

La cour cantonale n'a pas versé dans l'arbitraire en retenant, sur la base d'une enquête administrative, que le lien de confiance entre le secrétaire municipal et la recourante était définitivement rompu et que la poursuite d'une collaboration ne pouvait pas être imposée sans nuire au bon fonctionnement du Service de l'administration générale. Le fait que le Syndic ait pu contribuer à cet état de choses en ne procédant pas à un recadrage immédiat du secrétaire municipal après avoir été informé de la situation par la recourante, voire en ne mettant pas en oeuvre le processus de médiation prévu par les RH, comme le préconisait la consultante externe en ressources humaines, n'est pas de nature à modifier ce constat. Au demeurant, **il n'est pas exclu que l'employé qui a subi des actes de mobbing puisse néanmoins être licencié lorsqu'il n'existe pas d'autre alternative à la bonne marche de l'administration**. Or, la recourante a refusé son déplacement dans un autre service correspondant à ses capacités pour un salaire identique (c. 3.4).

#### Composition

MM. et Mme les Juges fédéraux Haag, Président,

Merz et Pont Veuthey, Juge suppléante.

Greffier : M. Parmelin.

#### Participants à la procédure

A.,

représentée par Me Marguerite Moulin-Le Bastart de Villeneuve, avocate,

recourante,

#### *contre*

Municipalité de Nyon,

case postale 1112, 1260 Nyon,

représentée par Me Rémy Wyler, avocat,

intimée.

#### Objet

Droit de la fonction publique; résiliation des rapports de service,

recours contre l'arrêt de la Cour de droit administratif

et public du Tribunal cantonal du canton de Vaud du 13 février 2024

(GE.2022.0064, GE.2022.0161, GE.2022.0227).

#### Faits :

##### **A.**

A. a été engagée par la Municipalité de Nyon en qualité de secrétaire municipale adjointe et cheffe de service suppléante à temps plein, dès le 1<sup>er</sup> octobre 2018. Selon son cahier des charges, sa fonction consistait à assister et à remplacer le secrétaire municipal, B., en place depuis décembre 2013, dans ses différentes missions de coordination entre la Municipalité, l'organe délibérant et les services de l'administration, à superviser une partie des activités du Service de l'administration générale et à piloter certains dossiers spécifiques, en coordination avec son supérieur.

Selon A., les relations de travail avec B. se sont substantiellement dégradées à la fin de l'année 2020, respectivement au début de l'année 2021, en lien notamment avec la gestion d'une situation conflictuelle concernant une collaboratrice et la préparation des élections municipales.

Dans ce contexte, A. s'est plainte le 3 février 2021 auprès du Syndic du comportement de son supérieur, en particulier de propos blessants, dénigrants et humiliants tenus à son égard.

Le Syndic a proposé une tentative de médiation que B., acquis tout d'abord à cette démarche, a finalement refusée en évoquant, dans un courriel adressé le 19 mars 2021 à son adjointe, une confiance définitivement rompue. Il a par la suite mandaté une consultante externe en ressources humaines afin de déterminer si une forme de médiation ou une autre démarche permettrait au secrétaire municipal et à son adjointe de travailler ensemble de manière sereine et satisfaisante. Le 19 mai 2021, la consultante, C., a remis son compte-rendu au Syndic, qui l'a communiqué à A. et à B. le 4 juin 2021.

À l'invitation du Syndic, le secrétaire municipal a rédigé en date du 25 juin 2021 une note listant les manquements reprochés à son adjointe. A. a établi à l'attention du Syndic un rapport succinct d'activité de l'année écoulée. Elle s'est déterminée sur les reproches que lui adressait B..

A. s'est trouvée en incapacité de travail, à 100 %, dès le 25 mai 2021, à 60 % dès le 30 juin 2021, à 50 % dès le 5 juillet 2021 et à nouveau à 100 % dès le 15 septembre 2021, jusqu'au 6 juin 2022.

Le 1<sup>er</sup> juillet 2021, le Syndic a pris acte de la reprise d'activité à temps partiel de A., a donné son accord pour qu'elle fasse du télétravail et l'a avisée qu'il n'était pas nécessaire ni utile qu'elle soit présente aux séances de Municipalité, excepté en cas d'absence du secrétaire municipal.

Le 11 juillet 2021, le Syndic a fait part à la Municipalité de la situation existante au sein du Service de l'administration générale, du conflit opposant le secrétaire municipal à son adjointe et des mesures prises ou envisagées.

Le 20 juillet 2021, le Syndic a informé A. du souhait de la Municipalité qu'elle ne revienne pas au travail à son retour de vacances prévu le 2 août 2021.

Le 4 août 2021, la Municipalité de Nyon a informé A. de sa décision de mettre en oeuvre une enquête administrative visant à déterminer l'existence et à identifier l'origine d'éventuelles difficultés de fonctionnement au sein du Service de l'administration générale, s'agissant en particulier de sa relation avec le secrétaire municipal, et à examiner dans quelle mesure cette situation portait atteinte au fonctionnement du service et aux tâches confiées aux collaborateurs intéressés. Pour chacune des personnes concernées par l'enquête, l'enquêteur était invité à spécifier si les manquements éventuellement constatés constituaient une violation des devoirs de service intentionnelle ou par négligence et à proposer des mesures adéquates pour mettre fin aux dysfonctionnements constatés, y compris d'éventuelles mesures disciplinaires ou de résiliation des rapports de service pour justes motifs, en précisant si une poursuite des rapports de service était ou non envisageable et, le cas échéant, avec quels aménagements éventuels. L'enquête a été confiée à l'ancien juge cantonal D..

Dans le cadre de sa mission, l'enquêteur a entendu A., en présence de son conseil, le secrétaire municipal, le Syndic ainsi que plusieurs municipaux, collaborateurs et collaboratrices du Service de l'administration communale.

L'enquêteur a rendu son rapport le 14 octobre 2021. Au vu des éléments recueillis, aucun manquement aux devoirs de fonction ne pouvait être reproché à A. et il n'y avait aucun motif d'envisager une mesure disciplinaire à son encontre. Le comportement de B. envers son adjointe constituait en revanche une violation importante de ses devoirs de fonction. Les difficultés relationnelles entre le secrétaire municipal et son adjointe portait atteinte au bon fonctionnement du Service de l'Administration générale dès lors que B. ne confiait plus à A. les tâches qui incombaient à son poste et que le rapport de confiance nécessaire entre les intéressés faisait défaut. La poursuite de leur collaboration paraissait impossible en l'état. Une révocation du secrétaire municipal paraissait disproportionnée au vu des éléments révélés par l'enquête. Un déplacement dans une autre fonction permettrait à A. de rester à son poste et éviterait de conforter l'idée selon laquelle ce sont les personnes qui sont en conflit avec B. ou celles avec qui il ne veut plus collaborer, qui doivent quitter leur poste. Indépendamment du caractère réalisable d'un tel déplacement, il ne s'agissait pas d'une solution réaliste ou adéquate à la bonne marche de l'Administration communale. En effet, le soutien dont bénéficie le secrétaire

municipal de la part de ses proches collaborateurs rendait très vraisemblable que cette solution serait davantage source de difficultés, de tension et de conflits avec A., que de nature à permettre à celle-ci d'évoluer à court ou moyen terme dans un environnement de travail plus serein. Dans ces conditions, la seule solution qui paraissait praticable pour que A. puisse poursuivre sa collaboration dans des conditions satisfaisantes était qu'elle soit intégrée dans un autre service, si elle le souhaitait et si cela était possible.

Le 14 décembre 2021, la Municipalité a transmis une copie du rapport d'enquête partiellement caviardé à A.. Elle l'a informée qu'elle n'envisageait aucune mesure disciplinaire à son égard mais qu'au vu du constat de rupture irrémédiable du rapport de confiance essentiel à toute relation de travail entre un chef de service et son adjointe et de l'atteinte au bon fonctionnement du service qui en découle, elle allait procéder à une analyse approfondie des possibilités existantes au sein de l'Administration communale de lui proposer un autre poste correspondant à son profil, présentant une solution respectueuse de sa personnalité et répondant aux besoins de l'administration. Elle l'a également informée de sa décision de faire appel à deux professionnels de la médiation et de la thérapie sociale, sous la supervision d'une délégation municipale, afin d'accompagner son retour au travail.

A. s'est déterminée le 28 janvier 2022 sur un éventuel déplacement. Elle a exprimé sa volonté d'être maintenue dans sa fonction de secrétaire municipale adjointe en indiquant les moyens qui permettraient, selon elle, de poursuivre sa collaboration avec le secrétaire municipal.

Dans une lettre du 16 mars 2022, qui reprenait en substance ses explications exprimées le 14 décembre 2021, la Municipalité de Nyon a informé A. que son maintien au poste de secrétaire municipale adjointe n'était pas souhaitable. Elle évoquait la possibilité de déplacer celle-ci dans une nouvelle fonction au sein du Service des ressources humaines (RH), dont le cahier des charges serait à définir d'entente avec elle. A. a été invitée à une audition le 4 avril 2022, assistée si elle le souhaitait de son avocate, afin de se déterminer sur les mesures alternatives proposées, le cas échéant sur un éventuel renvoi pour justes motifs. Alternativement, elle pouvait se déterminer par écrit dans un délai de 20 jours et déposer toute pièce utile.

A. a recouru contre cette lettre devant la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal. La cause a été enregistrée sous la référence GE.2022.0064.

Par lettre du 21 juillet 2022, la Municipalité de Nyon a transmis à A. une proposition de poste en qualité de cheffe de projets au sein du Service des RH, à un taux de 100 % et à un salaire identique. Elle a joint un cahier des charges envisagé. A. était invitée à une audition le 15 août 2022, assistée si elle le souhaitait de son avocate, afin de se déterminer sur cette proposition, le cas échéant sur un éventuel renvoi pour justes motifs. Elle pouvait alternativement se déterminer par écrit dans un délai échéant le 15 août 2022 et déposer toute pièce utile.

A. a également recouru contre cette lettre auprès de la Cour de droit administratif et public. La cause a été enregistrée sous la référence GE.2022.0161.

## **B.**

Le 31 août 2022, la Municipalité de Nyon a prononcé le renvoi de A. pour de justes motifs dans le respect du délai de préavis de trois mois fixé à l'art. 12 du Statut du personnel, les effets de ce renvoi étant suspendus jusqu'à l'échéance du délai au 23 septembre 2022 imparti pour lui indiquer par déclaration écrite si elle accepte son déplacement au nouveau poste de Cheffe de projets au sein du Service des RH, avec une entrée en fonction prévue le 1<sup>er</sup> octobre 2022, selon les conditions et modalités exposées (taux d'activité de 100 %; classe de fonction 7; annuité 16; prise en compte de l'ancienneté au 1<sup>er</sup> octobre 2018; garantie du salaire nominal perçu en qualité de Secrétaire municipale adjointe). Dans l'hypothèse où A. acceptait le déplacement proposé, la Municipalité la nommait à la fonction de Cheffe de projets au sein du Service des RH à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022. Dans l'hypothèse où elle n'acceptait pas le déplacement proposé dans le délai imparti à cet effet, le renvoi pour de justes motifs déploiera tous ses effets, le délai de préavis de trois mois commençant à courir le lendemain du délai d'acceptation fixé au 23 septembre 2022, de sorte que la fin des rapports de service interviendra le 31 décembre 2022. La Municipalité a libéré avec effet immédiat A. de sa

fonction de Secrétaire municipale adjointe, a déclaré sa décision immédiatement exécutoire et a retiré l'effet suspensif à un éventuel recours.

Le 21 septembre 2022, A. a déposé un recours contre cette décision, enregistré sous la référence GE.2022.0227. Par courrier du 23 septembre 2022, elle a informé la Municipalité de Nyon qu'elle n'acceptait pas sa proposition de déplacement à la fonction de cheffe de projets du Service des RH.

#### **C.**

Par arrêt du 13 février 2024, la Cour de droit administratif et public a rejeté les recours, après les avoir joints, dans la mesure de leur recevabilité, et a confirmé la décision de la Municipalité de Nyon du 31 août 2022.

#### **D.**

Agissant par la voie du recours en matière de droit public, A. demande au Tribunal fédéral principalement d'annuler les décisions de la Municipalité de Nyon des 16 mars 2022, 21 juillet 2022 et 31 août 2022 et subsidiairement de renvoyer la cause à la Cour de droit administratif et public, respectivement à la Municipalité de Nyon, pour nouvelle décision au sens des considérants.

Le Tribunal cantonal a renoncé à se déterminer sur le recours et se réfère aux considérants de son arrêt. La Municipalité de Nyon conclut à l'irrecevabilité du recours en tant qu'il est dirigé contre les causes enregistrées sous les références GE.2022.0064 et GE.2022.0161 et à son rejet dans la mesure de sa recevabilité pour le surplus.

Dans le délai prolongé au 30 septembre 2024, A. a déposé un mémoire de réplique.

La Municipalité de Nyon a pris position sur cette écriture et a confirmé ses conclusions au fond.

Le 18 novembre 2024, la recourante s'est déterminée sur la duplique et a persisté dans les motifs de son recours.

### **Considérant en droit :**

#### **1.**

La décision attaquée concerne des rapports de travail de droit public au sens de l'art. 83 let. g LTF. Elle tranche une contestation pécuniaire et la valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. qui ouvre la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et 85 al. 1 let. b LTF). La recourante a qualité pour recourir contre l'arrêt de la Cour de droit administratif et public qui confirme la résiliation des rapports de service qui la liaient à la Ville de Nyon suite à son refus d'accepter son déplacement au poste de cheffe de projets au sein du Service des RH.

L'intimée conclut à l'irrecevabilité du recours en tant qu'il est dirigé contre les causes enregistrées sous les références GE.2022.0064 et GE.2022.0161 en l'absence de tout grief à leur sujet. Le mémoire de recours ne contient effectivement aucune argumentation en lien avec la conclusion en annulation des décisions municipales des 16 mars 2022 et 21 juillet 2022. En réplique, la recourante dénonce une mauvaise qualification des écritures de la Municipalité de Nyon des 16 mars et 21 juillet 2022, reprochant à la cour cantonale de ne pas avoir su les identifier comme étant des décisions administratives sujettes à recours. Selon elle, leur libellé ne laissait pas de place au doute sur la volonté de leur auteure de ne pas la maintenir à son poste de secrétaire municipale adjointe. Développée pour la première fois dans le cadre de la réplique, cette argumentation est tardive et, partant, irrecevable dès lors qu'elle ne répond pas à un argument inédit soulevé dans la réponse au recours par la partie adverse et qu'elle aurait pu être évoquée dans le mémoire de recours (cf. [ATF 147 I 478](#) consid. 2.4.2; [135 I 19](#) consid. 2.2). Au demeurant, la recourante peut être renvoyée à ce propos aux arguments en tous points convaincants retenus au considérant 1c de l'arrêt entrepris.

Le recours a au surplus été déposé en temps utile contre une décision finale prise en dernière instance cantonale.

#### **2.**

La recourante se plaint d'une constatation manifestement inexacte des faits (art. 97 al. 1 LTF en relation avec l'art. 105 al. 2 LTF). Elle reproche à la cour cantonale d'avoir omis d'évoquer et de prendre en considération de nombreux éléments exposés dans ses recours ou pour lesquels une offre de preuve avait été présentée et qui étaient pertinents pour juger du caractère abusif de son licenciement.

**2.1.** Le Tribunal fédéral statue en principe sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sous réserve des cas prévus à l'art. 105 al. 2 LTF. La partie recourante ne peut critiquer la constatation de faits que si ceux-ci ont été établis en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF ou de manière manifestement inexacte, c'est-à-dire arbitraire, et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). Conformément à l'art. 106 al. 2 LTF, elle doit expliquer de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées. La motivation doit être développée de façon complète dans le mémoire de recours; un renvoi aux actes cantonaux (cf. [ATF 138 I 171](#) consid. 1.4; [138 III 252](#) consid. 3.2) ou au mémoire de recours cantonal ne satisfait pas à l'exigence de motivation selon l'art. 42 al. 1 et 2 LTF (cf. [ATF 143 IV 122](#) consid. 3.3). Le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur des critiques de type appellatoire portant sur l'état de fait ou sur l'appréciation des preuves ([ATF 145 V 188](#) consid. 2).

Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. comprend notamment le droit pour l'intéressé d'avoir accès au dossier, 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 149 I 91](#) consid. 3.2; [148 II 73](#) consid. 7.3.1). Il n'emporte aucun droit à être entendu oralement ([ATF 140 I 68](#) consid. 9.6.1) ni celui d'obtenir l'audition de témoins ([ATF 130 II 425](#) consid. 2.1). L'autorité peut renoncer à procéder à des mesures d'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 147 IV 534](#) consid. 2.5.1; [145 I 167](#) consid. 4.1). Le refus d'une mesure probatoire par appréciation anticipée des preuves ne peut être remis en cause devant le Tribunal fédéral qu'en invoquant l'arbitraire de manière claire et détaillée (art. 106 al. 2 LTF; [ATF 146 III 73](#) consid. 5.2.2).

**2.2.** Dans la partie de son mémoire de recours consacrée à l'arbitraire dans l'application de l'art. 12 du Statut du personnel de la Ville de Nyon, la recourante donne sa propre version du déroulement des faits qui auraient dû amener la cour cantonale à tenir son licenciement pour abusif. Dans le développement du grief pris de la constatation inexacte des faits, elle réitère l'intégralité des nombreux allégués que les juges précédents n'auraient pas pris en compte, en invitant le Tribunal fédéral à se référer aux trois actes de recours déposés devant la Cour de droit administratif et public ainsi qu'à toutes les pièces qui ont été produites à leur appui et aux offres de preuves toutes rejetées. Ce faisant, elle perd de vue qu'un tel procédé ne satisfait pas aux exigences de motivation qui s'appliquent également à la constatation inexacte ou incomplète des faits et qu'il n'appartient pas au Tribunal fédéral d'examiner d'office, au nombre des pièces produites, celles qui n'auraient prétendument arbitrairement pas été prises en compte par la cour cantonale, mais qu'il revient à la partie recourante de les désigner clairement en précisant les points prétendument pertinents qu'elles comportent pour l'issue du litige et qui auraient été ignorés (cf. art. 97 al. 1 et 106 al. 2 LTF). Au demeurant, lorsqu'elle prétend que le rapport d'enquête ne devait en aucun cas servir de seul motif à son licenciement et au rejet de son recours contre cette décision, la recourante s'en prend non pas à l'établissement des faits, mais à leur appréciation. Il en va de même lorsqu'elle affirme que la cour cantonale aurait omis de mentionner les faits pertinents qui établiraient la mauvaise foi de la Municipalité et la situation de mobbing dont elle a été la victime. Dans la mesure où le grief tiré d'une constatation arbitraire des faits ne se laisse que difficilement distinguer de l'arbitraire dans l'application de l'art. 12 du Statut du personnel de la Ville de Nyon, il sera examiné dans ce cadre.

**2.3.** La recourante s'en prend aussi au refus des juges précédents de procéder aux mesures d'instruction requises qui auraient permis de déterminer l'existence d'une situation de mobbing et, partant, la violation de ses droits de la personnalité, ainsi que la mauvaise foi de la Municipalité qui aurait pris prétexte de circonstances dont elle est fautivement à l'origine pour justifier le licenciement. La cour cantonale aurait à tort considéré que les documents dont la production avait été requise au titre de moyens de preuve se rapportaient à la situation du secrétaire municipal ou à d'autres collaborateurs de l'administration communale et ne la concernaient pas directement.

La cour cantonale n'a pas jugé utile d'entendre le médecin-traitant de A. et sa psychologue car il n'était pas contesté que les incapacités de travail attestées par les certificats médicaux étaient en lien avec les difficultés rencontrées par la recourante dans le cadre professionnel. Les autres témoins dont celle-ci avait sollicité l'audition ainsi que les différents rapports d'audits, d'enquête, de médiation ou d'évaluation et les conventions de départ conclues par la Municipalité de Nyon avec des personnes qui ont travaillé au sein du Service de l'administration générale dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et qui ont collaboré avec B. devaient démontrer que le comportement dénigrant, blessant et harcelant du secrétaire municipal à l'égard de ses subordonnés et de ses collègues était récurrent depuis son entrée en fonction en décembre 2013.

L'enquêteur a vu dans le comportement de B. envers la recourante une violation de ses devoirs de fonction qu'il a qualifiée d'importante compte tenu de sa position de cadre supérieur; en particulier, le fait d'avoir, à de répétées reprises et sur une période de plusieurs semaines, tenu des propos blessants, dénigrants ou humiliants à son adjointe dans un contexte où il cherchait à la convaincre de quitter son poste constituait une faute grave. Il n'était donc pas nécessaire de verser au dossier les rapports et conventions de départ dont la recourante avait requis la production pour qualifier le comportement de son supérieur à son égard. Au demeurant, la Municipalité a justifié sa décision de déplacer la recourante à un autre poste et, à titre subsidiaire, de la licencier, en se fondant sur le triple constat résultant de l'enquête administrative que le lien de confiance entre B. et son adjointe était irrémédiablement rompu, que cette situation portait atteinte au bon fonctionnement du Service de l'administration générale et que la seule solution praticable pour que la recourante puisse poursuivre sa collaboration dans des conditions satisfaisantes auprès de la Commune de Nyon était qu'elle soit intégrée dans un autre service si cela était possible et si elle le souhaitait. On ne voit pas en quoi les documents requis devaient nécessairement être versés au dossier pour apprécier si ces motifs étaient justifiés. À tout le moins, la cour cantonale n'a pas fait preuve d'arbitraire en ne requérant pas leur production.

La production des procès-verbaux des séances de la Municipalité des mois de juin et juillet 2021 devait permettre de prouver que l'intimée avait l'intention de la licencier mais qu'elle y aurait renoncé après avoir consulté son avocat. Il importe toutefois peu que la Municipalité ait le cas échéant envisagé de se séparer de la recourante à la réception de la note interne de B. du 25 juin 2021 faisant état des manquements reprochés à son adjointe, puisqu'elle a finalement choisi de procéder à une enquête administrative visant précisément à élucider les faits pertinents et à apporter les solutions pour résoudre la situation. On ne saurait dire que la mise en oeuvre de cette mesure n'était qu'un prétexte et que la Municipalité avait d'ores et déjà pris sa décision dans la mesure où elle a en tout point suivi les conclusions de l'enquêteur dans sa décision du 31 août 2022. Cela étant, il n'était pas nécessaire de donner suite à la demande de production de pièces de la recourante.

### **3.**

A. considère que la poursuite des rapports de service à son poste d'adjointe du secrétaire municipal n'était pas exclue et que son licenciement aurait été prononcé en violation de l'art. 12 du Statut du personnel de la Ville de Nyon. Cette décision heurterait gravement le sentiment de la justice et de l'équité en tant qu'elle confirme à son poste un employé qui s'est rendu coupable d'une faute grave tandis qu'une employée qui n'a rien à se reprocher est placée devant le choix d'accepter d'être déplacée à un autre poste dépourvu de responsabilités ou de se voir licencier. Elle reproche à l'intimée d'avoir fait preuve d'une passivité coupable et d'avoir laissé la situation dégénérer au point de porter

atteinte à sa santé. Elle a produit plusieurs pièces qui démontreraient que la Municipalité avait pris la décision de la licencier dès le mois de juillet 2021 et qu'elle a agi de mauvaise foi.

**3.1.** Les rapports de travail de la recourante étaient soumis au Statut du personnel de la Ville de Nyon du 5 juillet 1965 mis à jour en date du 1<sup>er</sup> janvier 1994. Leur résiliation est intervenue sur la base de l'art. 12 dudit statut, dont le Tribunal fédéral revoit l'application sous l'angle de l'arbitraire s'agissant du droit communal ([ATF 147 I 433](#) consid. 4.2; [146 II 367](#) consid. 3.1.5). Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou lorsqu'elle contredit d'une manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Le Tribunal fédéral n'a pas à déterminer quelle est l'interprétation correcte que l'autorité cantonale aurait dû donner des dispositions applicables; il doit uniquement examiner si l'interprétation qui a été faite est défendable. Il ne s'écarte de la solution retenue que si celle-ci apparaît insoutenable ou en contradiction manifeste avec la situation effective, ou encore si elle a été adoptée sans motifs objectifs et en violation d'un droit certain. En outre, il ne suffit pas que les motifs de la décision critiquée soient insoutenables, encore faut-il que celle-ci soit arbitraire dans son résultat ([ATF 148 II 465](#) consid. 8.1; [148 I 145](#) consid. 6.1). Dans ce contexte, la partie recourante est soumise aux exigences strictes en matière de motivation définies par l'art. 106 al. 2 LTF; il lui appartient de citer les dispositions dont elle se prévaut et démontrer en quoi celles-ci auraient été appliquées arbitrairement ou d'une autre manière contraire au droit ([ATF 149 III 81](#) consid. 1.3; [146 I 62](#) consid. 3).

**3.2.** À teneur de l'art. 12 du Statut du personnel de la Ville de Nyon, la Municipalité peut en tout temps licencier un fonctionnaire pour de justes motifs, en l'avisant trois mois à l'avance au moins, si la nature des motifs ou de la fonction n'exige pas un départ immédiat (par. 1). Constituent de justes motifs l'incapacité ou l'insuffisance et, de façon générale, toutes circonstances qui rendent le maintien en fonction préjudiciable à la bonne marche ou à la bonne réputation de l'administration (par. 2). L'art. 13 du Statut du personnel précise que le licenciement pour justes motifs ne peut être prononcé qu'après audition de l'intéressé ou de son mandataire (par. 1). Lorsque le licenciement a pour motifs des faits dépendant de la volonté du fonctionnaire, il doit être précédé d'un avertissement (par. 2). Le licenciement est notifié par écrit avec indication des motifs. Il peut faire l'objet d'un recours dont les modalités sont stipulées à l'art. 60 (par. 3).

Selon la jurisprudence, les justes motifs de renvoi de fonctionnaires ou d'employés de l'État ou d'une collectivité publique peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (cf. arrêt 8C\_676/2021 du 27 juin 2022 consid. 2.3 et les arrêts cités).

En tant que les rapports de service relèvent du droit public, l'employeur doit respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.). Celui-ci exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité); en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il 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; [ATF 143 I 403](#) consid. 5.6.3; [142 I 76](#) consid. 3.5.1).

Bien que de rang constitutionnel, le principe de la proportionnalité ne constitue pas un droit constitutionnel avec une portée propre ([ATF 136 I 241](#) consid. 3.1). Aussi, lorsque ce principe est invoqué en relation avec l'application du droit cantonal (en dehors du domaine de protection d'un droit fondamental spécial), le Tribunal fédéral ne revoit pas son respect librement, mais seulement sous l'angle de l'arbitraire ([ATF 141 I 1](#) consid. 5.3.2; arrêt 1C\_464/2023 du 14 février 2024 consid. 4.1).

**3.3.** La recourante reproche à la cour cantonale de s'être fondée essentiellement sur le rapport d'enquête pour confirmer la décision municipale, alors que ce rapport a été rendu dans des délais

particulièrement courts, sans aucun recul sur la dynamique de travail et relationnelle au sein du Service de l'administration générale, et qu'il ferait l'impasse sur de nombreux éléments qui démontreraient le mobbing et la violation des droits de la personnalité dont elle a été la victime.

Dans son appréciation, l'enquêteur a consacré un chapitre à l'évolution de la relation entre B. et A. depuis l'entrée en fonction de celle-ci en octobre 2018 à la fin de l'année 2020 en se fondant sur les éléments à sa disposition (F.4.1.). Les échanges de mail intervenus entre la recourante et le Syndic du 12 mars 2021 au 11 juillet 2021 sont retranscrits, dans leur intégralité ou partiellement, dans le chapitre du rapport d'enquête consacré aux éléments de fait résultant de documents écrits (F.3.). L'appréciation de l'enquêteur ne se fonde par conséquent pas sur une situation prise sur le vif et qui ferait abstraction du contexte global, comme le prétend la recourante. Par ailleurs, sans pour autant parler de mobbing, l'ancien juge cantonal D. a admis la vraisemblance des propos tenus par B. tels que relatés par A. dans son courriel du 8 juin 2021. Il a par ailleurs tenu pour vraisemblable que la recourante se soit sentie dénigrée et blessée par ces propos ou la manière dont ils ont pu être exprimés, par la mise en cause répétée de ses capacités professionnelles, de son intelligence ou par le fait qu'on lui retirait le dossier des élections municipales. Il a conclu que la manière dont s'était comporté le secrétaire municipal envers son adjointe n'était pas conforme aux égards qui peuvent et doivent être attendus de la part d'un cadre supérieur occupant un tel poste. C'est donc en connaissance de cause que l'enquêteur a établi son rapport et rendu ses conclusions.

**3.4.** La résiliation des rapports de travail est la conséquence du refus de A. d'accepter le poste de cheffe adjointe au Service des RH que la Municipalité lui avait proposé. Elle se fonde sur le constat de l'enquêteur que le lien de confiance entre le secrétaire municipal et son adjointe était irrémédiablement rompu, qu'une poursuite de leur collaboration n'était pas envisageable et que la révocation de B. ou son déplacement à un autre poste, respectivement le maintien de la recourante dans sa fonction d'adjointe du secrétaire municipal, n'étaient pas souhaitables tant dans l'intérêt à la bonne marche du Service de l'administration générale que pour l'épanouissement personnel de la recourante.

**3.4.1.** La recourante admet en réplique que la rupture du lien de confiance puisse constituer un juste motif de licenciement. Le constat d'une telle rupture se fonderait toutefois uniquement sur l'appréciation du secrétaire municipal et le refus unilatéral de celui-ci de travailler avec elle. Or, la notion de rupture du lien de confiance est une notion objective qui implique un comportement gravement fautif de la part de l'employé. La cour cantonale aurait conclu de manière insoutenable que la rupture du lien de confiance était établie alors qu'aucun élément du dossier ne démontrerait une quelconque faute professionnelle de sa part pouvant justifier objectivement une telle rupture. La recourante perd de vue qu'elle n'a pas fait l'objet d'une révocation disciplinaire ou d'une résiliation immédiate des relations de travail que seule une rupture du lien de confiance consécutive à un manquement fautif de sa part aurait pu motiver, mais d'une résiliation ordinaire subordonnée, à teneur de l'art. 12 du Statut du personnel de la Ville de Nyon, à la présence de circonstances qui rendent le maintien en fonction préjudiciable à la bonne marche de l'administration. Il n'est ainsi pas nécessaire qu'un comportement fautif puisse être reproché à l'employé pour qu'un licenciement intervienne sur la base de cette disposition. La cour cantonale n'a pas fait preuve d'arbitraire en considérant que les éléments évoqués par l'enquêteur et repris par la Municipalité à l'appui de sa décision du 31 août 2022 pouvaient constituer de telles circonstances.

**3.4.2.** Dans la note interne confidentielle qu'il a adressée au Syndic le 25 juin 2021, B. a fixé au printemps 2020 déjà le début de la rupture du lien de confiance avec la recourante, mais que celle-ci aurait définitivement été consacrée en ce qui le concerne une année plus tard en lien avec les élections municipales. La consultante externe en ressources humaines mandatée par le Syndic a également observé dans son rapport que le lien de confiance du secrétaire municipal vis-à-vis de la recourante était définitivement rompu. L'enquêteur est parvenu au même constat sur la base des éléments disponibles, notamment des déclarations recueillies en cours d'enquête, au terme de son analyse des

difficultés relationnelles entre le secrétaire municipal et son adjointe (chapitre F.4.4., ch. 237). Le fait qu'il n'a pas retenu comme des manquements à ses devoirs de service les différents éléments que le secrétaire municipal reprochait à la recourante et qui constituaient, selon celui-ci, des raisons suffisantes pour ne plus lui accorder sa confiance ne modifie pas ce constat ni la conclusion qu'il en a tirée suivant laquelle une collaboration sur une base consensuelle n'était plus concevable.

La cour cantonale n'a donc pas évalué de manière insoutenable les éléments dont elle disposait en retenant que le constat de la rupture du lien de confiance entre le secrétaire municipal et la recourante reposait sur une appréciation sérieuse et objective des faits pertinents et ne prêtait pas le flanc à la critique.

**3.4.3.** Dans le chapitre de son rapport consacré aux conséquences sur le fonctionnement du Service de l'administration générale et la poursuite de la collaboration (F.4.4.), l'enquêteur a constaté que les difficultés relationnelles émaillant les rapports entre la recourante et son supérieur hiérarchique portaient atteinte au bon fonctionnement du service dans la mesure où le rapport de confiance faisait défaut et que la poursuite de leur collaboration paraissait impossible en l'état. Il était invraisemblable que B. accorde à nouveau sa confiance à la recourante et qu'il veuille continuer à travailler avec elle de sorte qu'une collaboration imposée apparaissait d'emblée vouée à l'échec (p. 97 du rapport d'enquête). La recourante n'apporte aucun élément probant susceptible de mettre en cause ce constat. En particulier, le fait qu'elle ait toujours envisagé une poursuite de leur collaboration n'y change rien. Le constat de l'enquêteur repose non seulement sur les déclarations de B., mais aussi sur celles d'autres collaborateurs du Service de l'administration générale, dont E. qui a été entendue à sa demande en relation avec la situation actuelle au sein du service. Elle a déclaré que la confiance était rompue, qu'il ne lui était plus possible de collaborer à nouveau avec la recourante et qu'elle avait demandé à être prévenue quand cette dernière viendrait pour ne pas la croiser (cf. p. 55 du rapport d'enquête). On ne voit pas que l'enquêteur aurait dû écarter ce témoignage ou le relativiser sous prétexte qu'il aurait été recueilli à la demande de son auteure. D'autres collaborateurs ont également relevé l'ambiance pesante qui résultait de la mésentente entre le secrétaire municipal et la recourante.

Ainsi, la cour cantonale n'a pas versé dans l'arbitraire en retenant, sur la base de l'enquête administrative, que le lien de confiance entre le secrétaire municipal et la recourante était définitivement rompu et que la poursuite d'une collaboration n'était plus possible, respectivement qu'elle ne pouvait pas être imposée sans nuire au bon fonctionnement du Service de l'administration générale. Le fait que le Syndic ait pu contribuer à cet état de chose en ne procédant pas à un recadrage immédiat du secrétaire municipal après avoir été informé en février 2021 de la situation par la recourante, voire en ne mettant pas en oeuvre le processus de médiation prévu par les RH, comme le préconisait la consultante externe en ressources humaines, n'est pas de nature à modifier ce constat. Au demeurant il n'est pas exclu que l'employé qui a subi des actes de mobbing puisse néanmoins être licencié lorsqu'il n'existe pas d'autre alternative à la bonne marche de l'administration (cf. CIRIGLIANO/RUDIN, Mobbing am Arbeitsplatz in: Jusletter 10. Februar 2025, ch. 2.2.2, p. 6). On relèvera dans ce contexte que la recourante a refusé son déplacement dans un autre service correspondant à ses capacités pour un salaire identique (cf. ci-après, consid. 3.5 in fine).

**3.5.** La recourante considère que la Municipalité aurait dû en priorité révoquer B. ou le licencier, vu la gravité des manquements qui lui sont reprochés, de ses antécédents et des plaintes formulées à son encontre durant la même période par d'autres collaboratrices du Service de l'administration générale, ce qui lui aurait permis de conserver son poste et aurait évité de donner l'impression que son déplacement dans une autre fonction au sein de la Ville de Nyon, respectivement son licenciement donne une prime à l'auteur des manquements aux devoirs de service.

Sur ce point également, la Municipalité a suivi les conclusions de l'enquête administrative. L'enquêteur a considéré qu'une révocation du secrétaire municipal serait disproportionnée car celui-ci n'avait fait l'objet d'aucune sanction connue à ce jour ni d'aucune remarque ou de mesure visant à le recadrer dans le cadre de la procédure. Il a évoqué la solution consistant à déplacer B. dans une autre fonction,

ce qui permettrait à la recourante de rester à son poste et d'éviter de conforter l'idée que ce sont les personnes qui sont en conflit avec leur supérieur qui doivent partir. Il a toutefois considéré que cette solution n'était pas réaliste ni adéquate pour la bonne marche de l'Administration communale, au vu du soutien dont le secrétaire municipal bénéficiait auprès de ses proches collaborateurs et qu'elle serait davantage source de difficultés, de tensions et de conflits avec la recourante que de nature à permettre à celle-ci d'évoluer à court ou moyen terme dans un environnement plus serein. L'appréciation de l'enquêteur ne saurait être taxée d'arbitraire au vu des éléments recueillis et mis en exergue dans le rapport d'enquête.

Enfin, l'enquêteur a admis que la seule solution praticable pour que la recourante puisse poursuivre sa collaboration dans des conditions satisfaisantes auprès de la Commune de Nyon paraissait qu'elle soit intégrée dans un autre service si elle le souhaitait et dans la mesure du possible. On ne saurait ainsi reprocher à la Municipalité d'avoir privilégié la solution consistant à déplacer la recourante à un autre poste, jugé équivalent, voire à la licencier si elle n'acceptait pas cette solution plutôt que d'ordonner la révocation disciplinaire du secrétaire municipal en raison des graves manquements à ses devoirs de service. Au demeurant, le déplacement de la recourante à un autre poste ne saurait être assimilé à une sanction disciplinaire déguisée, même si elle l'a ressenti comme telle ou comme une injustice. Cette mesure a été prise principalement dans l'intérêt au bon fonctionnement de l'administration et accessoirement dans son intérêt personnel eu égard à la situation prévalant au sein du Service de l'administration générale, soit pour un juste motif au sens de l'art. 12 du Statut du personnel de la Ville de Nyon et indépendamment de toute faute de la recourante, ce que la jurisprudence autorise en principe (cf. arrêt 8C\_676/2021 précité consid. 2.3).

**3.6.** La recourante reproche à la Municipalité de ne pas être intervenue immédiatement, respectivement de ne pas avoir mis en oeuvre le processus standard établi par les RH, comme l'avait recommandé la consultante externe, ce qui aurait permis d'apaiser les tensions, de trouver un moyen pour rétablir la collaboration avec le secrétaire municipal et d'éviter de porter atteinte à sa santé. Elle se prévaut de la jurisprudence rendue en matière civile qui admet qu'un licenciement puisse être considéré comme abusif lorsque l'employeur tire de la sorte parti d'une situation qu'il a lui-même créée en s'abstenant d'agir ([ATF 125 III 70](#) consid. 2a).

La recourante n'a pas formellement prétendu que la décision de la déplacer, respectivement de la licencier aurait été abusive pour ce motif, que ce soit dans son recours du 21 septembre 2022 à la cour cantonale ou dans ses déterminations sur la réponse à son recours de la Municipalité. Tout au plus a-t-elle évoqué cet élément incidemment dans l'une ou l'autre de ces écritures sans pour autant en faire un grief propre. Elle ne se plaint d'ailleurs pas à ce propos d'un quelconque déni de justice de la part de l'instance précédente de recours. La recevabilité de ce grief est douteuse, s'agissant de contrôler la conformité du licenciement prononcé à l'encontre de la recourante au regard de l'art. 12 du Statut du personnel de la Ville de Nyon. Quoi qu'il en soit, il est infondé.

L'enquêteur a certes relevé dans son rapport que la recourante était intervenue auprès du Syndic dans les quinze jours après que le comportement de son supérieur direct avait pris un tour véritablement blessant pour elle et qu'elle était restée en contact avec lui depuis lors. Il aurait été ainsi possible de recadrer, d'avertir ou de sanctionner B., pour lui signifier formellement que la Municipalité ne tolérerait plus une telle manière de se comporter. Le fait que le Syndic n'ait pas agi en ce sens, ni donné suite aux recommandations de la consultante externe en ressources humaines, notamment en fixant des objectifs intermédiaires à la recourante et en évaluant le style de management et de communication du secrétaire municipal, mais qu'il ait choisi une autre voie pour tenter de résoudre le conflit opposant la recourante à son supérieur ne suffit pas à retenir qu'il aurait laissé à dessein la situation se dégrader pour pouvoir se séparer de la recourante. Dès lors que B. avait laissé entendre que le lien de confiance avec son adjointe était définitivement rompu pour les raisons évoquées dans sa note au Syndic du 25 juin 2021, qu'il n'entendait plus collaborer avec elle et que les difficultés relationnelles entre le secrétaire municipal et son adjointe avaient un impact négatif sur le bon fonctionnement du Service de l'administration générale, la décision de la Municipalité de mettre en oeuvre une enquête administrative n'était pas critiquable et ne transcrivait pas la volonté manifeste

de se séparer de la recourante. Il n'apparaît pas davantage que la décision de la dispenser de revenir sur son lieu de travail à l'échéance de son arrêt de travail au profit du télétravail, de la décharger de certaines tâches et d'assister aux séances de la Municipalité ait été motivée par d'autres raisons que la volonté d'éviter que la recourante ne se trouve dans la situation de devoir se retrouver en contact avec le secrétaire municipal ou dans un environnement qui lui serait hostile et de la ménager dans sa santé.

**3.7.** La recourante soutient que la Municipalité a failli à son obligation de protéger la santé et la personnalité de ses employés en n'intervenant pas immédiatement auprès du secrétaire municipal pour qu'il cesse le comportement adopté à son égard. L'arrêt attaqué est muet à ce propos. La recourante ne dénonce pas un déni de justice. La recevabilité de ce grief peut rester indécidée.

La recourante s'est adressée dans un premier temps au Syndic pour résoudre le conflit relationnel avec son supérieur direct à l'occasion d'un entretien tenu le 3 février 2021, sans que l'on sache si elle a alors fait état d'une atteinte à sa santé en raison du comportement et des propos tenus par le secrétaire municipal à son égard. Le Syndic a proposé une médiation à laquelle B. semblait être de prime abord ouvert avant de finalement la considérer comme inutile en évoquant une rupture définitive du lien de confiance. Il a ensuite suggéré à la recourante au mois de mars 2021 de s'adresser à une consultante externe en ressources humaines pour procéder à un bilan de compétences, avant de la mandater, le 21 avril 2021, pour établir le cadre de la poursuite d'une collaboration entre le secrétaire municipal et son adjointe. Comme cela ressort d'un courriel du 8 juin 2021 adressé par la recourante au Syndic, ce n'est qu'à l'occasion de l'entretien individuel du 18 mai 2021 avec la consultante externe qu'elle dit avoir pris conscience de la gravité de la situation et réalisé à quel point elle se sentait mal. Dans son compte-rendu du 19 mai 2021, C. relève d'ailleurs les problèmes de santé rencontrés par la recourante en raison de la maltraitance verbale et comportementale dont elle a été victime de la part du secrétaire municipal. Or, la recourante s'est trouvée en incapacité de travail dès le 25 mai 2021. Au vu de la chronologie des faits, il paraît ainsi difficile de reprocher à la Municipalité un manquement dans ses devoirs de protéger la santé de ses collaborateurs.

**3.8.** La recourante voit un élément propre et suffisant à démontrer le caractère abusif de son licenciement dans le fait que la Municipalité avait pris la décision de mettre fin aux rapports de service dès le mois de juillet 2021, soit avant même de connaître le résultat de l'enquête administrative. La cour cantonale a consacré le considérant 6 de son arrêt à cet argument qu'elle a écarté. Le fait que le Syndic ait souhaité que la recourante fasse du télétravail à l'issue de son incapacité totale de travailler et l'ait dispensé d'assister aux séances de la Municipalité, respectivement que cette dernière ait confirmé le 20 juillet 2021 ne pas souhaiter qu'elle revienne au travail, ne permet pas encore d'établir une quelconque intention de son employeur de la licencier. Les mesures prises tendaient à éviter que la recourante, fragilisée, ne soit en contact avec le secrétaire municipal. À supposer même qu'elle ait envisagé de la licencier, la Municipalité a finalement sursis à cette décision, préférant s'assurer par le biais d'une enquête administrative de la solution adéquate pour garantir la bonne marche du Service de l'administration générale et dégager les responsabilités de chacun. Or, c'est sur la base des résultats de cette enquête qu'elle a motivé sa décision de déplacer la recourante dans un autre service et, dans l'hypothèse où cette option était refusée, de mettre fin aux rapports de service dans le délai ordinaire de résiliation de trois mois. On ne discerne dans la chronologie des faits et la manière de procéder du Syndic, puis de la Municipalité aucune volonté sournoise de celle-ci de laisser à dessein la situation s'envenimer au point de ne plus avoir d'autres choix que de procéder à son licenciement. À tout le moins, la recourante échoue à le démontrer. Il n'apparaît pas que la production des procès-verbaux d'audience des séances de la Municipalité aurait permis de le démontrer.

**3.9.** En définitive, les critiques de la recourante en lien avec son licenciement doivent être écartées dans la mesure de leur recevabilité.

**4.**

La recourante reproche aux juges précédents d'avoir arbitrairement retenu que le poste de reclassement proposé au sein du Service des RH de la Ville de Nyon était adéquat. Ce poste, dépourvu de toutes responsabilités, ne correspondait ni à son expérience professionnelle ni à ses qualifications, alors qu'elle avait dirigé durant dix ans un service à hautes responsabilités au sein des Hôpitaux universitaires de Genève. Son déplacement devait ainsi être considéré comme une rétrogradation déguisée.

L'arrêt attaqué retient à ce propos que la fonction de cheffe de projet au sein du Service des RH proposée à la recourante était directement subordonnée au chef de service. Elle consistait à définir, conduire, coordonner et déployer les projets RH en cohérence avec les missions du service et le plan directeur RH. La liste descriptive des tâches que la recourante aurait été amenées à effectuer démontrait qu'elle n'aurait pas eu une fonction purement subalterne, mais qu'elle aurait assumé des responsabilités importantes, en termes de planification, de conduite de projets, de coordination et de communication notamment, qui correspondaient à ses compétences. La recourante aurait continué à bénéficier d'une position importante au sein de l'Administration communale, étant relevé que ce déplacement n'entraînait aucune réduction de salaire et tenait compte de son ancienneté. La formation complémentaire requise pour ce poste aurait été prise en charge par la commune, les heures d'enseignement étant comptées comme du temps de travail.

Ces considérations échappent à la critique. La recourante ne conteste pas la description faite du poste de cheffe de projet au sein du Service des RH. On ne voit pas en quoi la cour cantonale aurait fait preuve d'arbitraire en prenant en compte les possibilités d'évolution dans le service pour apprécier l'adéquation du poste proposé aux aptitudes de la recourante. Par ailleurs, elle a exposé de manière convaincante les raisons pour lesquelles le poste de chef de service suppléant du Service des RH ne pouvait en l'état entrer en considération. À ce propos, il suffit de renvoyer aux considérations retenues dans l'arrêt attaqué (considérant 9d). La recourante ne prétend par ailleurs pas qu'il existait un autre poste au sein de l'Administration communale en tous points équivalent à celui qu'elle occupait et qui aurait dû lui être proposé.

Par conséquent, la cour cantonale n'a pas fait preuve d'arbitraire, ni violé le principe de proportionnalité en confirmant la régularité de la procédure de reclassement suivie par la Municipalité.

## 5.

La recourante soutient avoir fait l'objet d'une discrimination à raison du sexe et dénonce une violation de l'art. 3 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg; RS 151.1). Ce grief n'a pas été traité dans l'arrêt querellé sans que l'on puisse en faire le reproche aux juges précédents dès lors que la recourante ne l'a pas soulevé. Il est néanmoins recevable dans la mesure où il porte sur la violation du droit fédéral ([ATF 142 I 155](#) consid. 4.4.3). La Cour de céans ne l'examine qu'à la condition qu'il se fonde sur l'état de fait retenu par l'instance précédente (arrêt 1C\_382/2021 du 2 septembre 2022 consid. 3.1.3).

**5.1.** Selon l'art. 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail (al. 2).

Sous le titre "Harcèlement sexuel; discrimination", l'art. 4 LEg définit le comportement discriminatoire comme un "comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle." Bien que les exemples cités dans cette disposition ne se réfèrent qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns fondés sur le sexe, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple les plaisanteries déplacées, les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants. Selon les procédés utilisés,

plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination au sens de l'art. 4 LÉg; la répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois pas une condition constitutive de cette forme de harcèlement sexuel (arrêt 8C\_126/2023 du 4 septembre 2023 consid. 3.2.2).

En vertu de l'art. 6 LÉg, l'existence d'une discrimination est présumée, pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Cette disposition représente un assouplissement par rapport au principe général de l'art. 8 CC suivant lequel il incombe à la partie qui déduit un droit de certains faits d'apporter la preuve de ceux-ci. La prétendue victime doit ainsi apporter quelques indices qui rendent vraisemblable l'existence d'une discrimination. La preuve au degré de la simple vraisemblance ne nécessite pas que le juge soit convaincu du bien-fondé des arguments de la partie demanderesse; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir pour autant exclure qu'il puisse en aller différemment ([ATF 144 II 65](#) consid. 4.2.2; [142 II 49](#) consid. 6.2). L'art. 6 LÉg in fine précise que l'allègement du fardeau de la preuve s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail.

**5.2.** La recourante voit un indice d'une discrimination contraire à l'art. 3 LÉg dans l'usage fait par le secrétaire municipal dans un courriel du 19 mars 2021 du terme "divorce", qui dépasserait le cadre de la relation professionnelle, pour mettre fin à leur collaboration. La signification de la rupture voulue par B. serait la démonstration d'un rapport humain déplacé, empreint de sexisme puisque calqué sur une relation amoureuse, voire conjugale, entre deux personnes de sexe différent. Ce comportement sexiste était récurrent puisqu'il avait donné lieu à d'autres plaintes pour des faits similaires. Elle se réfère plus particulièrement au cas d'une de ses anciennes collègues qui s'est vue retirer par le secrétaire municipal la charge d'un projet à son retour de congé maternité.

**5.3.** Le courriel du 19 mars 2021 n'est pas cité dans l'état de fait de l'arrêt attaqué. Il est en revanche reproduit dans le rapport d'enquête. La question de savoir s'il peut être invoqué à l'appui du moyen pris de la violation de la LÉg est ainsi douteuse. Quoiqu'il en soit, le grief est infondé. Dans ce courriel, B. reconnaît avoir effectivement tenté la métaphore du divorce, qui peut se passer soit à l'amiable soit devant un juge (en l'occurrence la Municipalité), en se disant désolé si elle a été mal comprise et reconnaissant que c'était maladroit de sa part. L'assimilation de la relation de travail à une relation conjugale était certes pour le moins déplacée, voire inconvenante. Replacée dans le contexte où le secrétaire municipal avait évoqué le fait qu'une collaboration avec la recourante n'était de son point de vue plus possible, elle apparaît toutefois insuffisante pour établir un caractère sexiste. La recourante ne fait état d'aucun autre propos ou comportement de son supérieur la concernant directement qui traduirait une discrimination fondée sur le sexe. Elle ne prétend en particulier pas que les propos blessants, dénigrants et humiliants dont elle a fait état au Syndic en février 2021 avaient été tenus à son égard par son supérieur direct parce qu'elle était une femme. La recourante a d'ailleurs déclaré à l'enquêteur que B. était une personne qui critique beaucoup et qu'elle avait entendu beaucoup de critiques de sa part sur quasiment tous les chefs de service, citant notamment le chef du Service des RH, et de collaborateurs, sans égard à leur sexe.

Il n'est au surplus pas établi que le secrétaire municipal aurait tenu des propos discriminatoires fondés sur le sexe à l'égard d'autres collaboratrices. La Cour de céans ne saurait le retenir sur la base de l'état de fait de l'arrêt attaqué. Celui-ci ne fait aucune référence à la collaboratrice en retour de congé maternité qui se serait vue retirer la responsabilité d'un projet qu'elle menait de sorte que l'on ignore si le retrait du dossier dont elle s'occupait précédemment est lié à son statut personnel et non pas à des raisons purement organisationnelles. Même si tel était le cas, ce fait ne serait pas pertinent s'agissant de savoir si B. avait tenu des propos relevant de la violation de la LÉg à l'égard de la recourante.

La recourante ne saurait davantage être suivie lorsqu'elle prétend que le déplacement à un poste qui ne correspond pas à son expérience et à ses qualifications procéderait d'une discrimination à raison du sexe et consacrerait une violation de l'égalité de traitement entre hommes et femmes contraire à l'art. 3 LÉg. Il a été évoqué ci-dessus que le poste d'adjointe du chef du Service des RH correspondait au profil de la recourante, sans qu'il puisse être tenu pour une sanction déguisée. Il a également été

exposé les raisons pour lesquelles le poste de chef de service ne pouvait pas lui être proposé. Il n'y a aucun élément qui permettrait de retenir que le déplacement qui lui a été proposé et qu'elle a refusé procéderait d'une discrimination fondée sur le sexe. À tout le moins, la recourante échoue à fournir des indices suffisant à fonder la vraisemblance de sa thèse.

**6.**

Dans le cadre de sa réplique, la recourante invoque de nouveaux griefs pris de la violation des principes de la bonne foi, de l'égalité de traitement et de la proportionnalité. Elle fait également un grief distinct de la violation de son droit d'accès à l'intégralité du rapport d'enquête évoqué incidemment dans le recours dans le cadre du grief d'arbitraire dans l'application de l'art. 12 du Statut du personnel.

Comme relevé précédemment, lorsqu'elle réplique ou formule toute autre écriture responsive, la partie recourante peut prendre position sur les arguments présentés par la partie adverse, notamment en complétant ses explications, mais elle ne peut pas formuler pour la première fois un grief qu'elle aurait déjà pu présenter dans le délai de recours ([ATF 144 III 411](#) consid. 6.4.1; [143 II 283](#) consid. 1.2.3; cf. arrêt 2C\_395/2024 du 15 octobre 2024 consid. 1.6). Il s'ensuit que les griefs sont irrecevables.

**7.**

La recourante reproche enfin à la Municipalité d'avoir porté atteinte à sa réputation en présentant au Conseil municipal, à l'ensemble du personnel communal et aux médias la situation vécue comme un conflit entre deux personnes n'ayant pas su gérer leur relation professionnelle, alors qu'il s'agissait d'une situation de mobbing et de harcèlement au travail.

L'arrêt attaqué ne contient aucun élément à ce propos sans que la recourante ne se plaigne à ce propos d'un déni de justice ou d'une constatation incomplète des faits. Invoqué pour la première fois devant le Tribunal fédéral, sans qu'il ne porte sur une violation du droit fédéral, le grief est irrecevable.

**8.**

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours dans la mesure où il est recevable, aux frais de la recourante qui succombe (art. 65 et 66 al. 1 LTF). Il n'est pas alloué de dépens (art. 68 al. 3 LTF).

**Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :**

**1.**

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

**2.**

Les frais judiciaires, arrêtés à 1'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

**3.**

Il n'est pas alloué de dépens.

**4.**

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal du canton de Vaud.

Lausanne, le 11 avril 2025

Au nom de la Ire Cour de droit public  
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Haag

Le Greffier : Parmelin