

# FR\_GERICHTE 601 2016 231 vom 18. August 2017

FR Kantonsgericht, 2017-08-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_601\\_2016\\_231](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2016_231)

FR: FR\_GERICHTE 601 2016 231 du 18 août 2017

IT: FR\_GERICHTE 601 2016 231 del 18 agosto 2017

## Regeste

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

## Erwägungen

### E. 13

septembre 2016 et partant, principalement, à sa réintégration, subsidiairement à l'octroi d'une indemnité pour licenciement injustifié correspondant à une année de traitement. A l'appui de ses conclusions, elle fait essentiellement valoir la violation de son droit d'être entendue et une constatation arbitraire des faits. Elle conteste également le renvoi pour justes motifs. D'après elle, l'autorité intimée ne pouvait pas passer d'une procédure de licenciement ordinaire à une résiliation extraordinaire sur la base des mêmes faits. Enfin, elle reproche à B.\_\_\_\_\_ d'avoir ouvert tardivement la procédure et d'avoir violé le principe de la proportionnalité, les griefs invoqués ne valant pas justes motifs au sens de la législation sur le personnel. L. Invitée à se déterminer, l'autorité intimée a formulé ses observations le 28 février 2017 et a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet du recours et à la confirmation de la décision de licenciement. D'après elle, les motifs à l'appui du renvoi avec effet immédiat, bien que découverts à l'occasion de l'évaluation annuelle, vont bien au-delà de ceux qui ont justifié l'avertissement. Ce

Tribunal cantonal TC Page 4 de 11 n'est pas le nombre de timbrages manuels qui a mené à la rupture du lien de confiance mais le fait que par ces derniers, la recourante trichait sur le nombre d'heures de travail effectuées. Un second échange d'écritures a eu lieu sur initiative de la recourante, le 22 mars 2017. Les parties ont essentiellement confirmé leurs conclusions et n'ont pas modifié substantiellement leur position. Il en va de même dans la détermination spontanée de la recourante du 8 août 2017. Il sera fait état des arguments, développés par ces dernières à l'appui de leurs conclusions, dans les considérants de droit du présent arrêt, pour autant que cela soit utile à la solution du litige. en droit 1. a) Infirmière cheffe à B.\_\_\_\_\_, l'intéressée est soumise à la LPers et au règlement cantonal du 17 décembre 2002 sur le personnel de l'Etat (RPers; RSF 122.70.11), par le biais de l'art. 37 al. 1 de la loi cantonale du 27 juin 2006 concernant le Réseau hospitalier fribourgeois (LHFR; RSF 822.0.1). b) Déposé dans le délai et les formes prescrits, le recours est recevable en vertu des art. 114 al. 1 let. b du code fribourgeois du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1) et 132 al. 1 LPers, de sorte que l'autorité de céans peut entrer en matière sur ses mérites. 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). 2. a) Aux termes de l'art. 37 al. 1 LPers, le contrat de durée indéterminée est résiliable pour la fin d'un mois

moyennant un préavis de trois mois. La résiliation ordinaire des rapports de service a lieu lorsque le collaborateur ne répond plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes (art. 38 al. 1 LPers). Cette procédure est précédée d'au moins un avertissement écrit et motivé, permettant au collaborateur de rétablir la situation (art. 39 LPers). La procédure à suivre pour effectuer un renvoi ordinaire est détaillée à l'art. 29 RPers. Selon cette dernière disposition, la procédure de licenciement ne peut être introduite qu'après que le collaborateur ou la collaboratrice a fait l'objet d'une évaluation des prestations au sens de l'art. 22 LPers, qui atteste d'une insuffisance sur l'un des critères essentiels figurant sur la feuille d'évaluation (art. 29 al. 1). A la suite de cette évaluation ou, le cas échéant, à la suite du réexamen de celle-ci, le collaborateur ou la collaboratrice fait l'objet d'un avertissement. Celui-ci peut être donné par le chef ou la cheffe de service ou encore par l'autorité d'engagement. L'avertissement indique clairement où se situent les carences constatées et donne un délai raisonnable pour y remédier. Si des mesures d'accompagnement ou de formation du collaborateur ou de la collaboratrice ont été mises en place à la suite de l'entretien d'évaluation, la lettre d'avertissement en fait mention (art. 29 al. 2). Au terme du délai fixé dans la lettre d'avertissement, il est procédé à une nouvelle évaluation. Si celle-ci démontre que les insuffisances constatées persistent, l'autorité d'engagement ouvre la procédure de licenciement (art. 29 al. 3). L'autorité d'engagement ou la

Tribunal cantonal TC Page 5 de 11 personne désignée conformément à l'art. 40 al. 2 LPers entend oralement le collaborateur ou la collaboratrice concerné-e. Elle peut procéder à d'autres opérations en vue de compléter le dossier (art. 29 al. 4). Après l'entretien oral et, le cas échéant, les autres opérations, l'autorité d'engagement ou la personne désignée par elle impartit un délai au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e pour consulter le dossier et faire ses remarques (art. 29 al. 5). Selon la doctrine et la jurisprudence, 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). b) Aux termes de l'art. 44 LPers, le législateur a introduit un deuxième type de licenciement, selon lequel en cas de manquements graves ou répétés aux devoirs de service, ou pour d'autres circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de l'autorité d'engagement le maintien des rapports de service, l'autorité d'engagement peut décider du renvoi pour de justes motifs du collaborateur ou de la collaboratrice (al. 1). La décision de renvoi a un effet immédiat (al. 2). D'après l'art. 45 LPers, la procédure à suivre pour procéder à un licenciement avec effet immédiat est celle prévue par l'article 40 LPers (al. 1 1ère phr.). Lorsque les circonstances le permettent, le renvoi est précédé d'un avertissement écrit (al. 2). Cette injonction remplit la même fonction que celle précitée s'agissant de la procédure de licenciement ordinaire. D'après l'art. 32 RPers, selon la nature du motif supposé et si le lien de confiance avec le collaborateur n'est pas définitivement rompu, l'autorité d'engagement envoie un avertissement au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e, conformément à l'art. 29 al. 2 (al. 2). Dans ce cas, la suite de la procédure se déroule conformément à l'article 29 al. 3 à 5. Lorsque le motif supposé est particulièrement grave et de nature à porter atteinte définitivement aux liens de confiance, l'autorité

d'engagement procède directement selon l'art. 29 al. 4 et 5 (al. 3) et lorsque le motif au sens de l'alinéa 3 est d'emblée prouvé (en cas de flagrant délit par exemple) ou qu'il est admis par le collaborateur ou la collaboratrice, l'autorité d'engagement rend la décision de renvoi immédiatement après avoir entendu oralement le collaborateur ou la collaboratrice (al. 4). La résiliation pour de justes motifs n'est légitime que si la poursuite des rapports de service est intolérable pour l'autorité. En d'autres termes, elle n'est possible que si la poursuite des rapports de service met en cause l'intérêt public et surtout la confiance de l'autorité dans ses agents, ainsi que le bon fonctionnement du service. Le critère de savoir ce que l'autorité peut tolérer est essentiel (KNAPP, La violation du devoir de fidélité, cause de cessation de l'emploi des fonctionnaires fédéraux, RDS 103/1984 I p. 511; arrêt TC FR 601 2014 177 du 11 janvier 2016). Lorsqu'elle se prononce sur un renvoi pour de justes motifs, l'autorité doit tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, notamment de la situation, de la place occupée et de la responsabilité de l'agent. Elle est en outre tenue de respecter le principe de la proportionnalité (arrêt TF 2P\_273/2000 du 11 avril 2001 consid. 3a/dd et les références citées). La gravité des manquements reprochés est notamment appréciée au regard du fait que l'acte est intentionnel ou non (arrêt TAF A-6805/2015 du 2 mai 2016 consid. 4.1.4). c) Selon la jurisprudence de la Cour, il n'est pas possible de transformer a posteriori un licenciement ordinaire en un licenciement pour de justes motifs pour pallier des erreurs de

Tribunal cantonal TC Page 6 de 11 procédure. Du moment que l'employeur a choisi la voie de la résiliation ordinaire des rapports de service, il doit respecter les garanties que cette procédure accorde aux collaborateurs touchés. En revanche, si des faits nouveaux susceptibles de donner lieu à un licenciement avec effet immédiat se produisent postérieurement à l'ouverture de la procédure ordinaire, l'autorité d'engagement aura la faculté d'ouvrir une seconde procédure en lieu et place de la première, qui pourra consister en une procédure de renvoi avec effet immédiat (arrêt TC FR 601 2012 74 du 26 avril 2013 consid. 5c in RFJ 2013 p. 190 s.). d) Dans le cas en particulier, B.\_\_\_\_\_ a admis avoir mis « [...] en suspens la procédure de renvoi ordinaire pour entamer une procédure de renvoi avec effet immédiat » (observations du 28 février 2017, p. 11). Considérant notamment cet allégué et le contenu du courrier de B.\_\_\_\_\_ du 11 juillet 2016, force est de constater que l'autorité intimée reconnaît avoir commencé par entamer une procédure de licenciement ordinaire, pour ensuite ouvrir une procédure de renvoi avec effet immédiat en date du 6 juin 2016. Conformément à la jurisprudence précitée, pour passer d'une procédure à l'autre, l'employeur doit se trouver en présence de faits nouveaux susceptibles de justifier un licenciement extraordinaire. Or, en l'occurrence, lors de la qualification annuelle 2015 réalisée les 16 et 30 mars 2016, B.\_\_\_\_\_ était déjà en possession du document « Accès par personne et badges » du 21 mars 2016, lequel liste l'ensemble des relevés comparatifs des entrées dans le parking et des timbrages opérés par la recourante pour la période du 27 janvier 2015 au 27 décembre 2015. Cette pièce, antérieure au 31 mars 2016, constitue un document central en lien avec les timbrages manuels dont il est fait reproche à l'intéressée. Dans le cadre de l'évaluation, sa supérieure a d'ailleurs annoncé une « [...] rupture de confiance totale en Mme A.\_\_\_\_\_ et [a] rel[é]vé] une correction systématique de tous ses timbrages [...] ». Pourtant, nonobstant ce qui précède, B.\_\_\_\_\_ a fait le choix d'ouvrir une procédure de licenciement ordinaire. La décision contestée indique que « [...] la procédure de renvoi pour justes motifs, bien qu'elle relève du même faisceau de faits, a été introduite non pas en raison de la quantité de timbrages manuels, alors même qu'il y aurait probablement eu lieu à une ouverture compte tenu du fait que Mme A.\_\_\_\_\_ a effectué,

selon les relevés, près de 40% de ses timbrages manuellement. Par rapport au nombre des timbrages, la hiérarchie avait ainsi pris le parti, dans un premier temps, de faire des remarques lors de l'entretien périodique de mars 2016. Ainsi, c'est bien la découverte subséquente et additionnelle du fait que lors du recours à de tels timbrages manuels, Mme A. \_\_\_\_\_ avait, à de nombreuses reprises, introduit des heures d'entrée fausses, de toute évidence pour couvrir ses retards répétés à l'entrée en poste, qui a amené B. \_\_\_\_\_ à ouvrir la procédure de renvoi pour justes motifs ». Cette argumentation ne convainc pas. L'autorité de céans ne voit pas en quoi le motif de renvoi immédiat serait postérieur et nouveau par rapport aux faits figurant dans l'avertissement du 31 mars 2016. Dans les deux cas, comme l'admet B. \_\_\_\_\_, il était question d'une problématique liée aux timbrages manuels portant sur la même période. En outre, le tableau excel récapitulant les arrivées sur le parking et les timbrages sur l'entier de la période considérée date du 21 mars 2016, soit avant le second entretien d'évaluation et l'avertissement du 31 mars 2016. Plutôt que de prononcer un avertissement au lendemain du second entretien de qualification - que la collaboratrice a du reste refusé de signer -,

Tribunal cantonal TC Page 7 de 11 B. \_\_\_\_\_, qui avait alors en mains toutes les pièces nécessaires, aurait pu et dû prendre le temps de les examiner plus attentivement en vue de pouvoir décider de la procédure de renvoi qui lui paraissait la mieux indiquée dans le cas d'espèce. Du moment qu'il a toutefois opté pour une procédure de licenciement ordinaire, il ne peut pas soudainement décider d'une résiliation pour justes motifs, sous prétexte qu'il a mesuré, postérieurement à l'ouverture de la procédure seulement, la réalité des agissements de la recourante. Quoiqu'il en soit, il en serait allé de même si l'employeur avait de suite considéré que les (mêmes) manquements justifiaient un licenciement avec effet immédiat mais avait choisi délibérément la procédure de renvoi ordinaire; dans cette hypothèse également, il ne pouvait pas par la suite transformer la procédure ordinaire en procédure pour justes motifs, à défaut d'éléments nouveaux. Il s'ensuit que le licenciement pour justes motifs est intervenu de manière injustifiée et que le recours doit être admis. e) Cela étant, il est reproché à la recourante d'avoir violé les directives imposées en matière de timbrage, plus précisément en entrant manuellement ses arrivées dans le système. Pour l'autorité intimée, l'intéressée a introduit des heures fausses alors que cette dernière affirme avoir par erreur et oublié noté manuellement ses heures d'arrivée de manière pas assez rigoureuse, sans aucune volonté d'abus de sa part. aa) Comme indiqué ci-avant, aux termes des art. 45 al. 2 LPers et 32 al. 2 RPers, lorsque les circonstances le permettent, l'autorité d'engagement doit signifier à son collaborateur un avertissement, avant de prononcer une décision de renvoi immédiat. L'obligation de notifier cette injonction dépend avant tout des circonstances du cas. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral rendue en droit privé mais applicable en droit public, une tricherie intentionnelle sur le timbrage constitue en principe un manquement grave au devoir de fidélité envers l'employeur (arrêts TF 4C\_114/2005 du 4 août 2005 consid. 2.5; 4C\_149/2002 consid. 1.3). On ne saurait pourtant donner une portée absolue à cette jurisprudence. A l'instar de la Chambre des recours vaudoise dans des affaires similaires de timbrage (cf. arrêts TC VD CREC I du 4 juin 2012/42 in JdT 2013 II 187 p. 207; CREC I du 19 mai 2010/260), il y a lieu de considérer que, selon les circonstances, la relation de confiance n'est pas rompue au point de prononcer un renvoi pour justes motifs. A la manière du Tribunal fédéral, le tribunal vaudois a ainsi estimé que « (...) la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (...). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 124 III 25 consid. 3c p.

29). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (...). Le point de savoir si une tricherie sur le timbrage justifie un licenciement immédiat sans avertissement préalable dépend essentiellement des circonstances du cas particulier » (cf. arrêt TC VD CREC I du 19 mai 2010/260 précité). C'est une nuance similaire qu'introduit la loi fribourgeoise aux art. 45 al. 2 LPers et 32 al. 2 RPers, en rendant potentiellement obligatoire la notification d'un avertissement lorsque les circonstances le permettent, respectivement lorsqu'elles l'indiquent. C'est dès lors à l'aune de ces dispositions et des jurisprudences précitées qu'il y a lieu d'examiner la gravité des agissements de la recourante.

Tribunal cantonal TC Page 8 de 11 bb) A la lecture des documents « Accès par personne et badges » et du tableau comparatif établis par l'autorité intimée, on constate que B. \_\_\_\_\_, estimant qu'il faut compter 10 minutes entre l'arrivée au parking et le début du travail, a systématiquement ajusté en ce sens les heures timbrées, que le timbrage ait eu lieu manuellement ou même automatiquement. A titre liminaire, il y a pour le moins lieu de s'étonner de ce que l'autorité intimée ait corrigé même les heures d'arrivée relevées automatiquement par le compteur prévu à cet effet. Ce faisant, elle démontre ainsi que le travail de l'intéressée pouvait effectivement débuter moins de 10 minutes après qu'elle ait passé la barrière du parking. Le tableau comparatif ne saurait dès lors servir pour calculer à satisfaction de droit les heures que l'intéressée aurait faussement indiquées comme étant des heures travaillées; il ne peut avoir qu'une valeur indicative. Pour l'année 2015, il s'agit dès lors de moins de 7h43. L'intéressée a omis 42 fois durant l'année 2015 d'utiliser la timbreuse automatique à son arrivée au travail et a introduit manuellement ses heures d'arrivée en fin de semaine ou de mois en établissant son décompte horaire. Or, les heures introduites étaient approximatives. Pour l'essentiel, les différences retenues par l'employeur entre le passage à la barrière du parking et l'heure indiquée manuellement sont ainsi de plus ou moins 10 minutes, exceptions faites de grands écarts ponctuels d'une vingtaine de minutes, d'une trentaine de minutes et une fois de plus de deux heures. Rappelons que ces différences tiennent majoritairement compte en outre d'un forfait de 10 minutes supplémentaires comptabilisé par l'employeur au titre du trajet parking-début du travail. Or, il importe de rappeler que tout employeur est en droit d'exiger de ses collaborateurs qu'ils se plient au système mis en place en matière d'heures de travail et timbrent régulièrement leurs arrivées et départs. On est en particulier en droit d'attendre un comportement irréprochable du collaborateur qui occupe une fonction de cadre avec responsabilités, lui qui est censé représenter un exemple pour l'équipe qu'il mène. En ce sens, l'intéressée a indiscutablement manqué de sérieux dans ses timbrages au mépris des consignes de son employeur durant près de quatorze mois. On doit dès lors admettre que ce comportement répété, émanant qui plus est d'une cadre, pouvait justifier l'ouverture d'une procédure de licenciement. cc) Reste à savoir si l'on est en présence d'un motif de résiliation de nature particulièrement grave susceptible de fonder un renvoi avec effet immédiat sans avertissement. Pour ce faire, il y a lieu d'examiner les circonstances particulières de l'espèce à l'aune de la jurisprudence précitée ainsi que des art. 45 al. LPers et 32 al. 2 RPers. D'après les calculs de B. \_\_\_\_\_, pour l'ensemble de l'année 2015 ainsi que pour les mois de février et mars 2016, la différence totale entre les timbrages manuels et l'arrivée au parking s'est élevée à 8h15. Comme déjà évoqué, ce nombre d'heures tient compte du forfait de 10 minutes ajouté par l'employeur, forfait qui ne saurait être cautionné pour les motifs invoqués ci-dessus. Cela étant, il ressort en outre du document « Accès par badge et

personnes » qu'à quelques rares exceptions près, la recourante entrainait systématiquement la même heure d'arrivée, soit 7h00, correspondant au début de son horaire de travail. En procédant de la sorte, on doit admettre que l'infirmière ne cherchait pas à cacher une saisie manuelle de ses heures, dès lors qu'il est pour ainsi dire impossible de commencer chaque matin à 07h00 précises. En outre, en indiquant systématiquement la même heure d'arrivée, on ne peut pas dire qu'il s'agit de faux timbrages comme le soutient l'employeur. Saisissant manuellement ses heures en fin de semaine voire

Tribunal cantonal TC Page 9 de 11 même de mois, on peut imaginer qu'elle peinait à retrouver ultérieurement avec précision à quelle heure elle avait timbré, d'où la mention d'une heure d'arrivée identique et les imprécisions qui s'en sont suivies, à l'exception - il est vrai - d'une différence de plus de deux heures et trois différences se situant entre 20 et 30 minutes (forfait compris). Si la gravité de l'écart total de 8h15 ne doit manifestement pas être sous-estimée, il n'en demeure pas moins qu'environ une journée de travail sur quatorze mois ne peut être considérée comme de nature à mettre en danger la bonne marche de l'établissement ou de rompre totalement et définitivement la confiance avec l'employeur, au point de justifier un renvoi immédiat. De l'avis de l'autorité de céans, il convient ainsi de traiter différemment l'hypothèse du collaborateur qui entre de fausses heures pour obtenir plus d'heures travaillées de celle de l'intéressée. Dans le cas particulier, il peut être reproché à la recourante de s'être quasiment mais fautivement accommodée des timbrages manuels, contrairement aux directives. Pourtant, quand bien même les négligences de la collaboratrice méritent d'être blâmées, on ne peut pas pour autant retenir sa mauvaise foi. Aussi, en l'absence de circonstances spéciales, force est d'admettre que les irrégularités commises par l'intéressée ne sauraient être considérées comme particulièrement graves; elles impliquaient nécessairement la signification d'un avertissement préalable au sens des art. 45 al. 2 LPers et 32 al. 2 RPers. En l'espèce, l'injonction prononcée par l'autorité intimée le 31 mars 2016 – par ailleurs contestée par la recourante –, ne saurait y suppléer dès lors qu'elle est intervenue dans la procédure (initiale) de renvoi ordinaire. Ainsi, non seulement l'autorité d'engagement n'était pas au bénéfice de faits nouveaux mais de surcroît, les faits en question ne sauraient justifier une procédure de renvoi avec effet immédiat sans avertissement. Partant, la résiliation litigieuse est injustifiée. Pour ce motif également, le recours doit dès lors être admis. Compte tenu de l'issue du litige, les griefs visant à déterminer si le renvoi avec effet immédiat était tardif ou a été ponctué de violations du droit d'être entendu peuvent rester indécis. 3. a) Aux termes de l'art. 41 LPers, applicable par le renvoi de l'art. 45 al. 4 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. Selon le message de la loi, « [...] la priorité est donnée à la réintégration. Toutefois, on ne peut exclure que la poursuite des rapports de service ne soit plus possible lorsque le collaborateur ou la collaboratrice n'exerce effectivement plus son activité au service de l'Etat. Cette absence peut être prolongée, selon la durée de la procédure. Dans ce cas, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au versement d'une indemnité [...] » (Message accompagnant le projet de LPers, Bulletin des séances du Grand Conseil, BGC 2001 p. 1008, 1019). b) En l'occurrence, la collaboratrice a été suspendue en juin 2016 et renvoyée en septembre de la même année. Elle est dès lors absente de sa place de travail depuis un peu plus d'une année. De fait, les rapports de service ont cessé. Il sied toutefois de souligner que la situation ne

nécessitait nullement le prononcé de sa suspension. La collaboratrice ne mettait en effet pas en péril la bonne marche de l'établissement et de son service, en effectuant des

Tribunal cantonal TC Page 10 de 11 timbrages manuels. Cela étant, la durée de son absence en soi ne s'oppose pas à sa réintégration, elle qui a pu reprendre son activité après son congé maternité, prolongé d'un congé non payé en 2014. En outre, B. \_\_\_\_\_ emploie environ 3'000 collaborateurs et dispose à cette fin de plusieurs sites. Compte tenu de l'importance de cette structure, il existe à n'en point douter un roulement considérable dans le personnel. En ce sens, l'autorité intimée est assurément en mesure de pouvoir réinsérer la collaboratrice à un poste de travail à des conditions équivalentes, elle qui s'était par ailleurs déclarée prête à reprendre un emploi de simple infirmière au sein du service, ce qu'il y aurait lieu, cas échéant, de vérifier. Soulignons que l'intéressée ne peut en revanche pas prétendre réintégrer obligatoirement son ancienne unité, un poste similaire d'infirmière cheffe étant suffisant à cet égard pour remplir le but poursuivi par la loi. Sur le vu de tout ce qui précède, le recours est admis et la décision de la Direction générale de B. \_\_\_\_\_ du 13 septembre 2016 annulée. B. \_\_\_\_\_ est invité à réintégrer la recourante au sein de l'un de ses services, si possible en gynécologie, à des conditions équivalentes à l'emploi qu'elle occupait, dans les deux mois suivant la notification du présent arrêt. Il appartiendra par ailleurs à B. \_\_\_\_\_ de reprendre la procédure ordinaire de renvoi en statuant sur la contestation de l'avertissement et en fixant dans l'intervalle à l'intéressée un nouveau délai pour atteindre les objectifs fixés, respectivement un nouvel entretien d'évaluation. 4. a) Selon le législateur fribourgeois, 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; 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. 4). b) Vu l'issue du recours, il appartient à B. \_\_\_\_\_ qui succombe de supporter les frais de procédure (art. 131 CPJA), la valeur litigieuse dépassant le seuil autorisant la gratuité de la procédure (cf. 134a CPJA). Il n'est pas alloué d'indemnité à son mandataire (art. 137 CPJA). En revanche, il incombe à l'autorité intimée de verser une indemnité de partie au mandataire de la recourante qui a fait appel à un avocat pour défendre ses intérêts. Considérant la liste de frais produite par Me Pierre Mauron dans son mémoire de recours et en application du tarif horaire de CHF 250.- prévu par l'art. 8 du tarif cantonal du 17 décembre 1991 des frais de procédure et des indemnités en matière de juridiction administrative (Tarif JA ; RSF 150.12), une indemnité

Tribunal cantonal TC Page 11 de 11 correspondant à 11.16 heures de travail, plus CHF 11.10 de débours, TVA en sus, sera allouée, soit un montant total de CHF 3'166.35 (CHF 2'816.65 d'honoraires + CHF 115.10 de débours + CHF 234.60 de TVA). la Cour arrête: I. Le recours (601 2016 231) est admis. Partant, la décision de la Direction générale de B.\_\_\_\_\_ du 13 septembre 2016 est annulée et A.\_\_\_\_\_ est réintégrée au sens des considérants. II. Les frais de procédure, par CHF 1'000.-, sont mis à la charge de B.\_\_\_\_\_. III. L'avance de frais de CHF 1'000.- versée par la recourante lui est restituée. IV. Il est alloué à la recourante, à titre d'indemnité de partie, un montant de CHF 3'165.35 (y compris CHF 234.60 de TVA), à verser en mains de son mandataire, à la charge de B.\_\_\_\_\_. 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 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 18 août 2017/ape/smo Présidente Greffière

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