuves (art. 34 al. 1 LPA-VD). A ce titre, elles peuvent notamment présenter des offres de preuve au plus tard jusqu'à la clôture de l'instruction (art. 34 al. 2 let. e LPA-VD). L'autorité n'est toutefois pas liée par les offres de preuves formulées par les parties (art. 28 al. 2 LPA-VD). Elle doit examiner les allégués de fait et de droit et administrer les preuves requises, si ces moyens n'apparaissent pas d'emblée dénués de pertinence (art. 34 al. 3 LPA-VD). A lui seul, l'art. 29 al. 2 Cst. ne confère cependant pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins. Le droit de faire administrer des preuves suppose en outre que le fait à prouver soit pertinent, que le moyen de preuve proposé soit nécessaire pour constater ce fait et que la demande soit présentée selon les formes et délais prescrits par le droit cantonal (v. ATF 119 Ib 492 consid. 5b/bb p. 505). Par ailleurs, de façon plus générale, cette garantie constitutionnelle n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (cf. ATF 145 I 167 consid. 4.1 p. 171; 140 I 285 consid. 6.3.1 p. 299, 68 consid. 9.6.1 p. 76; 131 I 153 consid. 3 p. 157; 130 II 425 consid. 2.1 p. 429). Ainsi, le juge peut renoncer à l'administration de certaines preuves offertes, lorsque le fait dont les parties veulent rapporter l'authenticité n'est pas important pour la solution du cas, que la preuve résulte déjà de constatations versées au dossier ou lorsqu'il parvient à la conclusion que ces preuves ne sont pas décisives pour la solution du litige, voire qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (cf. ATF 144 II 427 consid. 3.1.3 p. 435). b) En l'occurrence, la recourante invoque un certain nombre de faits qui ne sont pas étayés par des pièces, mais que celle-ci entend démontrer par le biais de l'audition de témoins, mesure d'instruction qu'elle requiert expressément. L'autorité intimée a également produit à cet égard une liste de témoins dont la déposition devrait être recueillie, pour le cas où il s'avérerait nécessaire de tenir une audience. Toutefois, l'état de fait retenu dans la décision, tel qu'il résulte du dossier et malgré les critiques de la recourante, suffit en l'occurrence pour permettre à la cour de statuer en connaissance de cause. Autrement dit, par appréciation anticipée des preuves, il n'y a pas lieu de donner suite à la réquisition de la recourante.

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. 3.2

p. 272; 135 II 286 consid. 5.1 p. 293; 132 II 485 consid. 3.2 p. 494; 132 V 368 consid. 3.1 p. 371; 129 II 497 consid. 2.2 p. 504; 127 I 54 consid. 2b p. 56; 124 I 48 consid. 3a p. 51 et les arrêts cités). Il s'agit de permettre à une partie de mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b; 105 Ia 193 consid. 2b/cc). Le droit d'être entendu est un droit de nature formelle dont la violation impose l'annulation de la décision attaquée, sans qu'il y ait lieu d'examiner les griefs soulevés par le recourant sur le fond (ATF 124 I 49 consid. 3a et 118 Ia 104 consid. 3c; arrêt CDAP GE.2004.0032 du 7 mai 2004). Une autorité viole le droit d'être entendu découlant de l'art. 29 al. 2 Cst., notamment lorsqu'elle ne respecte pas son obligation de motiver ses décisions afin que le justiciable

puisse les comprendre et exercer ses droits de recours à bon escient. Pour satisfaire à cette exigence, il suffit que l'autorité mentionne au moins brièvement les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision. Elle n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à ceux qui, sans arbitraire, peuvent être tenus pour pertinents (ATF 138 I 232 consid. 5.1 p. 237; 137 II 266 consid. 3.2 p. 270). L'essentiel est que la décision indique clairement les faits qui sont établis et les déductions juridiques qui sont tirées de l'état de fait déterminant (ATF 142 II 154 consid. 4.2 p. 157; 135 II 145 consid. 8.2 p. 153). En principe, le texte de l'art. 42 let. c LPA-VD est clair: la motivation doit figurer dans la décision elle-même. Néanmoins, la jurisprudence admet, de manière générale, que la motivation d'une décision peut résulter de correspondances antérieures ou de documents séparés (ATF 131 I 18 consid. 3.1; 113 II 204 consid. 2; arrêts TF 2A.132/2003 du 24 octobre 2003 consid. 2.1; 2A.516/2000 du 6 novembre 2001; CDAP GE.2020.0070 du 4 février 2021; FI.2019.0086 du 26 juin 2020; AC.2019.0102 du 27 février 2020; voir aussi Pierre Moor/Etienne Poltier, Droit administratif, volume II: Les actes administratifs et leur contrôle, 3 e éd., Berne 2011, ch. 2.2.8.3 p. 350). b) La recourante explique qu'il lui serait impossible de savoir quels sont les réels motifs qui ont conduit l'autorité intimée à prononcer une mise en demeure à son encontre. Pourtant, la décision attaquée comporte une motivation assez complète. Elle retient à cet égard que le comportement de la recourante et la qualité de ses prestations ne répondent pas aux exigences que l'autorité intimée serait en droit d'attendre de la part d'une conservatrice et cheffe de projet au bénéfice de plus de quinze ans d'expérience au sein du *****. Il est surtout reproché à la recourante que, nonobstant ses années d'expérience, elle n'est pas parvenue à maîtriser les méthodes et outils de travail en lien avec la gestion de projet, ni à faire preuve d'autonomie à cet égard, de sorte que certaines expositions, dont l'exposition temporaire ***** , ont pris du retard. La décision attaquée retient par ailleurs plus loin que les manquements constatés chez la recourante ont eu des conséquences négatives sur l'élaboration de l'exposition ***** et sur la conduite globale de l'institution, des décisions en lien avec les projets d'autres départements ayant dû être mises en attente faute de vision globale sur le budget notamment. En d'autres termes, la décision attaquée apparaît surtout motivée par les difficultés de la recourante à s'adapter au changement de direction du *****. Sans doute, la recourante conteste ce qui lui est reproché; il n'en demeure pas moins qu'elle ne s'est pas méprise sur le contenu de la décision attaquée, puisque, dans son recours, elle a pu faire valoir et développer longuement l'ensemble de ses moyens. Du reste, elle discute longuement dans ses écritures les différents motifs sur lesquels repose la décision attaquée. Pour le surplus, savoir si l'appréciation des faits retenus par l'autorité intimée est admissible ou non relève du fond. Sur ce point, le recours s'avère par conséquent mal fondé.

E. 4

La recourante se plaint tout d'abord d'une violation de son droit d'être entendue. Selon ses explications, la décision attaquée serait dépourvue de motivation et n'expose pas de manière précise quelles sont les lacunes que l'autorité intimée reproche à la recourante, ni en quoi celles-ci enfreindraient ses devoirs de fonction. Elle fait valoir qu'une motivation aussi vague et générale que celle à l'appui de laquelle la mise en demeure a été prononcée ne remplirait manifestement pas les exigences du droit d'être entendu. a) L'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) garantit le droit d'être entendu dans les procédures civiles, pénales et administratives qui aboutissent à une décision. Comme d'autres garanties de procédure, le droit d'être entendu est applicable

à la relation juridique entre un employeur publics et ses agents (v. Rosello, op. cit., n°142, p. 172). Selon la jurisprudence, ce droit comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, le droit de consulter le dossier et 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 (ATF 136 I 265 consid.

E. 5

Sur le plan matériel, la recourante fait valoir que les conditions qui permettaient à l'autorité intimée de lui adresser une mise en demeure n'étaient pas réalisées dans le cas d'espèce. Elle se plaint d'une constatation inexacte et arbitraire des faits. a) On rappelle à cet égard que l'organisation de l'administration fait partie des tâches propres des autorités communales (art. 2 de la loi vaudoise du 28 février 1956 sur les communes [LC; BLV 175.11]). Selon cette loi, il incombe au Conseil général ou communal de définir le statut des fonctionnaires communaux et la base de leur rémunération (art. 4 al. 1 ch.

E. 9

LC), la municipalité ayant la compétence de nommer les fonctionnaires et employés de la commune, de fixer leur traitement et d'exercer le pouvoir disciplinaire (art. 42 ch. 3 LC). La commune est ainsi habilitée à 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 (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 : Häner/Waldmann, Brennpunkte im Verwaltungsprozess, 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 (arrêts GE.2024.0130 du 24 juin 2024 consid. 4b; GE.2021.0026 du 19 novembre 2021 consid. 2). b) aa) Il ressort de la décision attaquée que, pour l'essentiel, le rendement de la recourante et ses prestations en tant que cheffe de projet, au bénéfice de quinze ans d'expérience, depuis l'entrée en fonction de la nouvelle directrice du ***** ont été mis en cause par ses supérieurs. Comme on l'a vu ci-dessus, avec l'arrivée d'une nouvelle direction en 2022, la description de poste de la recourante a été modifiée au printemps 2023. Si sa charge de cheffe de projet en charge des expositions n'a pas été touchée, les buts et responsabilités de son poste ont été clarifiés, essentiellement s'agissant de la rubrique " Organiser et collaborer à la réalisation d'expositions temporaires et itinérantes ", qui représente 50% sur un taux d'activité total de 80%, soit plus de 60% de l'activité de la recourante. On relève que parmi les responsabilités du poste de la recourante figurent les tâches suivantes: " Organise les expositions en tant que commissaire " ; " Conçoit,

budgetise et réalise des projets d'expositions permanentes et temporaires, participe à leur élaboration scientifique et scénographique " ; " Assure le contrôle du planning et le suivi budgétaire " ; " Assure la coordination avec les autres secteurs du musée, les partenaires externes et les mandataires " . Le cahier des charges du poste de la recourante implique dès lors qu'elle soit non seulement en mesure d'assurer la conception scientifique des expositions temporaires mais en outre de piloter leur réalisation. Or, il apparaît en la présente occurrence qu'elle n'a pas entièrement satisfait à cette obligation. Dans le cadre du mandat d'accompagnement destiné à accélérer la mise en œuvre du nouveau cadre de travail, l a recourante, comme ses collègues, a bénéficié à cet effet, entre les mois de juin à septembre 2023, d'une formation en groupe puis d'un suivi individuel à la gestion de projet et à l'utilisation des nouveaux outils mis à disposition pour l'exécution de ses tâches. En effet, D. _____ avait relevé, dans son rapport du 12 novembre 2023, le niveau de connaissance encore faible de la conduite de projet. Or, ceci nonobstant, les événements ont montré que la recourante ne faisait pas preuve d'autonomie dans la gestion de projet. Pour D. _____, il est difficile, après deux sessions de travail, " d'observer si les bases théoriques de la gestion de projet sont maîtrisées et non appliquées, ou s'il s'agit d'une résistance au changement de méthodes de travail " . Le temps que la recourante a pris pour organiser son travail en utilisant des outils simples de gestion de projet a du reste interpellé cette consultante, au vu de l'expérience de l'intéressée. Un autre élément important a par ailleurs été relevé par D. _____: " L'accompagnement portant principalement sur la préparation de la prochaine exposition qui s'ouvrira le 30 mai 2024, des questions et remarques ont été formulées concernant les délais indiqués pour finaliser les lectures (novembre 2023), établir un budget et définir un concept et une scénographie (décembre), réserver les prestataires externes (janvier). L'absence d'étapes de validation par B. _____ dans le planning a aussi été évoquée, avec ma remarque générale que la planification du travail reste pour le moment trop floue et risque de pénaliser la réalisation de l'exposition dans de bonnes conditions. Ceci a été clairement indiqué comme problématique auprès de A. _____ le 17 octobre, sujet que j'avais évoqué le 19 septembre déjà. " De ce qui précède, il est résulté que l'exposition ***** (ou *****), dont la recourante avait la charge de piloter la réalisation dans le cadre du ***** et dont l'ouverture était prévue pour le 30 mai 2024, a pris un certain retard. En effet, à fin octobre 2023, la recourante n'a pas été en mesure de fournir un planning et un budget réaliste pour ce projet d'exposition, en utilisant l'outil élaboré à cette fin, de sorte que la directrice du ***** a dû définir elle-même la planification du travail, avec toutes les étapes et actions attendues. Cette situation a eu un impact sur les prestations d'autres intervenants qui, à la fin du mois de février 2024, ont déploré que des délais extrêmement serrés leur aient été impartis et se sont plaints du manque d'informations essentielles pour l'exécution de leurs mandats respectifs, ce lors même que l'exposition en question débutait dans quatre mois seulement. bb) La recourante fait sans doute valoir une constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents. Toutefois, elle se borne à substituer sa propre version des faits à celle retenue à l'appui de la décision attaquée. Durant son audition, la recourante a remis en question le style managérial de B. _____; elle a longuement insisté sur leurs divergences respectives quant à l'approche du travail, à la ligne générale du musée et plus spécifiquement à l'axe de l'exposition temporaire. La recourante a déploré en outre un manque de clarté de sa supérieure compte tenu de la direction souhaitée pour le ***** , ainsi qu'un manque de communication et de concertation entre les départements. Enfin, elle a insisté sur la confusion entre les tâches qui lui incombent et celles qui relèvent de la direction, relevant à

cet égard un problème au niveau du périmètre de ses responsabilités et de celles de la directrice du *****. A aucun moment, la recourante ne s'est positionnée sur les manquements constatés de manière concrète et notamment le retard pris dans la préparation de l'exposition temporaire. Dans son recours, la recourante rappelle la solide expérience dont elle bénéficie et qui lui a permis de mener à bien de nombreuses expositions, réalisées et exécutées, à terme, avec succès, soin et diligence. Or, D. _____ a relevé dans son rapport que la recourante avait de la peine à se détacher du style de management très participatif du prédécesseur de B. _____ et des orientations culturelles développées par ce dernier. La recourante relève en outre que la fonction de cheffe de projet ne lui a été attribuée qu'ultérieurement, soit lors de l'introduction de la nouvelle méthodologie et des outils de travail mis en place par la nouvelle directrice. Pourtant, on constate que la description de poste qu'elle a signée le 22 juillet 2015 avec C. _____ mentionne expressément, dans les buts de celui-ci: " Organiser et collaborer à la réalisation d'expositions temporaires " , à hauteur de 35% d'un temps de travail de 80%. La recourante ne peut donc pas être suivie dans cette explication. La recourante fait valoir que son travail a toujours été parfaitement exécuté, les délais présentés ayant été estimés de manière réaliste et réalisable, ne pénalisant en rien la réalisation de l'exposition temporaire. Or, dans les faits, il s'est avéré qu'en raison du retard mis par la recourante à présenter un planning et un budget réaliste, ce que l'autorité intimée pouvait attendre de la part d'un chef de projet au bénéfice de quinze ans d'expérience, sa supérieure a dû reprendre une partie de ses tâches et le resserrement des délais qui en a résulté a influé sur les tâches attendues de la part d'autres prestataires. La recourante ne peut pas non plus être suivie lorsqu'elle retient que le principal problème entre elle-même et sa directrice semble avant tout relever d'un problème de communication. En effet, la redéfinition des responsabilités de son poste est intervenue à la suite d'un processus ayant duré plusieurs mois durant lesquels le rôle et les responsabilités des conservateurs et des conservatrices du ***** ont longuement été discutés avec les intéressés. Force est plutôt de constater, comme le retient la décision attaquée, que la recourante n'a pas saisi pleinement les nouvelles orientations que la directrice du ***** souhaitait donner à l'institution. Ainsi, la recourante n'a pas été en mesure de maîtriser les nouvelles méthodes et les nouveaux outils de travail mis en place par la nouvelle direction du ***** en lien avec la gestion de projet, qui fait pourtant partie de son cahier des charges depuis plusieurs années. C'est seulement après la mise en place d'une planification du travail par B. _____, postérieurement à l'audition du 12 décembre 2023, comprenant différentes étapes à atteindre pour les mois de janvier et février 2024 et leurs échéances, afin d'avancer dans l'élaboration de l'exposition temporaire, que celle-ci a pu ouvrir dans le délai fixé. En conséquence, les critiques de la recourante sont vaines et cette dernière n'emporte pas la conviction du Tribunal lorsqu'elle fait valoir que les faits retenus dans la décision attaquée l'auraient été de manière inexacte et arbitraire. 6. La recourante soutient en dernier lieu que la décision attaquée ne respecterait pas le principe de proportionnalité, dès l'instant où un délai probatoire de trois mois travaillés lui a été imparti pour atteindre un certain nombre d'objectifs. a) Subdivisé en trois règles ou sous-principes, le principe de proportionnalité exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent 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 exige 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; v. ATF 143 I 403 consid. 5.6.3 p. 412; 142 I 76 consid. 3.5.1 p. 84; 142 I

49 consid. 9.1 p. 69; 136 IV 97 consid. 5.2.2 p. 104 et les arrêts cités; arrêts 1C_267/2019 du 5 mai 2020 consid. 6.1; 2C_206/2017 du 23 février 2018 consid. 8.3; v. é.g. arrêt CDAP GE.2024.0130 du 24 juin 2024 consid. 4a/bb). Le mécanisme de l'avertissement ou de la mise en demeure vise précisément à respecter le principe de la proportionnalité. L'application de ce principe ne devrait intervenir à l'encontre de la mesure visée que si celle-ci ne se trouve pas dans un rapport raisonnable avec les intérêts protégés (Wyler/Briguet, op. cit., p. 115; Rosello, op. cit., n°538 p. 265). En effet, il est fréquent que le fonctionnaire puisse se voir reprocher certains manquements à ses obligations, alors que, pratiquement (dans les régimes récents de fonction publique qui ont renoncé à des sanctions disciplinaires graduées), la seule mesure que peut prendre l'autorité de nomination consiste en un licenciement. C'est la raison pour laquelle la jurisprudence, ainsi d'ailleurs que la législation, prévoient fréquemment une étape préalable sous la forme d'une sommation ou d'un avertissement, tout au moins lorsque les manquements reprochés résultent d'un comportement du fonctionnaire qu'il aurait pu éviter et qu'il peut, à l'avenir, améliorer (arrêt GE.2019.0171 du 8 octobre 2020). b) Pour la recourante, la mesure choisie ne serait pas propre à atteindre le but visé, puisque les divers objectifs mis en avant dans la mise en demeure revêtent un caractère totalement subjectif et sont sujets à interprétation. Sur ce point également, il n'y a pas lieu de suivre la recourante. Les cinq objectifs qui lui ont été assignés ne relèvent pas d'un ressenti, comme elle paraît le soutenir, mais des constats concordants faits par plusieurs intervenants, comme on l'a vu au considérant précédent. Dès lors, on n'hésitera guère à confirmer, s'agissant de la règle de l'aptitude, que la mise en demeure attaquée est de nature à permettre à la recourante de remplir sa fonction de conservatrice en charge de projets, donc à la rappeler à ses devoirs de fonction, afin de l'inviter à s'améliorer à cet égard. S'agissant de la règle de la nécessité, on retiendra qu'au moment où la recourante a été mise en demeure, le *****, qui était confronté à des retards dans la planification des tâches et l'élaboration du budget, devait avancer dans la conception de l'exposition temporaire ***** (ou *****) dont la recourante devait mener à bien la conduite, afin que l'ouverture au public puisse avoir lieu au 30 mai 2024 comme prévu. Un délai probatoire de trois mois n'apparaît donc pas comme inopportun à cet égard. On ne voit pas qu'une autre mesure moins incisive eût atteint le même résultat; le RPAC ne prévoit pas qu'un avertissement – qui du reste ne diffère guère d'une mise en demeure (v. Wyler/Briguet, op. cit., p. 65) – puisse être notifié au fonctionnaire manquant à ses obligations. Quant à notifier à la recourante, en lieu et place de la mise en demeure contestée, un cahier d'objectifs précis ou encore mettre sur pied des séances de formation permettant à la directrice du ***** d'exposer de manière claire et précise ses attentes envers ses collaborateurs, on voit que ces mesures ont été prises en amont, sans le résultat escompté au demeurant. Enfin, sous l'angle de la règle de la proportionnalité au sens étroit, il importe de mettre en balance l'intérêt public poursuivi, d'une part, la rigueur de la mesure en cause, d'autre part. A cet égard, la mise en demeure dont la recourante fait l'objet reste d'une gravité modérée; elle a pour effet principal de l'inviter à remplir toutes les obligations découlant des buts et responsabilités du poste qu'elle occupe. Certes, cette mesure précède la procédure de licenciement, mais il ne tient qu'à la recourante d'améliorer ses prestations et de répondre aux attentes qu'impliquent ses responsabilités, afin d'échapper à une mesure de licenciement. Sans doute, la recourante est dans l'incapacité de fournir ses prestations depuis le 4 avril 2024, de sorte que le délai probatoire de trois mois qui lui a été imparti pour atteindre les objectifs assignés dans cette mise en demeure n'a pas commencé à courir. Ce constat n'affaiblit toutefois pas la décision attaquée. Il appartiendra à l'autorité intimée

d'adapter cette mesure à partir du moment où la recourante aura repris ses activités au *****. 7. Les considérants qui précèdent conduisent le Tribunal à rejeter le recours et à confirmer la décision attaquée. Bien que la recourante 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). En revanche, l'allocation de dépens n'entre pas en ligne de compte (art. 55 al. 1, 91 et 99 LPA-VD).

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