

# VD\_OMNI GE.2024.0265 vom 13. November 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-11-13, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_GE.2024.0265](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2024.0265)

FR: VD\_OMNI GE.2024.0265 du 13 novembre 2025

IT: VD\_OMNI GE.2024.0265 del 13 novembre 2025

## Regeste

A. \_\_\_\_\_/Municipalité de Lausanne p.a. Service du personnel | Rejet du recours formé contre la décision résiliant les rapports de service en raison de l'échéance du droit au traitement. L'atteinte à la santé du recourant ayant été qualifiée de maladie par l'assureur-accidents, l'intimée était fondée à convertir les unités d'absence comptabilisées sous accident en unités d'absence pour maladie avec effet rétroactif à la date de la survenance de l'incapacité de travail. L'intimée a comptabilisé à juste titre des unités complètes d'absence afférentes à une reprise d'activité dans le cadre d'une mesure de réinsertion professionnelle sans exigence de rendement. Rejet des griefs de constatation inexacte des faits en lien avec l'épuisement du droit au traitement selon l'art. 45 RPAC et de violation de cette disposition. La permutation des absences pour cause d'accident en absences pour cause de maladie ne viole pas le principe de la bonne foi, le recourant n'établissant pas qu'il se serait fondé sur le comportement de l'intimée pour prendre des dispositions auxquelles il n'aurait ensuite pas pu renoncer sans subir de préjudice. Rejet du grief d'inégalité de traitement. Le recourant alléguant mais ne démontrant pas qu'il aurait recouvré une pleine capacité de travail très peu de temps après la fin de son droit au traitement, l'intimée était fondée à résilier les rapports de service en vertu de l'art. 72 bis RPAC et elle n'a pas violé le principe de proportionnalité en ne proposant pas le déplacement à un autre poste. Recours au TF pendant (1C\_763/2025).

## Erwägungen

### E. 1

Selon l'art. 92 al. 1 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; BLV 173.36), en lien avec les art. 27 al. 1 et 30 al. 2 du règlement organique du Tribunal cantonal du 13 novembre 2007 (ROTC; BLV 173.31.1), la CDAP connaît des recours contre les décisions et les décisions sur recours rendues par les autorités administratives, lorsque la loi ne prévoit aucune autre autorité pour en connaître. D'après l'art. 77 RPAC, toute décision prise par la municipalité concernant la situation d'un fonctionnaire peut faire l'objet d'un recours au Tribunal cantonal dans les trente jours dès la communication de la décision, conformément à l'art. 95 LPA-VD. En l'espèce, déposé dans le délai légal par le destinataire de la décision attaquée, le recours satisfait au surplus aux exigences formelles de recevabilité prévues par la loi (art. 75 al. 1 let. a et 79 LPA-VD, applicables par renvoi de 99 LPA-VD), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière.

### E. 2

a) Le recourant requiert, à titre de mesures d'instruction, la production par l'intimée de l'intégralité de ses échanges et notes de réunions ou de conversations téléphoniques avec D. \_\_\_\_\_ le concernant et l'audition comme témoins des Drs B. \_\_\_\_\_ et C. \_\_\_\_\_. L'autorité intimée requiert quant à elle l'audition, en qualité de témoin, de

E. \_\_\_\_\_, conseillère en insertion professionnelle qui était responsable du suivi du recourant au sein du DSST. b) La procédure administrative est en principe écrite (art. 27 LPA-VD). Selon l'art. 34 LPA-VD, les parties participent à l'administration des preuves (al. 1). 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. d 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). Ces exigences découlent du droit d'être entendu. Le droit d'être entendu garanti par les art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) et 27 al. 2 de la Constitution du Canton de Vaud du 14 avril 2003 (Cst-VD; BLV 101.01) 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 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 d'être entendu 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 que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1; 140 I 285 consid. 6.3.1; 140 I 68 consid. 9.6.1; 134 I 140 consid. 5.3). c) En l'espèce, il convient de relever en premier lieu que le recourant a transmis à l'appui de sa réplique les échanges entre D. \_\_\_\_\_ et l'autorité intimée, à tout le moins une partie d'entre eux, dont il requiert la production. Or, il n'apparaît pas à la lecture des copies de ces courriels que ceux-ci contiendraient des éléments déterminants pour l'issue du litige. Quant à d'éventuelles notes relatives à des discussions qui seraient intervenues entre l'autorité intimée et D. \_\_\_\_\_, elles revêtent, à supposer qu'elles existent, le caractère de documents internes à l'administration, en principe exclus du droit de consulter le dossier (ATF 125 II 473 consid. 4a; 122 I 153 consid. 6a). Cela étant, la Cour de céans s'estime de toute manière suffisamment renseignée par le dossier, en particulier par le relevé des absences du recourant depuis 2019, par les divers certificats médicaux établis par le Dr C. \_\_\_\_\_ suite à l'événement du 6 février 2024, par les certificats médicaux précédemment établis par la Dre B. \_\_\_\_\_ pour la période de mai 2022 à janvier 2024, ainsi que par les deux conventions successives de mesure d'insertion professionnelle signées par le recourant les 4 septembre 2023 et 3 janvier 2024. Les circonstances ayant conduit à la signature de ces conventions ont en outre été exposées de manières détaillées par l'intimée, qui a notamment fourni avec sa réponse un résumé du suivi du recourant par le DSST et des échanges importants intervenus lors de ce suivi entre la Dre B. \_\_\_\_\_ et la conseillère en insertion professionnelle, établi par cette dernière. En définitive, ni les pièces supplémentaires dont la production est demandée par le recourant, ni l'audition de ses médecins et de la conseillère en insertion professionnelle au DSST, dont les témoignages sont requis par le recourant, respectivement par l'autorité intimée, n'apparaissent nécessaires ou de nature à influencer le sort de la cause, comme cela résulte des motifs qui suivent, auxquels il est renvoyé pour le surplus. Les réquisitions de preuve des parties sont partant rejetées par une appréciation anticipée des preuves.

### E. 3

La période de référence de cinq ans est distincte pour chaque motif: maladie, accident professionnel, accident non professionnel. [...]" L'art. 72bis RPAC, qui régit la résiliation des rapports de service à l'échéance du droit au traitement, prévoit par ailleurs ce qui suit: " 1 Les rapports de service du fonctionnaire sont résiliés à l'échéance du droit au traitement selon l'article 45. La Commission paritaire n'est pas consultée. 2 Le fonctionnaire qui n'est plus à même d'occuper la fonction pour laquelle il a été nommé peut être déplacé dans une autre en rapport avec ses capacités. Le traitement est celui de la nouvelle fonction." Conformément à l'art. 83 RPAC, la municipalité prend en outre toutes dispositions nécessaires à l'application de ce règlement. Elle édicte à cet effet des instructions administratives. Sur la base de cette disposition, elle a édicté l'instruction administrative (IA-RPAC) 45.01 relative au droit au salaire en cas de maladie ou d'accident. Cette instruction administrative prévoit (aussi bien dans sa version du 1<sup>er</sup> septembre 2022 que dans sa version du 12 décembre 2024) ce qui suit dès la deuxième année d'engagement: " a) Principe: Le ■ la fonctionnaire a droit à son salaire plein aussi longtemps qu'il ■ elle n'a pas atteint 24 mois d'absence à la suite de maladie ou d'accident, durant les cinq ans qui précèdent immédiatement la nouvelle absence pour le même motif (maladie, accident professionnel ou accident non professionnel). b) Calcul de l'échéance du droit au traitement: Le droit au traitement se calcule en unités. 1 unité d'absence = 1 journée de 8h au prorata du taux d'activité et selon le calendrier de travail. 24 mois d'absence = ■ 504 unités pour le personnel en calendrier 5 jours, ■ 625 unités pour le personnel en calendrier 6 jours, ■ 730 unités pour le personnel en calendrier 7 jours. c) Calcul des absences partielles: Il est tenu compte du taux d'incapacité dès lors que celui-ci est inférieur ou égal à 50% du taux d'activité contractuel. Dans ce cas, une demi-unité d'absence est décomptée dans le calcul de l'échéance de droit au traitement. Dès lors que le taux d'incapacité est supérieur à 50% du taux d'activité contractuel, 1 unité complète d'absence est prise en compte dans le calcul de l'échéance du droit au traitement."

#### **E. 4**

En l'occurrence, l'autorité intimée a résilié les rapports de service du recourant en vertu des art. 72 bis et 45 RPAC, en raison de l'échéance de son droit au traitement. Elle a retenu que le recourant avait cumulé plusieurs absences pour cause de maladie les dernières années; qu'il faisait partie du personnel en calendrier 5 jours et disposait donc d'un total de 504 unités d'absence; que la prise de position de l'assureur-accident le 26 avril 2024 relative à l'événement survenu le 6 février 2024 avait entraîné la modification des unités d'absence comptabilisées initialement sous accident professionnel en unités d'absence pour maladie avec effet rétroactif à cette date; que le droit au traitement du recourant avait été diminué des absences maladies qu'il avait eues au cours des cinq années précédant immédiatement le début de la dernière incapacité de travail, soit à partir du 6 février 2019; et qu'en raison de ses diverses absences dès cette date, son droit au traitement calculé en application de l'art. 45 al. 1 et 2 RPAC et de l'IA-RPAC 45.01 était arrivé à échéance le 22 avril 2024. L'autorité intimée a ainsi résilié les rapports de service en vertu de l'art. 72 bis al. 1 RPAC, dans la mesure où le droit au traitement avait pris fin. Elle a par ailleurs notamment considéré qu'un déplacement dans une autre fonction en application de l'art. 72 bis al. 2 RPAC n'entrait pas en considération dans le cas du recourant.

#### **E. 5**

a) Le recourant invoque plusieurs griefs en lien avec la violation du droit et la constatation inexacte de l'épuisement de son droit au traitement selon l'art. 45 RPAC et la violation de

l'art. 72 bis RPAC. Il convient d'examiner en premier lieu s'il a épuisé ou non son droit au traitement au sens de l'art. 45 al. 1 let. b et al. 2 RPAC. A cet égard, le recourant fait valoir que la décision entreprise violerait le principe de la bonne foi, spécifiquement la protection de la confiance, et serait arbitraire. Il indique s'être blessé en raison d'un faux mouvement ayant provoqué une torsion de son genou alors qu'il effectuait son travail. Il soutient que la cause accidentelle de ses lésions ne faisait aucun doute pour l'autorité intimée, qui a expressément évoqué un accident dans un courrier du 5 mars 2024, lequel ne contenait aucune estimation de l'échéance du traitement, ni aucune réserve quant à la décision de l'assureur-accident, si bien qu'il pouvait se fier de bonne foi au fait qu'il était couvert par un nouveau délai de protection. Selon le recourant, la permutation, avec effet rétroactif pour la période du 6 février au 2 mai 2024, de ses absences pour cause d'accident en absences pour cause de maladie, avec pour conséquence de le placer dans une situation où l'échéance de son droit au traitement était acquise depuis le 22 avril 2024, viole le principe de la bonne foi. Le recourant fait par ailleurs valoir que le licenciement contesté signifie sans doute la fin de sa carrière professionnelle alors que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur une décision entrée en force de l'assureur-accident, ce qui heurte d'une manière choquante le sentiment d'équité et est donc arbitraire. Le recourant conteste par ailleurs les unités d'absences comptabilisées pour la période du 26 juin au 31 décembre 2023. Il prétend que dès le mois de juin 2023 son état de santé s'était amélioré et qu'il avait cherché à reprendre son activité à 100 %, mais que sa hiérarchie n'avait pas souhaité son retour avant le 4 septembre 2023 pour des motifs d'organisation du service. Il ajoute que la Dre B. \_\_\_\_\_ aurait subi des pressions pour modifier les certificats médicaux et différer son retour au travail. La comptabilisation d'unités d'absence durant cette période contreviendrait donc aussi au principe de la bonne foi pour ce motif et les unités d'absences postérieures au 26 juin 2023 ne devraient tout simplement pas être comptabilisées selon le recourant. Celui-ci fait en outre valoir que la période de reprise thérapeutique du 4 septembre au 30 novembre 2023 aurait également été imposée par son employeur. Les unités d'absence relatives à cette période n'auraient de surcroît pas été comptabilisées correctement. Il soutient à cet égard que l'IA-RPAC 45.01 fait mention d'unités d'absence, indépendamment d'une éventuelle baisse de rendement, et que la position de la municipalité revient à nier la présence même partielle de l'employé à son poste en violation de son propre règlement. Il ajoute que l'autorité intimée ne s'est par ailleurs pas prononcée sur l'incidence éventuelle de la prise en charge par l'assurance-invalidité de son incapacité, alors que se pose la question de savoir si cette intervention n'a pas fait renaître un droit un traitement vu le texte de l'IA-RPAC 45.01 ch. 5. Pour l'ensemble de ces motifs, le nombre d'unités d'absence pour 2023 devrait en conséquence être revu selon le recourant. b) Le principe de la bonne foi est explicitement consacré par l'art. 5 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101), en vertu duquel les organes de l'Etat et les particuliers doivent agir de manière conforme aux règles de la bonne foi. De ce principe général découle notamment le droit fondamental du particulier à la protection de sa bonne foi dans ses relations avec l'Etat, lequel est consacré à l'art. 9 Cst. Le principe de la bonne foi protège, à certaines conditions, le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après une décision, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration. En vertu de ce principe, un renseignement ou une décision erronée de l'administration peuvent obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur. Pour qu'une personne puisse se prévaloir de la protection de sa

bonne foi, il faut que (1) l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, (2) qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences et (3) que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu. Il faut encore (4) 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 et (5) que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (ATF 146 I 105 consid. 5.1.1 et les arrêts cités; 143 V 341 consid. 5.2.1; 141 I 161 consid. 3.1). En outre, une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. si elle est manifestement insoutenable, méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité, non seulement dans ses motifs, mais également dans son résultat ( ATF 148 IV 409 consid. 2.2; 143 I 321 consid. 6.1). c) aa) En l'occurrence, concernant tout d'abord la prise en compte des absences du recourant consécutives à l'incapacité de travail qu'il a présentée à partir du 6 février 2024, on ne voit pas pour quelle raison l'autorité intimée aurait dû s'écarter de la prise de position de l'assureur-accident. A partir du moment où l'atteinte à la santé du recourant a été qualifiée de maladie par cet assureur, qui a refusé la prise en charge des suites de l'événement survenu le 6 février 2024, l'autorité intimée était fondée à convertir les unités d'absence comptabilisées initialement sous accident professionnel en unités d'absence pour maladie avec effet rétroactif à cette date. On ne saurait du reste exiger de l'autorité intimée qu'elle attende une décision en force de l'assurance-accident, ce qui ne semble pas encore être le cas en l'espèce puisqu'un recours serait pendant devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal selon le recourant. Admettre le contraire aurait en effet pour conséquence de rendre inopérantes les dispositions des art. 45 al. 1 et 2 et 72 bis RPAC. S'agissant de la comptabilisation des unités d'absence pour la période de juin à décembre 2023, contestée par le recourant, plusieurs éléments méritent d'être relevés. D'abord, il ressort du dossier que la mesure de réinsertion ou mesure thérapeutique mise en œuvre à partir du 4 septembre 2023 a été préalablement discutée à plusieurs reprises avec l'ensemble des parties prenantes, en particulier avec le recourant et avec la Dre B. \_\_\_\_\_ qui le suivait à ce moment-là. Cela est étayé en particulier par les résumés du suivi du recourant par le DSST et des échanges importants intervenus lors de ce suivi, établis par la conseillère en insertion professionnelle du recourant au sein du DSST (v. pièces 104 et 105 produites à l'appui de la réponse). On ne saurait en outre reprocher à l'autorité intimée le fait que la mise en œuvre de cette mesure d'insertion professionnelle ait pu prendre un peu de temps. A cela s'ajoute que le recourant a signé, le 4 septembre 2023, la convention relative à cette mesure, qui prévoyait une reprise d'activité dans un premier temps au taux de 30 %, sans exigence aucune de rendement, et cette mesure n'aurait tout simplement pas pu être mise en œuvre si son accord avait fait défaut. Il ne saurait dès lors raisonnablement prétendre désormais que cette mesure lui aurait été imposée, contre l'avis de son médecin de surcroît, alors qu'il avait recouvré selon ses dires une pleine capacité de travail dès le printemps 2023. A cet égard, l'attestation médicale établie postérieurement par la Dre B. \_\_\_\_\_ (v. pièce 10 produite à l'appui du recours) n'est pas de nature à remettre en cause ses précédents certificats médicaux attestant des incapacités de travail du recourant, transmis à l'employeur durant la période de juin à décembre 2023, pas plus que ne le serait son audition en tant que témoin dans le cadre de la présente procédure. Pour le surplus, les incapacités de travail présentées par le recourant durant la période précitée ont été prises en compte correctement dans le calcul des unités d'absence. Jusqu'au 3 septembre 2023, le recourant se trouvait en

incapacité totale de travailler attestée médicalement par la Dre B. \_\_\_\_\_, ayant partant donné lieu à la comptabilisation d'unités d'absence complètes. Pour la période subséquente de reprise thérapeutique, du 4 septembre au 30 novembre 2023, l'autorité intimée a également tenu compte d'unités d'absence entières, de manière tout à fait cohérente et conforme à l'instruction administrative 45.10 relative aux mesures d'insertion professionnelle, dès lors que la reprise d'activité du recourant (d'abord au taux de 30 % en septembre et octobre 2023, puis à 40 % en novembre 2023) est intervenue dans le contexte d'une mesure de réinsertion sans exigence aucune de rendement (v. tableau du suivi des absences du recourant, pièce 102 produite à l'appui de la réponse; IA-RPAC 45.10, pièce 103 produite à l'appui de la réponse). Par la suite, du 1<sup>er</sup> au 31 décembre 2023, le recourant a repris son activité habituelle d'\*\*\*\*\* au taux de 50 % et un rendement correspondant à ce taux était attendu de lui, selon la convention de mesure d'insertion professionnelle qu'il a signée le 3 janvier 2024. Pour cette période, l'autorité intimée a pris en compte des demi-unités d'absence, conformément à l'IA-RPAC 45.01 relative au droit au salaire en cas de maladie ou d'accident (v. tableau du suivi des absences du recourant; v. aussi supra consid. 4c). Le recourant invoque en outre en vain le chiffre 5 de l'IA-RPAC 45.01, selon lequel en cas d'invalidité partielle reconnue par l'AI ou la LAA pour une durée indéterminée, un nouveau droit au salaire renaît. Cette disposition ne s'applique tout simplement pas, le recourant ne s'étant pas vu reconnaître une invalidité partielle pour une durée indéterminée puisqu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 son état de santé lui a permis de reprendre son travail à temps plein. La décision attaquée ne procède en conséquence pas d'une constatation inexacte des faits en lien avec l'épuisement du droit au traitement du recourant selon l'art. 45 RPAC et il convient de s'en tenir au calcul effectué par l'autorité intimée, selon lequel le droit au traitement du recourant est arrivé à échéance le 22 avril 2024. bb) Le recourant invoque par ailleurs en vain une violation du principe de la bonne foi, spécifiquement le fait que la permutation de ses absences pour cause d'accident en absences pour cause de maladie violerait le principe de la confiance. Le recourant n'établit en effet pas qu'il se serait fondé sur le comportement de l'autorité intimée pour prendre des dispositions auxquelles il n'aurait par la suite pas pu renoncer sans subir de préjudice. On ne voit du reste pas quelles dispositions particulières il aurait pu prendre pour reprendre plus rapidement son activité professionnelle, puisqu'il présentait une incapacité de travail, d'abord totale du 6 février au 24 mars 2024, puis partielle dès le 25 mars 2024, attestée médicalement par le Dr. C. \_\_\_\_\_, sauf à mettre en doute la véracité de cette incapacité. Certes, le recourant prétend désormais à l'appui de son recours que la modification avec effet rétroactif du motif de ses absences l'aurait empêché de solliciter un second avis médical destiné à déterminer s'il aurait pu reprendre le travail plus vite. Cet élément n'apparaît cependant guère déterminant à lui seul, si l'on considère que le recourant n'a pas mis en doute l'appréciation médicale de sa situation par son médecin au moment de l'établissement des certificats médicaux, ni même par la suite devant l'autorité intimée. On ne voit en outre pas ce que le témoignage du Dr C. \_\_\_\_\_ pourrait apporter à cet égard. C'est pour le surplus le lieu de préciser que l'on ne saurait en aucun cas déduire des courriels échangés entre l'assureur-accident et le DSST, produits par le recourant, une quelconque volonté de l'autorité intimée de faire pression sur l'assureur-accident dans le but d'obtenir une décision permettant de considérer que le recourant avait épuisé son droit au traitement. Les allégations de ce dernier dans sa réplique apparaissent sans fondement aucun. Les griefs formulés par le recourant par rapport à l'épuisement de son droit au traitement selon l'art. 45 RPAC doivent en conséquence être rejetés.

## E. 6

a) En lien avec la problématique de l'échéance du droit au traitement, le recourant invoque par ailleurs une inégalité de traitement, dès lors que selon l'IA-RPAC 45.01 tout taux d'incapacité inférieur à 50 % du taux d'activité, quel qu'il soit, donne lieu à la comptabilisation d'une demi-unité d'absence et que tout taux d'incapacité supérieure à 50 %, quel qu'il soit, donne lieu à la comptabilisation d'une unité d'absence complète. Selon le recourant, cela a pour conséquence que des fonctionnaires présentant une incapacité plus élevée que la sienne se verraient imputer les mêmes unités d'absences. Il soutient que cette inégalité de traitement ne repose sur aucune raison objective et qu'elle concerne dans sa situation les mois de septembre à novembre 2023 ainsi que la période du 18 au 30 avril 2024. b) Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement consacré à l'art. 8 al. 1 Cst. lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou qu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. L'inégalité de traitement apparaît ainsi comme une forme particulière d'arbitraire, consistant à traiter de manière inégale ce qui devrait l'être de manière semblable ou inversement. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante ( ATF 144 I 113 consid. 5.1.1; 142 I 195 consid. 6.1; 139 I 242 consid. 5.1; 137 V 334 consid. 6.2.1). S'agissant de l'application du principe d'égalité de traitement en droit de la fonction publique, le Tribunal fédéral a notamment admis qu'un certain schématisme dans le système de rémunération est admissible pour des raisons pratiques, même s'il n'est pas toujours satisfaisant dans des cas limites (ATF 143 I 65 consid. 5.5.2; 139 I 161 consid. 5.3.1; TF 8C\_199/2020 du 6 janvier 2021 consid. 6.4; 8C\_631/2016 du 3 août 2017 consid. 10.5.2; 8C\_5/2012 du 16 avril 2013 consid. 4; 8C\_572/2012 du 11 janvier 2013 consid. 3.4.1). Le Tribunal fédéral a également admis qu'un certain schématisme était inévitable s'agissant de l'évaluation du temps consacré par les enseignants à la préparation des leçons et des épreuves, ainsi qu'à la correction des travaux des élèves (TF 8C\_991/2010 du 28 juin 2011 consid. 8.3). c) En l'espèce, le même raisonnement peut être fait concernant la comptabilisation d'incapacités de travail partielles dans le calcul du délai de vingt-quatre mois de l'art. 45 al. 1 let. b RPAC. Cette question, de même que l'examen des conséquences de l'application du ch. 2 let. c IA-RPAC 45.01 (v. supra consid. 4c) dans la situation du recourant n'ont toutefois pas à être tranchés dans le cas présent, le grief d'inégalité de traitement soulevé par le recourant devant de toute façon être rejeté pour les motifs qui suivent. Concernant la période de septembre à novembre 2023, l'autorité intimée a tenu compte, comme déjà mentionné, d'unités d'absence complètes, dans la mesure où la reprise d'activité à temps partiel du recourant s'inscrivait dans le contexte d'une mesure d'insertion professionnelle sans exigence de rendement. Ce mode de calcul n'est pas critiquable (il peut être renvoyé à cet égard aux considérations qui précèdent, v. supra consid. 6c/aa) et le recourant ne prétend pas qu'il ne serait pas appliqué à d'autres employés reprenant le travail dans un contexte de mesure thérapeutique sans exigence de rendement. Pour la période du 18 au 30 avril 2024, l'autorité intimée a comptabilisé 4.5 unités d'absence au total (v. tableau du suivi des absences du recourant, pièce 102 produite à l'appui de la réponse), correspondant à 9 demi-unités d'absence. Or, à supposer même que l'on suive le raisonnement du recourant et que l'on ne tienne compte que de 2.5 unités d'absence, en considérant le fait qu'il présentait une incapacité de travail de 25 % seulement durant cette période, cela demeurerait sans

incidence sur la présente cause puisque son droit au traitement serait de toute manière arrivé à échéance avant la fin du mois d'avril. Le grief d'inégalité de traitement doit donc être rejeté.

## **E. 7**

a) Le recourant invoque par ailleurs la violation de l'art. 72 bis RPAC. Il fait d'abord valoir que l'art. 72 bis al. 1 RPAC n'a pas vocation à s'appliquer à un employé ayant repris son activité, ce qui était son cas. Il expose qu'à réception du courriel de l'assureur-accident du 26 avril 2024, il aurait entrepris de reprendre son activité à plein temps dès que possible, ce qu'il aurait fait le 2 mai 2024. Il prétend en outre avoir renoncé au certificat médical de son médecin du 30 avril 2024 et avoir transmis le 6 mai 2024 à sa hiérarchie une nouvelle attestation médicale établie à cette date et constatant sa pleine capacité de travail. Le recourant se prévaut également d'une violation de l'art. 72 bis al. 2 RPAC. Il soutient qu'à supposer l'échéance de son droit au traitement acquise, la municipalité aurait dû envisager son transfert dans une autre fonction en vertu de cette disposition. Il se prévaut de l'arrêt rendu par la CDAP dans la cause GE.2015.0081 et reproche à la municipalité de ne pas avoir envisagé son transfert dans un autre service, ni procédé au moindre examen de la proportionnalité de la résiliation des rapports de service, en dépit des circonstances. b) Exprimé de manière générale à l'art. 5 al. 2 Cst., le principe de la 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 en présence; ATF 146 I 157 consid. 5.4; 146 I 70 consid. 6.4; 143 I 403 consid. 5.6.3; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1). Selon la jurisprudence, le principe de la proportionnalité est généralement respecté s'il n'existe pas de marge de manœuvre pour l'administration (CDAP 2013.0179 du 11 mars 2024 consid. 4a; 2023.0107 du 13 novembre 2023 consid. 6d; GE.2022.0281 du 23 mai 2023 consid. 3; GE.2020.0184 du 7 mai 2021 consid. 5b). La Cour de céans a en outre considéré à plusieurs reprises que les motifs à l'origine des incapacités de travail ne sont pas pertinents pour remettre en cause la résiliation des rapports de service. Selon la jurisprudence, la résiliation est valable puisqu'elle constitue la conséquence réglementaire directe de la fin du droit au traitement, indépendamment de tout autre motif (CDAP GE.2022.250 du 7 juin 2023 consid. 5b; GE.2022.0178 du 17 mars 2023 consid. 2b; GE.2018.0183 du 4 février 2019 consid. 2b; GE.2014.0129 du 9 décembre 2015 consid. 4 ). c) aa) En l'occurrence, le recourant soutient en vain que l'art. 72 bis al. 1 RPAC ne s'appliquerait pas dans sa situation, étant donné qu'il aurait repris son activité à plein temps, se référant à cet égard à une attestation médicale transmise à sa hiérarchie le 6 mai 2024. Le Dr C. \_\_\_\_\_, qui a suivi le recourant pour l'affection au genou dont il a souffert, a en effet attesté d'une incapacité de travail de 25 % pour la période allant du 1<sup>er</sup> mai jusqu'au 31 juillet 2024, selon un certificat médical daté du 30 avril 2024. Ce certificat n'est pas remis en cause par l'attestation du 6 mai 2024, à teneur de laquelle le médecin précité ne se prononce pas sur la capacité de travail du recourant. S'il indique certes dans cette attestation que l'affection de son patient s'est améliorée et que celui-ci marche normalement, il précise que " les longues distances sont difficiles en raison d'une fatigue résiduelle du membre inférieur droit ", raison pour laquelle il serait souhaitable que son patient bénéficie d'un poste de travail dans les rues piétonnes lui permettant de diminuer le périmètre de marche (v. supra lettre G). La situation décrite dans l'attestation du 6 mai 2024, en particulier la

fatigue résiduelle à la marche, n'est donc pas incompatible avec l'incapacité de travail de 25 % attestée le 30 avril 2024, compte tenu de l'activité d'\*\*\*\*\* du recourant, et l'on ne saurait déduire de cette attestation que celui-ci avait retrouvé une capacité de travail totale le 6 mai 2024. En ce sens, sa situation se distingue de celle décrite dans l'arrêt auquel il se réfère, qui concernait un employé ayant recouvré une pleine capacité de travail peu de temps seulement après l'échéance de son droit au traitement. Cela étant, il ressort du dossier que le recourant a été absent pour cause de maladie durant plus de 504 unités, soit durant plus de vingt-quatre mois, et son droit au traitement est arrivé à échéance le 22 avril 2024. Dans la mesure où son droit au traitement s'est éteint, la résiliation des rapports de travail par l'autorité intimée en application de l'art. 72 bis al. 1 RPAC était valable, cette résiliation constituant la conséquence directe de la fin du droit au traitement selon la jurisprudence constante de la Cour de céans (v. supra consid. 8b i.f.). bb) Pour le surplus, concernant un potentiel transfert du recourant dans une autre fonction en application de l'art. 72 bis al. 2 RPAC, l'autorité intimée expose à juste titre que le recourant n'a pas été déclaré inapte à occuper la fonction d'\*\*\*\*\*, auquel cas l'examen d'un éventuel déplacement dans une autre fonction adaptée à son état de santé aurait pu entrer en considération, mais que son droit au traitement est simplement arrivé à échéance et qu'un déplacement ne lui aurait pas ouvert un nouveau droit au traitement. Il ne ressort en effet pas du dossier que l'atteinte au genou dont a été affecté le recourant n'aurait plus permis d'envisager un retour dans sa fonction et qu'un déplacement dans une autre fonction lui aurait permis de retrouver plus rapidement sa capacité de travail. Le recourant ne le prétend du reste pas. Dans ces circonstances, la municipalité n'a pas violé le principe de la proportionnalité en résiliant les rapports de service sans proposer au recourant son déplacement à un autre poste en rapport avec ses capacités, ce d'autant moins que l'art. 72 bis al. 2 RPAC est formulé de façon potestative et non pas impérative (v. CDAP GE.2022.0178 précité consid. 2b i.f.). Les griefs de violation de l'art. 72 bis RPAC sont donc rejetés.

## **E. 8**

Il découle des considérants qui précèdent que le recours doit être rejeté et que la décision de la Municipalité de Lausanne du 26 juillet 2024 doit être confirmée. Vu les circonstances de l'affaire, il est renoncé à la perception d'un émolument judiciaire (art. 50 et 91 LPA-VD, applicables par renvoi de l'art. 99 LPA-VD). Il n'y a par ailleurs pas lieu d'allouer de dépens (art. 55 et 91 LPA-VD, applicables par renvoi de l'art. 99 LPA-VD).

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