

VD_OMNI GE.2024.0298 vom 7. August 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-08-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2024.0298

FR: VD_OMNI GE.2024.0298 du 7 août 2025

IT: VD_OMNI GE.2024.0298 del 7 agosto 2025

Regeste

A. _____/Municipalité de Lausanne | Recours d'un fonctionnaire contre la décision de la municipalité le mettant en demeure d'enregistrer de manière fidèle et conforme aux règles applicables en la matière, ses présences et absences au travail dans le logiciel de timbrage. La mise en demeure est justifiée dès lors que le recourant a fait preuve d'une négligence certaine dans l'enregistrement de ses heures de travail, ce qui résulte de l'arrêt GE.2023.0089 du 13 juin 2024. La décision attaquée interdit en outre tout travail à distance et oblige le recourant à remettre un certificat médical dès le 1er jour d'absence. L'interdiction de tout travail à distance est également justifiée. Pour des motifs d'égalité de traitement et de respect du principe de la proportionnalité, cette interdiction devra en revanche être réévaluée en fonction de l'évolution du comportement du recourant. L'obligation de présenter un certificat médical dès le premier jour d'absence n'est en revanche pas justifiée et doit être annulée. Admission partielle du recours. Recours au TF retiré selon ordonnance du 7 août 2025 (1C_185/2025).

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), le tribunal de céans 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. Aux termes de l'art. 77 du règlement communal du 11 octobre 1977 (état au 1er janvier 2023) pour le personnel de l'administration communale (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'article 95 LPA-VD. Le recours déposé devant la CDAP, dans le délai et les formes prescrits, est ainsi recevable. Il y a donc lieu d'entrer en matière sur le fond.

E. 2

Il convient en premier lieu de délimiter l'objet du recours. a) Dans la procédure de recours de droit administratif, il incombe au juge de se prononcer sur les rapports juridiques que l'autorité administrative a précédemment réglés de manière contraignante, sous la forme d'une décision. C'est cette décision qui détermine l'objet de la contestation devant le Tribunal cantonal. Ensuite, pour délimiter l'objet du litige, il faut examiner quel élément de la décision attaquée est effectivement contesté (cf. notamment ATF 144 II 359 consid. 4.3 ; 131 V 164 consid. 2.1, et les références). b) En l'espèce la décision querellée prononce la mise en demeure du recourant. Elle ne se prononce pas sur les prétentions du droit au traitement du recourant pour la période comprise entre la date à laquelle l'autorité intimée a prononcé la suspension de son droit au traitement (15 décembre 2022) et celle à laquelle le

droit au traitement a repris (13 juin 2024 selon ce qu'indique le recourant). La question du droit au traitement du recourant durant cette période concerne un autre volet du litige opposant le recourant à l'autorité intimée. Cette question ne fait pas l'objet de la décision attaquée et échappe ainsi à la compétence du Tribunal cantonal. Il s'ensuit que les conclusions prises par le recourant tendant à ce que la municipalité soit condamnée à lui verser son salaire pour la période comprise entre le 15 décembre 2022 et le 13 juin 2024 excèdent l'objet du litige et sont partant irrecevables. On peut au surplus relever que selon la jurisprudence constante de la CDAP (cf. GE.2022.0026 du 3 avril 2023 consid. 5; GE.2019.0119 du 14 avril 2022 consid. 1; GE.2018.0120 du 18 octobre 2018 consid. 2b et les références), l'action pécuniaire formée par un fonctionnaire contre la collectivité qui l'emploi relève en principe du juge civil, à moins que l'autorité intimée ne dispose d'une compétence décisionnelle. Dans l'arrêt GE.2022.0026 précité, il a été rappelé que le RPAC, s'il règle les conséquences d'une suspension injustifiée (art. 67 al. 3), ne contient aucune disposition réglant le paiement du salaire en cas de licenciement immédiat injustifié, comme en l'espèce; contrairement à d'autres dispositions du droit public (cf. art. 61 al. 2 de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud [LPers-VD; BLV 172.32]), le RPAC ne renvoie pas non plus à la réglementation du Code des obligations (art. 337c CO) s'agissant des conséquences d'une résiliation immédiate injustifiée du contrat de travail. Ainsi, les conclusions pécuniaires prises par le recourant échappent à la compétence du tribunal de céans.

E. 3

Le recourant se plaint de la violation de son droit d'être entendu et d'un déni de justice formel. Il reproche à l'autorité intimée d'avoir rendu la décision querellée prononçant sa mise en demeure alors même qu'elle a renoncé à mettre en œuvre les mesures d'instruction ordonnées par la CDAP dans l'arrêt GE.2023.0089 précité. a) Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. comprend le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, 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 148 II 73 consid. 7.3.1; 145 I 167 consid. 4.1). Comme d'autres garanties de procédure, le droit d'être entendu est applicable à la relation juridique entre un employeur public et ses agents (Héloïse Rosello, *Les influences du droit privé sur le droit de la fonction publique*, Zurich 2016, n° 142 p. 72). Le droit de s'exprimer suppose d'être suffisamment informé sur le déroulement de la procédure, ce qui implique le droit d'être dûment orienté à l'avance sur les processus et les fondements de la décision. L'étendue de ce droit ne peut être définie de façon générale, mais seulement en appréciant l'ensemble des circonstances du cas d'espèce (ATF 144 I 11 consid. 5.3 et les arrêts cités). De même, selon le Tribunal fédéral, quoique le droit d'être entendu ne confère pas le droit de s'exprimer sur les conséquences juridiques des faits, il ne peut remplir pleinement son rôle que si l'intéressé sait (ou doit savoir) de manière claire qu'une décision de nature déterminée est envisagée (ATF 135 I 279 consid. 2.4; voir aussi CDAP GE.2020.0224 du 7 décembre 2021 consid. 2a). En droit de la fonction publique, des occasions informelles de s'exprimer peuvent suffire pour autant que la personne ait compris que la mesure envisagée entrait en ligne de compte à son égard (ATF 144 I 11 consid. 5.3). b) En l'espèce, suite à l'arrêt GE.2023.0089 rendu le 13 juin 2024, qui annulait d'une part la décision du 6 avril 2023 résiliant les rapports de service pour justes motifs avec effet immédiat du recourant et,

d'autre part, renvoyait la cause à l'autorité intimée pour instruction complémentaire et nouvelle décision, la municipalité a informé le recourant qu'elle avait l'intention de renoncer à poursuivre la procédure de résiliation de ses rapports de service avec effet immédiat et qu'elle envisageait de prononcer sa réintégration, à la condition toutefois qu'il soit mis en demeure en raison des manquements constatés dans l'enregistrement de ses heures de travail au bureau, tels qu'établis dans l'arrêt GE.2023.0089 précité. Elle se référait en particulier aux événements des 29 juillet, 4 août et 5 octobre 2022. Le recourant a pu se déterminer à ce sujet, avant que la décision querellée ne soit rendue, dans le respect de son droit d'être entendu. Dès lors qu'elle a renoncé à poursuivre la procédure de résiliation des rapports de service pour justes motifs avec effet immédiat initiée contre le recourant, la municipalité pouvait également renoncer au complément d'instruction requis par la CDAP dans son arrêt GE.2023.0089 lequel devait porter uniquement sur la question d'une éventuelle tricherie du recourant dans l'enregistrement de ses heures de travail à domicile. Cette question n'est pas déterminante pour se prononcer sur la mise en demeure du recourant, qui résulte selon l'autorité intimée d'autres manquements, dont en particulier ceux des 29 juillet et 5 octobre 2022. Ainsi en renonçant à instruire la question d'une éventuelle tricherie du temps de travail lorsque le recourant était en télétravail, et en rendant la décision de mise en demeure querellée, la municipalité n'a pas commis de déni de justice. Il résulte de ce qui précède que les griefs de violation du droit d'être entendu et de déni de justice sont mal fondés.

E. 4

Sur le fond, est litigieuse la décision prononçant une mise en demeure du recourant. Ce dernier estime en substance que cette mesure est injustifiée, disproportionnée et arbitraire.

a) L'organisation de l'administration communale fait partie des attributions et tâches propres des autorités communales, en vertu de la loi du 28 février 1956 sur les communes (LC; BLV 175.11; cf. art. 2 LC). Il incombe au Conseil général ou communal de définir le statut des collaborateurs communaux et la base de leur rémunération (art. 4 al. 1 ch. 9 LC). La municipalité a 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 réglementer 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 (parmi d'autres exemples CDAP GE.2024.0166 du 11 novembre 2024 consid. 5; GE.2020.0218 du 11 février 2022 consid. 3a; GE.2020.0224 précité consid. 4a; GE.2020.0166 du 6 décembre 2021 consid. 5a et les arrêts cités). 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 et l'interdiction de l'arbitraire (ATF 138 I 113 consid. 6.4.2; 108 Ib 209 consid. 2; TF 2P.163/2005 du 31 août 2005 consid. 6.1 et les arrêts cités; CDAP GE.2024.0166 précité; GE.2020.0218 précité consid. 3a; GE.2020.0224 précité consid. 4a; GE.2020.0166 précité consid. 5a). Dans les litiges relatifs aux licenciements de fonctionnaires communaux, le Tribunal cantonal ne dispose pas du même pouvoir d'appréciation que l'autorité ayant rendu la décision. Le tribunal ne peut notamment pas revoir l'opportunité de la décision attaquée (cf. art. 98 LPA-VD) et il doit exercer son pouvoir d'examen avec une certaine retenue. Il en va de même lorsque le recours est dirigé, comme en l'espèce, contre une mise en demeure du fonctionnaire concerné (CDAP GE.2024.0166 précité; GE.2020.0218 précité consid. 3a; GE.2020.0224 précité consid. 4a; GE.2021.0026 du 19 novembre 2021 consid. 2). b) En sa

qualité de fonctionnaire de la Commune de Lausanne, le recourant est soumis au RPAC. L'art. 71bis RPAC, sur lequel est fondée la décision attaquée, figure au chapitre VIII relatif à la cessation des fonctions et prévoit que, hormis les cas où un licenciement avec effet immédiat s'impose, le licenciement doit être précédé d'une mise en demeure formelle écrite, assortie d'une menace de licenciement si le fonctionnaire ne remédie pas à la situation (al. 1). Avant la mise en demeure, le fonctionnaire doit être entendu par son chef de service ou, le cas échéant, par un membre de la municipalité (al. 2). L'art. 71bis RPAC prévoit ainsi une mise en demeure pour les cas où un licenciement avec effet immédiat ne s'impose pas. Selon les circonstances, cette mise en demeure peut être répétée à plusieurs reprises (al. 3).

c) Le mécanisme de l'avertissement ou de la mise en demeure tend avant tout à respecter le principe de la proportionnalité. 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 (CDAP GE.2022.0014 du 9 mai 2023 consid. 1; GE.2020.0218 précité consid. 3b; GE.2020.0224 du 7 décembre 2021 consid. 4b; GE.2019.0171 du 8 octobre 2020 consid. 4c). Il reste qu'une telle mesure, même si elle facilite sans doute un licenciement ultérieur en cas de nouveau manquement, reste d'une gravité modérée; en somme, le fonctionnaire concerné est ainsi, pour l'essentiel, invité à respecter à l'avenir ses obligations (à les respecter mieux lorsqu'on pouvait lui reprocher des carences) et il ne tient alors qu'à lui d'améliorer ses prestations pour échapper à une nouvelle mesure (CDAP GE.2020.0218 consid. 3b; GE.2020.0224 consid. 4b; GE.2019.0171 consid. 4c, précités; cf. aussi TF 8C_702/2012 du 24 janvier 2013 consid. 3.2 et les références).

E. 5

a) Dans le cas présent, la décision attaquée met en demeure le recourant d'enregistrer de manière fidèle et conforme aux règles applicables en la matière, ses présences et absences au travail dans le logiciel de timbrage (TimeTool), d'éviter tout timbrage manuel dans ce même logiciel et d'y inscrire l'ensemble de ses absences du bureau même de courte durée, à l'exception des 15 minutes prévues par l'article 5 DR-ATT. Pour justifier cette mise en demeure, la municipalité invoque une violation des art, 10, 11 16, 22 RPAC, ainsi que l'art. 30 du guide ATT (aménagement du temps de travail) du Service d'organisation et d'informatique (SOI), en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2021 (ci-après: le DR-ATT). Les art. 10, 11 16, 22 RPAC ont la teneur suivante: " Art.

E. 10

Exercice de la fonction - a) en général 1 Le fonctionnaire doit exercer sa fonction personnellement, avec diligence, conscience et fidélité. 2 Sauf disposition contraire de l'acte de nomination, et dans les limites des prescriptions sur la durée du travail, il doit y consacrer tout le temps prévu. Art. 11 - b) conduite pendant le travail Le fonctionnaire s'abstient de faire quoi que ce soit qui pourrait entraver la bonne marche du service." " Art. 16 - Devoir d'obéissance Le fonctionnaire doit se conformer aux instructions de ses supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement." " Art. 22 - Devoir de fidélité - a) en général 1 Le fonctionnaire doit en toutes circonstances agir conformément

aux intérêts de la Commune et s'abstenir de tout ce qui pourrait lui causer perte ou dommage. 2 Par son attitude, il doit se montrer digne de la considération et de la confiance que sa situation officielle exige." L'art. 22 RPAC exprime un devoir général de fidélité, de façon comparable à ce qui est demandé aux travailleurs du secteur privé. L'étendue du devoir de fidélité qui incombe à l'employé s'inspire de l'art. 321a CO. Le fonctionnaire viole son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts de l'employeur lorsqu'il n'observe pas les règles de droit, les accords contractuels, les directives ou les instructions données (arrêt du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-3148/2017 du 3 août 2018 consid. 7.1.3). Quant à l'art. 30 DR-ATT, il prévoit ce qui suit: "Chaque personne est responsable de l'exactitude des données horaires transmises pour son propre compte et l'atteste en approuvant son décompte horaire chaque mois. Tout abus ou tricherie expose son auteur.e à une enquête administrative pouvant conduire à un licenciement pour justes motifs (art. 71 ss RPAC)." b) En l'occurrence, la municipalité reproche au recourant des timbrages non conformes à la réalité de ses présences au bureau, en particulier s'agissant des journées des 29 juillet, 4 août et 5 octobre 2022. Les événements précités ont été examinés dans l'arrêt GE.2023.0089. La CDAP a retenu que les faits survenus les 29 juillet (introduire manuellement de faux timbrages dans le logiciel d'enregistrement des heures alors que le recourant avait précédemment indiqué être malade) et 5 octobre 2022 (ne pas timbrer une sortie de travail lorsque le recourant allait chercher à manger pour ses collègues) constituaient objectivement des fautes graves, susceptibles de justifier des mesures disciplinaires, en particulier une mise en demeure formelle du recourant en vertu de l'art. 71 bis RPAC précité, voire un licenciement en vertu des art. 71 ss RPA, dès lors que, malgré les avertissements informels des 3 et 31 août 2022, le recourant avait à nouveau enfreint les règles applicables en matière d'enregistrement des heures de présence au travail. Par ailleurs, le recourant a admis lors de son audition du 24 novembre 2022, que lorsqu'il était à son lieu de travail, il lui arrivait de timbrer machinalement lorsqu'il passait devant la timbreuse et qu'il effaçait ensuite ces timbrages. Il a également indiqué qu'il lui arrivait d'oublier d'enregistrer ses heures de travail à domicile dans le logiciel TimeTool. Ces éléments démontrent que le recourant a fait preuve d'une négligence certaine dans l'enregistrement de ses heures de travail, ce qui justifie une mise en demeure de respecter les directives en la matière. c) Le recourant objecte que la municipalité serait à tard pour prononcer une mise en demeure en raison des faits susmentionnés qui sont intervenus entre juillet et octobre 2022. La municipalité expose pour sa part que le temps écoulé entre la décision litigieuse et les faits incriminés résulte de la procédure de résiliation des rapports de service avec effet immédiat ayant abouti à l'arrêt GE.2023.0089 du 13 juin 2024. La mise en demeure est justifiée dès lors qu'elle a pris la décision de réintégrer le recourant à sa fonction. Le principe d'immédiateté applicable à la résiliation des rapports de service pour justes motifs avec effet immédiat ne s'applique pas mutatis mutandis à la mise en demeure. Il est clair qu'un employeur ne saurait invoquer des manquements intervenus par le passé pour lesquels il aurait renoncé à prendre des mesures pour justifier une mise en demeure ultérieure, sans autre événement répréhensible. En revanche, lorsqu'il constate, comme en l'espèce, plusieurs manquements pendant une période relativement rapprochée, la question d'une mise en demeure peut se poser. Il convient de rappeler que dans le cas présent, les manquements constatés en juillet, août et octobre 2022 ont donné lieu à une enquête administrative ayant mis en évidence d'autres irrégularités constatées dans le timbrage effectué par le recourant lors de périodes de télétravail. Ce n'est qu'à l'issue de la procédure qui s'en est suivie et l'arrêt du 13 juin 2024 renvoyant la cause à la municipalité que celle-ci

était en mesure de reprendre son examen quant à un licenciement ou une éventuelle mesure de mise en demeure du recourant. On ne saurait dans ces circonstances lui reprocher un retard à invoquer les événements survenus en juillet et août, puis octobre 2022 et qui s'inscrivent dans la période plus large pendant laquelle des soupçons de manquements imputables au recourant étaient investigués. En l'occurrence, s'il est vrai que la municipalité a renoncé à prononcer une mise en demeure formelle pour les faits survenus le 29 juillet 2022, elle a alors dûment averti le recourant que de tels manquements ne devaient pas se reproduire. Or, le recourant a admis n'avoir pas timbré des sorties à plusieurs reprises, dont le 5 octobre 2022, lorsqu'il allait chercher à manger pour ses collègues et sa supérieure. La municipalité n'a ainsi pas renoncé à sanctionner le recourant pour ces manquements mais elle a, dans un premier temps, prononcé une mesure plus incisive puisqu'elle a résilié pour justes motifs et avec effet immédiat les rapports de service du recourant. L'autorité intimée a effectivement renoncé à poursuivre la procédure de licenciement, à l'issue de la procédure de recours ayant donné lieu à l'arrêt GE.2023.0089 rendu le 13 juin 2024. Cette renonciation et la décision de réintégrer le recourant à son poste de travail, n'excluent en revanche nullement une autre mesure, telle qu'une mise en demeure pour les faits précités, même s'ils sont survenus deux ans auparavant. La mise en demeure querellée n'est de surcroît pas disproportionnée: elle se fonde sur trois incidents, les 29 juillet, 4 août et 5 octobre 2022 qui, mis ensemble, constituent une répétition de manquements du recourant dans l'enregistrement de ses heures de travail, dont la gravité a d'ailleurs été admise dans l'arrêt GE.2023.0089 précité; elle est par ailleurs de nature à ce que le recourant améliore son comportement sur ce point (dans ce sens, cf. Rémy Wyler/Matthieu Briguet, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, Berne 2017, p. 113). Une telle mesure peut du reste être répétée à plusieurs reprises selon les circonstances (cf. art. 71 bis al. 3 RPPAC), si bien qu'une nouvelle violation de ses obligations par le fonctionnaire ne conduit pas automatiquement à son licenciement. La doctrine relève au surplus que la portée de la mise en demeure devrait s'atténuer avec le temps, en particulier si le collaborateur concerné se comporte bien et conformément aux attentes accompagnant l'avertissement (Wyler/Briguet, *op. cit.*, p. 70). d) Il s'ensuit que la mesure attaquée qui met en demeure le recourant de respecter les directives en matière d'enregistrement des heures de travail est légitime et proportionnée, et échappe à tout arbitraire. Les griefs du recourant sont à cet égard mal fondés. Vu ce qui précède, un complément d'instruction par l'audition des témoins requis n'apparaît pas nécessaire. 6. Le recourant conteste également les mesures prises à son encontre lui interdisant tout travail à distance et l'obligeant à remettre un certificat médical dès son premier jour d'absence. Il soutient que ces mesures violent le principe d'égalité de traitement et qu'elles contreviennent à l'obligation de l'employeur de protéger sa personnalité (art. 328 CO). La municipalité estime pour sa part qu'il s'agit de mesures d'organisation interne qui ne sont pas susceptibles de recours devant la cour de céans. a) La garantie de l'accès au juge selon l'art. 29a Cst. ne s'applique pas aux actes internes de l'administration qui n'ont pas le caractère d'une décision (ATF 143 I 336 consid. 4.2; 136 I 323 consid. 4.4). La décision comme acte juridique a pour objet de régler la situation d'administrés en tant que sujets de droit et donc, à ce titre, distincts de la personne étatique ou, en d'autres termes, extérieurs à l'administration. On oppose dans ce contexte la décision à l'acte interne ou d'organisation, qui vise des situations à l'intérieur de l'administration; l'acte interne peut avoir des effets juridiques, mais ce n'en est pas l'objet, et c'est pourquoi il n'est en règle générale pas susceptible de recours. Deux critères permettent généralement de déterminer si on a affaire à une décision ou à un acte interne: d'une part, l'acte interne n'a

pas pour objet de régler la situation juridique d'un sujet de droit en tant que tel et, d'autre part, le destinataire en est l'administration elle-même, dans l'exercice de ses tâches. Dans le domaine du droit de la fonction publique, l'on distingue également les mesures qui concernent uniquement le rapport de service interne (" Dienstverhältnis "), et qui ne peuvent généralement pas être contestées, des décisions qui ont un effet externe sur le rapport de base (" Grundverhältnis ") entre l'État et ses employés comme titulaires de droits et d'obligations propres et qui sont attaquables (TF 1C_547/2023 du 21 mars 2024 consid. 2.1). Ainsi, un acte qui affecte les droits et obligations d'un fonctionnaire en tant que sujet de droit, par exemple la fixation de son salaire, d'indemnités diverses ou encore de sanctions disciplinaires, cas échéant déguisées, est une décision. En revanche, un acte qui a pour objet l'exécution même des tâches qui lui incombent en déterminant les devoirs attachés au service, telles que la définition du cahier des charges, est un acte interne (ATF 136 I 323 consid. 4.4; TF 8D_9/2020 du 6 juillet 2021 consid. 5.3; 8D_2/2018 du 21 février 2019 consid. 6.2). Lorsque le fonctionnaire s'oppose à un acte de ce type, ce sont les mesures disciplinaires ou autres moyens de contrainte ressortissant aux règles régissant les rapports internes qui sont susceptibles de s'appliquer (ATF 136 I 323 consid. 4.4). b) En ce qui concerne l'interdiction d'effectuer du travail à distance ou à domicile, le travail à distance est régi par la directive interne intitulée " instructions administratives sur le travail à distance (IA-RPAC) ", version du 7 décembre 2023. Le travail à distance intervient sur une base volontaire et se définit comme l'exercice de sa fonction dans un lieu autre que le lieu de travail habituel. Il s'agit d'une mesure organisationnelle dans l'exécution du travail (art. 1 IA-RPAC). Selon l'art. 3 IA-RPAC, le travail à distance peut être autorisé par le ou la cheffe de service sur préavis du ou de la supérieure hiérarchique directe, lorsque les conditions ci-après sont cumulativement remplies, notamment que l'employé est capable de travailler en toute autonomie, de manière flexible, et a une bonne gestion du temps. L'employé a une bonne maîtrise des outils informatiques nécessaires à travailler à distance. Le service est en droit de refuser le travail à domicile lorsqu'il n'est pas compatible avec les exigences du poste et/ou s'il estime que le collaborateur n'est pas apte à en effectuer. L'art. 8 IA-RPAC prévoit que lors de litige sur l'octroi, le bon fonctionnement ou l'arrêt immédiat du travail à distance, le service ou le collaborateur cherchent une solution satisfaisante avec son service via la voie hiérarchique. Le/la RRHD peut intervenir au besoin. Cas échéant, le SPEL est sollicité pour avis et aide à la décision. Il ressort de ces dispositions que les fonctionnaires n'ont pas un droit à pouvoir effectuer du travail à domicile. En cas de litige, la voie hiérarchique est ouverte, cas échéant le Service du personnel (SPel) est sollicité pour aide à la décision. L'interdiction de travail à domicile a pour conséquence que le recourant doit exercer sa fonction sur son lieu habituel de travail. Cette mesure n'affecte pas la fonction du recourant ni son droit au traitement. Il s'agit donc a priori d'une mesure d'organisation interne et non d'une décision sujette à recours. Dans le cas présent toutefois, l'interdiction de travailler à distance a été confirmée par la municipalité dans le cadre de la mise en demeure litigieuse, de sorte qu'elle fait partie intégrante de celle-ci. Dans ces circonstances particulières, il se justifie d'examiner son bien-fondé. Les manquements du recourant portant sur l'enregistrement de ses heures de travail durant la période de juillet à octobre 2022, tels qu'établis dans l'arrêt GE.2023.0089 précité, sont manifestement de nature à ébranler la confiance nécessaire à l'octroi d'une mesure de travail à distance. Cela justifie à tout le moins durant une certaine période que la municipalité exige du recourant qu'il exerce sa fonction exclusivement sur son lieu de travail habituel. Pour des motifs d'égalité de traitement et de respect du principe de la proportionnalité, cette interdiction devra en

revanche être réévaluée en fonction de l'évolution du comportement du recourant. c) Quant à l'injonction de présenter un certificat médical dès le premier jour d'absence, elle est fondée sur l'art. 12 RPAC, selon lequel " le fonctionnaire empêché de respecter son horaire de travail en informe immédiatement son chef ". L'instruction administrative (IA-RPAC 12.01) précise que le personnel est dispensé de produire un certificat médical en cas d'indisponibilité passagère entraînant une suspension de trois jours de travail au plus (art. 1). Le chef ou la cheffe de service peut toutefois déroger à cette règle s'il ou elle l'estime nécessaire (art. 2). De manière générale, les employés sont tenus de fournir la preuve de leur incapacité de travail (art. 8 CC) (TF 8C_760/2012 du 4 septembre 2012 consid. 3). L'employeur est ainsi en droit d'exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence du travail, selon les circonstances (Rémy Wyler, Boris Heinzer, Aurélien Witzig, Droit du travail, Berne 2024, p. 298). Dans l'arrêt GE.2020.0218 du 11 février 2022 cité par l'autorité intimée, la CDAP a considéré que l'obligation imposée au recourant de présenter un certificat médical s'apparente plus à une mesure d'organisation interne qu'à une mise en demeure dès lors qu'elle ne vise pas à sanctionner des manquements antérieurs en lien avec des absences du recourant pour cause de maladie et qu'elle s'explique plutôt par une relation de confiance dégradée. A l'instar des développements précédents relatifs à la mesure d'interdiction du travail à distance, dès lors que la municipalité a intégré cette mesure dans la décision de mise en demeure, il convient d'en examiner le bien-fondé. En l'occurrence, les reproches faits au recourant concernent le respect de son temps de travail effectif au regard des manquements constatés quant à son devoir de timbrer. Aucun élément du dossier ne permet en revanche de mettre en doute la réalité des absences maladie du recourant, de sorte que l'on peine à comprendre pour quel motif l'autorité intimée a exigé la présentation d'un certificat médical dès le premier jour d'absence. Une telle mesure paraît relativement contraignante, de sorte que sa nécessité doit être démontrée. Il ne ressort au demeurant pas du dossier qu'une telle exigence constitue la pratique généralisée du service dans lequel travaille le recourant. Cette mesure non motivée est ainsi disproportionnée et n'apparaît pas soutenable en l'état. Ce grief est en conséquence admis. 7. Les considérants qui précèdent conduisent à l'admission partielle du recours, dans la mesure de sa recevabilité et à la réforme de la décision attaquée, en ce sens que l'obligation de remettre un certificat médical dès le premier jour d'absence est annulée. La décision attaquée est confirmée pour le surplus. La demande de restitution de l'effet suspensif est donc désormais sans objet. Il n'y a pas lieu de percevoir un émolument de justice (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. CDAP GE.2024.0166 du 11 novembre 2024 consid. 7; 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). Obtenant très partiellement gain de cause, le recourant a droit à l'octroi d'une indemnité réduite à titre de dépens (art. 55, 91 et 99 LPA-VD).

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