

# FR\_GERICHTE 601 2016 172 vom 14. Oktober 2016

FR Kantonsgericht, 2016-10-14, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_601\\_2016\\_172](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2016_172)

FR: FR\_GERICHTE 601 2016 172 du 14 octobre 2016

IT: FR\_GERICHTE 601 2016 172 del 14 ottobre 2016

## Regeste

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

## Erwägungen

### E. 35

al. 2, à un poste rémunéré à un niveau inférieur (al. 4). L'indemnité n'est pas due lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a refusé une offre de poste équivalent, sur le plan de la rémunération, au poste supprimé ; elle n'est pas due non plus lorsque l'Etat a procuré au collaborateur un emploi auprès d'un autre employeur public ou privé, à des conditions comparables à celles dont il bénéficiait (al. 5) ; que, selon l'art. 53 al. 1 LPers, en cas de suppression de poste et lorsque le collaborateur remplit la condition de l'art. 52 al. 1 let. b LPers, la mise à la retraite peut aussi être prononcée en lieu et place du licenciement consécutif à une suppression de poste. L'art. 52 al. 1 let. b LPers prévoit que l'autorité d'engagement peut procéder à une mise à la retraite si le collaborateur a atteint l'âge donnant droit à une pension de retraite au sens de la loi cantonale du 12 mai 2011 sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (LCP ; RSF 122.73.1) ; que, selon l'art. 16 al. 1 LCP, la personne assurée a droit à une pension de retraite dès l'âge de 58 ans révolus ; que selon la jurisprudence de la Cour de céans, confirmée dans l'arrêt du Tribunal fédéral 8C\_206/2013 du 18 novembre 2013, il appartient à l'autorité administrative, qui dispose à cet effet d'une importante marge d'appréciation, de décider si c'est la procédure de licenciement pour suppression de poste ou celle de mise à la retraite anticipée qui doit être appliquée. L'autorité doit se prononcer en opportunité, en tenant compte des principes de l'égalité de traitement et de la proportionnalité, du montant de la pension de retraite de la collaboratrice, de ses charges de famille ainsi que de son état de santé (arrêt TC FR 601 2012 50 du 29 janvier 2013 consid. 2a) ; que s'agissant du principe de la proportionnalité, le versement d'une indemnité pour suppression de poste au lieu d'une mise à la retraite anticipée constitue l'ultima ratio. Lorsqu'une autre solution raisonnable pour le collaborateur existe, celle-ci doit être privilégiée. En somme, dans des cas de collaborateurs susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée, l'indemnité pour suppression de poste n'entre en considération que pour éviter des situations de rigueur et ne se justifie pas

Tribunal cantonal TC Page 4 de 5 lorsque la réinsertion dans le marché du travail est facilement envisageable ou lorsque le collaborateur est à l'abri du besoin (arrêt TC FR 601 2012 50 précité et les références citées consid. 2a) ; que, par ailleurs, la loi ne prévoit pas une équivalence entre la valeur de l'indemnité pour suppression de poste et celle du pont pré-AVS. L'argument consistant à exposer que la différence entre les montants est trop importante, respectivement disproportionnée, ne convainc pas. Si l'on suivait un tel raisonnement, une indemnité pour suppression de poste devrait être accordée dans la majorité des cas. L'art. 53 LPers, qui vise justement à créer une alternative à la procédure

de licenciement, perdrait sa raison d'être si de telles considérations devaient être prises en compte, alors que le législateur a précisément voulu offrir cette possibilité. En définitive, les critères fixés par la doctrine et la jurisprudence, exposés ci-dessus, constituent les seules limites que doit prendre en compte l'autorité lorsqu'elle décide d'accorder un pont pré-AVS plutôt qu'une indemnité pour suppression de poste (arrêt TC FR 601 2012 50 précité consid. 2a et 2b) ; qu'en l'occurrence, l'intéressée est âgée de 62 ans et remplit les conditions de l'octroi d'une retraite anticipée conformément à l'art. 53 al. 2 LPers. Savoir si la collaboratrice envisageait ou non de poursuivre son activité jusqu'à l'âge de la retraite n'est pas pertinent, dès lors que l'indemnité pour suppression de poste pouvait être exclue à d'autres égards, après un examen global de la situation. Aucune circonstance spéciale n'était en effet à prendre en considération, la recourante vivant à l'abri du besoin. A la fin de ses relations de service, elle percevait un salaire annuel brut, treizième compris, de CHF 103'251.85 (CHF 7942.45 x 13). En outre, en sus d'un état de santé normal, elle ne supportait aucune charge de famille. Dès lors, il faut admettre qu'en choisissant un pont pré-AVS d'une valeur de CHF 2350.- par mois en lieu et place de l'indemnité pour suppression de poste, l'autorité administrative a simplement statué en opportunité, en tenant compte des cautions imposées ; que des décisions violent le principe de l'égalité de traitement lorsqu'elles établissent des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'elles omettent de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. D'une façon générale, le principe de la légalité l'emporte sur celui de l'égalité (arrêt TC FR 601 2012 50 précité consid. 4a) ; qu'en lien avec la problématique en cause, l'autorité n'est pas tenue de réserver le même sort à tous les employés remplissant les conditions de la mise à la retraite anticipée pour respecter le principe de l'égalité de traitement. Dans une telle hypothèse, l'autorité ne serait alors ni habilitée à statuer en opportunité, ni à tenir compte de la situation personnelle de chaque employé. Cela irait à l'encontre des art. 47 et 53 LPers (arrêt TC FR 601 2012 50 précité consid. 4b) ; qu'en l'espèce, la recourante n'expose pas clairement en quoi le principe de l'égalité de traitement aurait été violé par l'autorité intimée. Elle n'invoque notamment ni le nom des personnes dont les situations auraient dû être traitées de façon similaire ou différente, ni les critères de délimitation de chacune de ces situations. L'autorité intimée n'a d'ailleurs pas connaissance d'une pratique différente. Au demeurant, même si des indemnités pour suppression de poste avaient réellement été accordées, cela ne suffirait pas encore à conclure à la violation du principe de l'égalité de traitement, les circonstances propres à chaque situation devant être prises en considération ; que, pour l'ensemble des motifs qui précèdent et au vu de la marge d'appréciation importante dont dispose l'autorité, force est de constater que l'autorité intimée n'a pas violé la loi ni commis un

Tribunal cantonal TC Page 5 de 5 excès ou un abus de son pouvoir d'appréciation, en accordant à la recourante un pont pré-AVS en lieu et place d'une indemnité pour suppression de poste ; que, vu l'issue du recours et compte tenu de la valeur litigieuse de l'affaire en cause, qui dépasse largement celle fixée en matière de prud'hommes, les frais de procédure doivent être mis à la charge de la recourante qui succombe (art. 131 et 134a al. 2 CPJA) ; la Cour arrête: I. Le recours est rejeté. Partant, la décision du 27 janvier 2016 est confirmée. II. Les frais de procédure, par CHF 800.-, sont mis à la charge de la recourante. III. Communication. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral, à Lausanne, dans les 30 jours dès sa notification. La fixation des montants des frais

de procédure peut, 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 14 octobre 2016/cpf/sei Présidente Greffière §

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