

FR_GERICHTE 601 2016 162 vom 18. August 2017

FR Kantonsgericht, 2017-08-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2016_162

FR: FR_GERICHTE 601 2016 162 du 18 août 2017

IT: FR_GERICHTE 601 2016 162 del 18 agosto 2017

Regeste

Arrêt de la Ie Cour administrative du Tribunal cantonal | Amtsträger der Gemeinwesen

Erwägungen

E. 31

décembre 2015. E. Le 9 octobre 2015, en présence d'un employé des services techniques, une altercation est survenue entre B. _____ et le chef de secteur des services extérieurs au sujet de travaux. Il était reproché à l'employé d'avoir fautivement construit une chambre électrique avec une profondeur insuffisante sur un chantier en cours. Par téléphone et courrier du 12 octobre 2015, le jardinier-paysagiste a informé la responsable des ressources humaines (ci-après: RH) de ce différend. Le chef de secteur et le nouveau chef hiérarchique du collaborateur, C. _____, ont été invités à donner leur opinion par écrit. Ces correspondances ont été adressées à la responsable RH. Elles n'ont été soumises à B. _____ que plus tard, lors de son audition du 17 novembre 2015. F. Le 2 novembre 2015, sur demande du Conseil communal, une enquête administrative a été ouverte et une commission nommée à cet effet. Dans le cadre de cette instruction ont été entendus les deux protagonistes de l'altercation, le chef hiérarchique du collaborateur et un collègue du collaborateur chargé d'effectuer avec lui le chantier litigieux. Le jardinier-paysagiste a reçu copie du procès-verbal de son audition, sur lequel il a eu l'occasion de se déterminer par écrit. Les procès-verbaux des autres auditions ne lui ont pas été transmis. G. Le rapport interne de la commission en charge de l'enquête administrative a été rendu le 14 décembre 2015. Il a conclu en substance que le collaborateur connaissait le travail à effectuer sur le nouveau chantier puisqu'il s'était déjà occupé d'une réalisation similaire lors d'un mandat antérieur. De l'avis de la commune, cela signifiait qu'il avait commis volontairement une erreur dans les dimensions de la chambre électrique requise. La commission d'enquête a dès lors proposé le licenciement ordinaire du jardinier-paysagiste, en rappelant que deux avertissements lui avaient déjà été signifiés. H. En sa séance du 14 décembre 2015, le Conseil communal a décidé de licencier B. _____ avec effet au 30 avril 2016. Cela étant, compte tenu des fêtes de fin d'année, l'autorité précitée a

Tribunal cantonal TC Page 3 de 9 rédigé sa décision par écrit le 11 janvier 2016 seulement et l'a intitulée « Conclusion enquête administrative ». L'employé a été libéré de son obligation de travailler avec effet immédiat. Après avoir rappelé le contexte dans lequel avait été menée l'enquête administrative, l'employeur a indiqué que « le Conseil communal a pris connaissance des procès-verbaux et il regrette que votre chef de secteur ait tenu de tels propos à votre égard, bien que ceux-ci aient été prononcés sous le coup de l'énervement. Le Conseil communal a pris des mesures à l'encontre de votre chef de secteur afin que cette situation ne se reproduise plus à l'avenir. Toutefois, à la suite des auditions et à la lecture des procès-verbaux, d'autres aspects ont été mis en évidence [...] Compte tenu

du lourd passé que vous avez dans les relations avec vos supérieurs et vos collègues ainsi que votre historique au sein de l'administration en termes de comportement, le Conseil communal décide de procéder à votre licenciement ordinaire ». I. Agissant le 4 février 2016, le jardinier-paysagiste a interjeté recours devant le Préfet de la Sarine et a conclu à l'annulation de la décision de licenciement. Il a fait valoir que les garanties en matière de droit d'être entendu et celles relatives à la procédure de résiliation n'avaient pas été respectées. En outre, il n'a pas été informé de l'ouverture d'une procédure de renvoi et la commune ne lui a pas donné l'occasion de consulter le dossier. Finalement, l'avertissement signifié en avril 2010 ne pouvait en aucun cas être mis en relation avec le licenciement prononcé en 2016. J. Par décision du 8 juin 2016, le Lieutenant de Préfet a admis le recours de B. _____ et annulé la décision de licenciement du 14 décembre 2015, motifs pris que la commune avait violé les dispositions réglementaires, notamment celles l'astreignant à avertir le collaborateur de l'ouverture d'une procédure de licenciement et celles relatives au droit d'être entendu. De plus, aucun avertissement formel n'avait été signifié préalablement au collaborateur, rendant ainsi la procédure de licenciement viciée. Au chiffre 2 de son dispositif, l'autorité préfectorale a ordonné le renvoi de l'affaire à la commune pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Dans sa motivation, elle a précisé qu' « [a]vant de rendre celle-ci [avertissement dans le cadre d'un licenciement ordinaire (25 sv. RP)], l'autorité intimée aura soin d'entendre le recourant sur l'ensemble des faits qui lui sont reprochés et de lui soumettre l'intégralité du dossier, en particulier les procès-verbaux d'audition et le rapport de la commission d'enquête, afin de permettre à l'intéressé d'exercer son droit d'être entendu, de faire valoir ses moyens de preuves et d'argumenter sur le plan juridique. Au terme de la procédure probatoire et suivant la nature et la gravité des griefs retenus à l'encontre du recourant, l'autorité intimée devra également examiner dans quelle mesure un renvoi pour justes motifs (art. 29 RP) – précédé ou non d'un avertissement (art. 29 al. 2 RP) – pourrait entrer en ligne de compte (cf. ATF 2P-249/2006, consid. 6.5) ». K. Agissant le 11 juillet 2016, la commune a formé recours auprès du Tribunal cantonal et a conclu, sous suite de frais et dépens, à l'annulation de la décision préfectorale et à la confirmation de la décision de licenciement. Elle soutient que le droit d'être entendu a été respecté puisque le collaborateur connaissait ses droits, non seulement car il avait déjà connu une procédure d'enquête en 2010, mais en outre car la simple lecture du règlement communal aurait dû le renseigner. De surcroît, la commune recourante considère qu'il a suffisamment eu l'occasion de s'exprimer sur l'altercation survenue le 9 octobre 2015, par écrit et par oral lors de son audition du 17 novembre 2015. A cette occasion, il a pu prendre connaissance et se déterminer sur la version des faits du chef de secteur et de son chef hiérarchique. En outre, en sus des avertissements

Tribunal cantonal TC Page 4 de 9 donnés en 2008 et 2010, le collaborateur a reçu plusieurs injonctions orales lors des qualifications annuelles et, dès lors que ces évaluations écrites listaient les critiques et étaient assorties de mises en garde orales, il fallait les apparenter à des avertissements. Enfin, la commune soutient qu'annuler la décision de licenciement et lui renvoyer le dossier ne ferait qu'allonger la procédure, devenue inutile et inapplicable puisque le collaborateur a retrouvé un travail chez un nouvel employeur. De toute manière, la réintégration de l'intéressé est inenvisageable compte tenu des antécédents conflictuels. Invitée à se déterminer, l'autorité préfectorale conclut, par écrit du 3 août 2016, au rejet du recours en se référant à sa décision du 8 juin 2016. Dans ses observations du 25 juillet 2016, l'intimé soutient que les courriers de 2008 et du 13 avril 2010 ne pouvaient pas constituer des avertissements dans la cadre d'une procédure de résiliation intervenue en janvier 2016.

Le fait que l'employé ait eu l'occasion de s'exprimer sur l'altercation du 9 octobre 2015 ne change rien au fait que son droit d'être entendu n'a pas été respecté dans la procédure de licenciement. L. Dans ses contre-observations du 4 octobre 2016, la recourante maintient ses conclusions. Par courrier du 19 octobre 2016, le collaborateur précise que la commune devra lui verser une indemnité financière. M. Par courrier du 3 février 2017, l'autorité de céans a ouvert un nouvel échange d'écritures, compte tenu du chiffre 2 du dispositif ordonnant le renvoi de la cause à la commune recourante, dans la mesure où l'objet du litige ne portait que sur les questions relatives au caractère injustifié du licenciement et cas échéant à l'indemnité, le collaborateur ayant dans l'intervalle retrouvé un nouvel employeur. Par réponse du 20 février 2017, l'autorité préfectorale soutient que la Cour de céans se doit de statuer sur le caractère injustifié du licenciement et, dans un souci d'économie de procédure, sur l'indemnité due en conséquence. Elle constate en outre que le renvoi précité du chiffre 2 du dispositif doit être déclaré sans objet. Par courrier du 8 mars 2017, la commune recourante déclare ne pas s'opposer à cette opinion. Quant à l'intimé, il se rallie par écrit du 8 mars 2017 à l'avis de l'autorité préfectorale, tout en précisant qu'il a perdu son nouvel emploi. S'agissant de la fixation de l'indemnité, il considère que cette question doit être renvoyée à la commune pour qu'il puisse la faire valoir. en droit 1. a) Déposé dans le délai et les formes prescrits, le recours est recevable en vertu de l'art. 114 al. 1 let. c du code cantonal du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1). Le Tribunal cantonal peut donc entrer en matière sur ses mérites. b) Selon l'art. 77 CPJA, le recours devant le Tribunal cantonal peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (lettre a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (lettre b). En revanche, à défaut d'habilitation légale expresse, la Cour ne peut pas examiner en l'espèce le grief d'inopportunité (art. 78 al. 2 CPJA).

Tribunal cantonal TC Page 5 de 9 En outre, selon l'art. 96a al. 1 CPJA, l'autorité de recours examine avec retenue les décisions d'une autorité à laquelle la législation accorde une large marge d'appréciation. L'al. 2 de cette disposition précise que tel est le cas en particulier des décisions relatives à l'évaluation du travail, des aptitudes et du comportement d'une personne (let. a) et à l'octroi d'une prestation à laquelle la législation ne donne pas un droit (let. b). 2. a) Aux termes de l'art. 70 de la loi du 25 septembre 1980 sur les communes (LCo; RSF 140.1), sous réserve des dispositions de la LCo, les communes peuvent adopter, par un règlement de portée générale, leurs propres règles relatives au personnel (al. 1). A défaut d'un règlement communal de portée générale et sous réserve de la LCo, la loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers ; RSF 122.70.1), sous réserve de certaines dispositions, ainsi que son règlement d'exécution du 17 décembre 2002 (RPers; RSF 122.70.11) s'appliquent par analogie au personnel communal à titre de droit communal supplétif (al. 2). Conformément à l'art. 70 al. 1 LCo, la commune recourante a adopté, le 1er janvier 2011, son nouveau règlement du personnel (RP), lequel est applicable. 3. a) D'un point de vue formel, le droit d'être entendu des collaborateurs est concrétisé à l'art. 27 al. 1 RP. Ce droit comprend notamment celui d'être informé de la constitution d'un dossier, de connaître les motifs de la procédure et l'identité de la personne compétente pour la mener, ainsi que le droit de se faire assister (al. 1). Le conseil communal est compétent pour mener la procédure. Il peut confier la conduite de cette procédure à une personne interne ou externe à l'administration (al. 2). Pour le surplus, la procédure de licenciement est régie par le CPJA (al. 3). b) En l'espèce, comme l'a souligné l'autorité préfectorale, le collaborateur n'a pas été informé de l'ouverture d'une procédure de licenciement, respectivement de la

constitution d'un dossier y relatif. Après lui avoir demandé de s'exprimer sur les circonstances de l'altercation du 9 octobre 2015, que le jardinier-paysagiste a du reste lui-même dénoncé, et après avoir sollicité une prise de position de ses supérieurs, la commune a ouvert une enquête administrative, et non une procédure de licenciement. Il ressort en effet du procès-verbal d'audition du 17 novembre 2015 qu'« [a]u début de chaque entretien, [le secrétaire communal] explique au collaborateur le but de cette audition, qui est de faire le point sur l'altercation [...] ». Cette affirmation est corroborée par la décision écrite du 11 janvier 2016, dans laquelle la commune admet que l'enquête administrative a toutefois mis en évidence « d'autres aspects ». Ce n'est que le 14 décembre 2015, au moment de la remise du rapport interne de la commission, que la question du renvoi du collaborateur a été abordée. Par sa décision de résiliation, prise en réalité ce même jour mais dont la rédaction a été reportée au 11 janvier 2016, la commune a simultanément ouvert une procédure de licenciement et renvoyé son collaborateur, ce qui n'est pas admissible. En application de l'art. 27 al. 1 RP, l'opportunité devait être donnée à l'intimé de consulter le dossier constitué et de se déterminer, notamment sur les procès-verbaux des auditions du 17 novembre 2015 ainsi que sur le rapport du 14 décembre 2015, pièces qui ne lui ont cependant jamais été transmises. La violation du droit d'être entendu, tel que garanti par l'art. 27 RP est dès lors indiscutable. La procédure de licenciement étant de toute façon viciée à d'autres égards, la question de savoir si ces manquements pouvaient être réparés par devant l'autorité intimée peut rester ouverte. 4. a) En effet, sur le plan matériel, l'art. 25 RP, intitulé « licenciement ordinaire », prévoit que le Conseil communal peut licencier un collaborateur lorsqu'il ne répond plus aux exigences de la

Tribunal cantonal TC Page 6 de 9 fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes (al. 1). Les motifs de licenciement sont attestés dans le cadre d'une évaluation des prestations du collaborateur par son supérieur hiérarchique ou son chef de service, ainsi par le conseiller communal responsable du dicastère concerné (al. 2). Selon l'art. 26 RP, le licenciement est précédé au moins d'un avertissement écrit et motivé, donné suffisamment tôt pour permettre au collaborateur de répondre aux exigences du poste (al. 1). Le Conseil communal communique le licenciement par lettre signature, en respectant le délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois (al. 2). b) Selon la jurisprudence et la doctrine, l'avertissement constitue un rappel adressé à l'agent public, une mise en garde destinée à éviter les conséquences désagréables d'un licenciement. Il s'agit, en d'autres termes, d'une mesure visant à protéger l'intéressé puisqu'une résiliation ordinaire ne pourra intervenir qu'après un avertissement écrit resté infructueux (pour le droit fédéral, HÄNNI, *Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz*, 2008, p. 172). En prévoyant l'obligation de l'avertissement, le législateur a voulu laisser au collaborateur concerné la possibilité de rétablir une situation compromise (arrêt TC FR 601 2012 61 du 21 décembre 2012 consid. 4a). Compte tenu du but de l'avertissement, ce dernier est sensé lister clairement les objectifs attendus du collaborateur et le délai imparti pour les atteindre, sous peine de sanction telle une résiliation. Quand bien même le principe d'immédiateté n'est pas directement applicable dans le cadre d'une procédure ordinaire de licenciement, au contraire d'une résiliation pour justes motifs, il n'empêche pas que l'injonction signifiée au collaborateur doit être en rapport direct avec une situation déterminée réévaluée à moyen terme. La validité de l'avertissement, en tant que condition préalable à une procédure de licenciement, dépend en particulier des circonstances et du moment où il a été signifié. Il n'est pas admissible de notifier au collaborateur une injonction des années avant de

prononcer son licenciement. D'un point de vue formel stricto sensu, l'avertissement doit être donné par écrit (cf. art. 26 al. 1 RP). Il constitue une décision distincte, qui peut cependant aussi bien être communiquée par courrier séparé que consignée sur la fiche d'évaluation elle-même. Bien que la première variante assure une totale transparence, peu importe en soi à quel document la décision est intégrée. Ce qui est déterminant, c'est qu'elle soit notifiée au collaborateur et que ce dernier puisse réaliser de bonne foi qu'une procédure de licenciement est ouverte à son encontre. En ce sens, l'injonction doit être clairement reconnaissable pour le particulier et présenter une certaine substance s'agissant du contenu. Le terme « avertissement », voire une formulation équivalente, doit notamment être utilisé (arrêt TC FR 601 2016 129 du 14 novembre 2016). Quand bien même les évaluations effectuées relatent des manquements et fixent des objectifs, ce qui constitue d'ailleurs leurs buts, elles ne valent pas avertissement au sens du règlement communal. Les art. 25 et 26 RP établissent une nette distinction. Il est en soi admissible que les qualifications annuelles servent de support à l'avertissement, mais il est contraire aux garanties de la législation sur le personnel des collectivités publiques que l'évaluation à elle seule constitue stricto sensu l'injonction obligatoire prescrite par l'art. 26 al. 1 RP. Tout comme le collaborateur doit pouvoir saisir qu'une procédure de licenciement est ouverte, il doit être en mesure de reconnaître clairement qu'un avertissement lui est signifié. c) En l'occurrence, si tant est que les évaluations avaient pour objectif de constituer un avertissement, le collaborateur ne pouvait raisonnablement pas les interpréter comme tel, l'aspect formel de l'injonction n'ayant pas été respecté. Il importe peu au demeurant que des sommations

Tribunal cantonal TC Page 7 de 9 orales aient été signifiées au collaborateur, celles-ci ne constituant pas non plus un avertissement, au sens de l'art. 26 RP. Quant à l'avertissement du 13 avril 2010, il n'est plus susceptible de produire d'effet dans la présente procédure. Depuis lors en effet, la commune n'a pris aucune mesure, nonobstant les qualifications négatives qui ont été établies dès 2011. En revanche, elle a même accepté, en février 2012, de prendre à sa charge des frais de formation du collaborateur, sous réserve qu'il accepte de travailler pour elle jusqu'à fin décembre 2015. L'avertissement de 2010 est donc demeuré sans suite et la commune recourante n'est pas légitimée à le revendiquer aujourd'hui pour justifier un licenciement intervenu près de 6 ans plus tard. Force est dès lors d'admettre, avec l'autorité préfectorale, que le licenciement ordinaire du 11 janvier 2016, fait fi des garanties découlant du droit d'être entendu et qu'il a de surcroît été prononcé en violation de l'art. 26 al. 1 RP imposant la notification préalable d'au moins un avertissement écrit. 5. a) L'autorité préfectorale ayant reconnu le caractère injustifié du renvoi, c'est à juste titre qu'elle a annulé la décision de licenciement du 14 décembre 2015/11 janvier 2016. Cela étant dit, le Préfet devait tirer les conséquences du caractère injustifié du licenciement, la législation cantonale en matière de personnel de l'Etat étant applicable par analogie en vertu de l'art. 70 al. 2 LCo. Aux termes de l'art. 41 LPers, lorsque les motifs de licenciement se révèlent injustifiés, le collaborateur ou la collaboratrice est maintenu-e dans sa fonction. Toutefois, s'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une réintégration du collaborateur ou de la collaboratrice ne soit plus possible, celui-ci ou celle-ci a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à une année de traitement. L'art. 41 LPers a ainsi pour but de sanctionner toute procédure de renvoi viciée, menée au mépris des garanties procédurales et matérielles prévue par la réglementation sur le personnel de l'Etat. A suivre la systématique de la loi et l'en-tête de l'art. 41 LPers, il ne fait nul doute que le législateur entendait compenser les manquements de l'autorité d'engagement de manière automatique. Tout licenciement injustifié de droit public doit de facto se solder, soit par une

réintégration, soit par la fixation d'une indemnité. En ce sens, il ne suffit pas à l'autorité intimée de prononcer l'annulation de la décision de licenciement. Elle doit en déduire les effets. b) S'agissant en l'occurrence du renvoi de la cause à l'autorité inférieure, il n'est pas envisageable. L'on voit en effet mal comment l'employeur serait en mesure de rectifier un vice de droit matériel, lorsqu'en particulier, le collaborateur est absent de sa place de travail depuis déjà six mois. Le chiffre 2 du dispositif de la décision préfectorale du 8 juin 2016 doit par conséquent être annulé. c) Enfin, il n'incombe pas à l'autorité de céans de procéder à une instruction pour déterminer les impacts du licenciement injustifié. L'affaire est dès lors transmise à l'autorité préfectorale pour qu'elle statue dans le sens des considérants, après avoir consulté les parties (arrêts TC FR 601 2015 117 du 20 octobre 2016 consid. 4c; 601 2016 129 du 14 novembre 2016 consid. 7).

Tribunal cantonal TC Page 8 de 9 6. a) En vertu des art. 133 et 139 CPJA, les collectivités publiques sont exonérées du paiement des frais de procédure et du versement de l'indemnité de partie sauf si leurs intérêts patrimoniaux sont en cause. D'après la jurisprudence, la notion d'intérêts patrimoniaux recouvre les cas où la collectivité publique agit comme un simple particulier et/ou les cas où sont en cause des intérêts faisant partie de son patrimoine financier, et non pas administratif (arrêts TA FR 50/90 du 10 avril 1992 in RFJ 1992 206, 212; TA FR 16/90 du 24 avril 1992 in RFJ 1992 188, 199). Lorsqu'une collectivité publique rend une décision à l'égard de l'un de ses collaborateurs, elle n'exerce pas réellement une prérogative découlant de l'accomplissement d'une tâche publique: elle agit comme employeur de la personne et se trouve dans une situation analogue à celle d'un employeur privé exerçant des prérogatives du contrat de travail (arrêt TA FR 1A 93 62 du 23 février 1994 in RFJ 1994 232, 233). Aussi, lorsque la décision prise entraîne des conséquences pécuniaires, doit-on admettre que ses intérêts patrimoniaux sont en cause et que, par conséquent, la collectivité publique ne bénéficie ni de l'exonération des frais de procédure prévue par l'art. 133 CPJA ni de celle de l'indemnité de partie de l'art. 139 CPJA (arrêts TA FR 1A 93 62 du 23 février 1994 in RFJ 1994 232, 233; 1A 2001 92 du 25 avril 2002, consid. 42). b) Selon l'art. 134a al. 2 CPJA, applicable à toutes procédures pendantes au 1er juillet 2016 par le biais de l'art. 4 al. 1 in fine de la loi cantonale du 10 septembre 2015 supprimant le recours au Conseil d'Etat en matière de personnel (ROF 2015_090), des frais de procédures sont perçus lorsque la valeur litigieuse égale au moins celle des prud'hommes, fixée à CHF 30'000.- (113 al. 2 let. d et 114 let. c du code de procédure civile du 19 décembre 2008 [CPC; RS 272]). En l'occurrence, à défaut de conclusions plus détaillées, l'autorité de céans en déduit que l'intéressé prétend à l'indemnité maximale correspondant à une année de traitement, de sorte que la valeur litigieuse de CHF 30'000.- est nécessairement atteinte. Des frais de procédure doivent dès lors être perçus (art. 134a al. 2 CPJA a contrario). Compte tenu de l'issue du recours et nonobstant l'annulation du chiffre 2 du dispositif de la décision attaquée, il appartient à la recourante qui succombe de supporter l'entier des frais de procédure (art. 131 CPJA). Le caractère injustifié du licenciement, seul réel enjeu du présent recours, est confirmé en tous points par l'autorité de céans. Il incombe également à la recourante de verser une indemnité de partie à l'intimé qui a fait appel à un avocat pour défendre ses intérêts (arrêt TC FR 601 2008 117 du 1er octobre 2008 consid. 4). En application de l'art. 137 CPJA, les prétentions de l'intimé visant une indemnisation pour la procédure devant le Préfet ou devant l'Office des poursuites doivent être rejetées. A la différence de l'assistance judiciaire, aucun droit constitutionnel ou conventionnel ne garantit le versement d'une indemnité de partie pour la procédure administrative (arrêt TC FR 601 2013 64 du 19 mars 2014 consid. 6a). En outre, selon l'art.

9 al. 2 du tarif du 17 décembre 1991 des frais de procédure et des indemnités en matière de juridiction administrative (Tarif JA ; RSF 150.12), le prix unitaire de la photocopie doit être fixé à CHF 0.40 centimes. Compte tenu de ces ajustements, la liste de frais produite par Me Hervé Bovet le 20 mars 2017 doit être adaptée. En application du tarif horaire de CHF 250.- prévu par l'art. 8 Tarif JA, une indemnité correspondant à 766 minutes de travail, plus CHF 62.80 de débours, TVA en sus, sera

Tribunal cantonal TC Page 9 de 9 allouée, soit un montant total de CHF 3'514.65 (CHF 3'191.50 d'honoraires + CHF 62.80 de débours + CHF 260.35 de TVA). la Cour arrête: I. Le recours (601 2016 162) est partiellement admis, dans le sens des considérants. Partant, la décision de licenciement ordinaire rendue par le Conseil communal à l'endroit de B._____ est annulée. II. La cause est transmise pour décision au Lieutenant de Préfet dans le sens des considérants (consid. 5c). III. Les frais de procédure, par CHF 1'000.-, sont mis à la charge de la recourante. IV. Un montant de CHF 3'515.65 (y compris CHF 260.35 de TVA), à verser au mandataire de l'intimé à titre d'indemnité de partie, est mis à la charge de la recourante. V. Communication. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral, à Lucerne, dans les 30 jours dès sa notification. La fixation des montants des frais de procédure et de l'indemnité de partie peuvent, dans un délai de 30 jours, faire l'objet d'une réclamation auprès de l'autorité qui a statué, lorsque seule cette partie de la décision est contestée (art. 148 CPJA). Fribourg, le 18 août 2017/mju/smo Présidente Greffière

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