

FR_GERICHTE 601 2016 234 vom 24. April 2017

FR Kantonsgericht, 2017-04-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2016_234

FR: FR_GERICHTE 601 2016 234 du 24 avril 2017

IT: FR_GERICHTE 601 2016 234 del 24 aprile 2017

Regeste

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

Erwägungen

E. 31

décembre 2016. G. Par décision du 29 septembre 2016, B._____ le licenciait avec effet immédiat et l'estimait tenu à restitution des montants perçus indûment. H. Agissant le 31 octobre 2016, l'intéressé a interjeté recours devant le Tribunal cantonal en demandant, à titre de mesures provisionnelles, la restitution de l'effet suspensif et son maintien en tant que salarié auprès de B._____ jusqu'au 31 décembre 2016. Sur le fond, le recourant conclut, sous suite de frais et dépens, à l'octroi d'une indemnité d'un an de salaire et au constat qu'il ne doit rien rembourser. A l'appui de ses conclusions, il fait essentiellement valoir un établissement erroné des faits et une violation de son droit d'être entendu. Il s'estime de bonne foi et qualifie le licenciement, avec effet immédiat, de tardif, de disproportionné et finalement d'injustifié. I. Invité à se déterminer, l'autorité intimée formule ses observations le 14 décembre 2016. Elle conclut au rejet du recours. Dans ses contre-observations du 1er février 2017, le recourant précise ses conclusions. Il demande le versement de CHF 28'046.- à titre de salaire, treizième compris, pour les mois d'octobre, Tribunal cantonal TC Page 3 de 11 novembre et décembre 2016. Il requiert en outre que l'indemnité d'une année de salaire porte intérêt à 5% l'an dès le 30 septembre 2016. Dans ses ultimes remarques du 8 mars 2017, B._____ ne modifie pas substantiellement sa position. Il sera fait état des arguments, développés par les parties 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) Déposé dans le délai et les formes prescrits, le recours est recevable en vertu de l'art. 132 al. 1 de la loi cantonale du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers; RSF 122.70.1), applicable par renvoi de l'art. 52 de la loi cantonale du 21 mai 2015 sur la Haute Ecole pédagogique Fribourg (LHEPF; RSF 433.1), lequel se réfère à l'art. 144 let. b du code fribourgeois du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1). L'autorité de céans peut entrer en matière sur le recours. 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). 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. D'après les art. 1 et 2 LEHPF, en vigueur depuis le 1er janvier 2016, B._____ est un établissement autonome de droit public doté de la personnalité juridique placé sous la haute surveillance du Conseil d'Etat, qui l'exerce par l'intermédiaire de la DICS. Selon le message du 3 février 2015, le statut de personnalité juridique de B._____ indique qu'elle est compétente pour engager le personnel et sa gestion (Message accompagnant le projet de loi sur la Haute Ecole pédagogique Fribourg, Bulletins des séances du Grand Conseil, BGC 2001 p. 932, 937), de sorte que l'autorité intimée était en droit de prononcer une décision de licenciement à l'égard d'un collaborateur exerçant au sein de l'établissement. 3. a) Aux termes de l'art. 44 LPers, 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). Dans le message de la LPers, il est indiqué que les motifs du licenciement ordinaire sont expressément limités à une insuffisance des prestations et des aptitudes tandis que « [...] [l]es

Tribunal cantonal TC Page 4 de 11 justes motifs sont souvent consécutifs de fautes ou de négligences graves du collaborateur [...]» (Message accompagnant le projet de LPers, Bulletins des séances du Grand Conseil, BGC 2001 p. 1008, 1019). b) Selon l'avis de la doctrine et la jurisprudence, 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, cette résiliation 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). Les justes motifs peuvent être de toute nature (SCHROFF/GERBER, Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen, 1985, n. 109 ss). Certains sont des événements ou des circonstances que le collaborateur ne pouvait éviter; d'autres sont des activités, des comportements, des situations imputables à l'intéressé (cf. MOOR, Droit administratif, vol. III, 1992, p. 250). Ainsi, le renvoi pour de justes motifs n'implique pas nécessairement une faute de l'agent. Il suffit que ce dernier se trouve dans une situation telle que la continuation des rapports de service soit préjudiciable aux intérêts de l'Etat. Cela recouvre toutes les circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que l'autorité qui nomme ne peut plus continuer les rapports de service. On peut ainsi distinguer les causes de cessation de l'emploi dues au fait de l'agent (incapacité, non respect des conditions d'éligibilité, justes motifs tenant à la personne) des causes tenant à l'intérêt public, par exemple lorsque, par sa seule présence, le fonctionnaire perturbe le déroulement du service, notamment en cas de conflit de personnalités au sein d'un même service (KNAPP, p. 645 s.; ATF 126 I 33 consid. 3; RDAF 1997 I p. 81; arrêt TC FR 601 2014 177 du 11 janvier 2016). 4. a) Dans le cas particulier, force est d'emblée de constater que l'autorité intimée n'a ni excédé ni abusé de son pouvoir d'appréciation en prononçant le renvoi immédiat de son collaborateur. b) Le comportement adopté par le recourant est

particulièrement grave et n'est pas digne de la confiance attendue et nécessaire de la part d'un responsable de la comptabilité. Indépendamment de la qualification pénale accordée aux agissements de l'intéressé, il est notoire que maquiller des décomptes, utiliser des faux et falsifier des signatures sont des faits incontestablement contraires aux règles de la profession. Ces malversations sont particulièrement crasses et de nature à justifier une rupture définitive des liens de confiance au sens de l'art. 44 LPers. c) Le fait que le comptable n'ait pas initié « l'arrangement » ou n'ait pas établi lui-même l'ensemble des faux n'a aucune importance et n'excuse en rien la gravité des violations commises. En tolérant et souscrivant à ces pratiques, le recourant est à tout le moins coresponsable de la situation, d'autant plus qu'il sied de préciser que lui seul s'est enrichi, à l'exclusion de sa comparse.

Tribunal cantonal TC Page 5 de 11 En octobre 2012, il a été engagé officiellement par un contrat de droit public avec mention expresse de sa classe salariale et renvoi aux dispositions sur le personnel de l'Etat. Il paraît dès lors incongru, comme il le soutient dans son audition, d'imaginer qu'« [il] ne connaissait pas les règles de l'Etat » (p. 5 du PV d'audition du 22 septembre 2016). A l'instar de l'autorité intimée, l'on doute en particulier sérieusement du fait que le collaborateur ait réellement pu croire que les indemnités litigieuses étaient légales. Il est une chose de ne pas savoir comment fonctionne la réglementation sur le personnel étatique, il en est une autre de trafiquer des décomptes et d'ensuite invoquer sa bonne foi. Ce grief ne résiste en effet pas à l'examen. Les forfaits du comptable sont bien trop importants. Le collaborateur a encaissé de l'argent pour des heures de travail qu'il n'a pas effectuées et pour des déplacements et repas qui n'ont jamais eu lieu. Il a accepté de signer des documents qu'il savait faussement établis et a toléré la falsification de signatures. En 2016, sa comparse étant au bénéfice d'un congé-maladie, il a procédé lui-même à l'élaboration des fausses pièces. Toute personne sait reconnaître que de telles pratiques sont illégales, un responsable de comptabilité d'autant plus. Comme le relève l'autorité intimée dans ses observations du 14 décembre 2016, si on « [...] peut éventuellement concevoir qu'avant son entrée en fonction il [le comptable] se soit fié de bonne foi sur l'« arrangement » présenté par sa future responsable, il aurait dû réagir au plus tard lors de ses premières semaines d'engagement, en faisant valoir 155 heures supplémentaires, correspondant à un montant de quelque 7'000.-, pour des heures qu'il n'avait en fait jamais effectuées ! ». Quand bien même on arriverait à se persuader de l'honnêteté du collaborateur, sa naïveté traduit de toute manière une négligence sans précédent, indéniablement constitutive à elle seule d'un juste motif de renvoi, comme le souligne le message de la LPers. Cette affirmation est d'autant plus vraie quand lesdites malversations sont approuvées ou établies par un homme de cette profession, justement employé à s'assurer de la véracité et de la transparence des pièces comptables. Dans tous les cas, si tant est que le recourant n'ait pas été conscient de l'illégalité des pratiques commises, ce qui semble improbable, un minimum d'attention lui aurait suffi pour se rendre compte que sa responsable administrative n'avait pas les qualifications requises pour négocier et ajuster son salaire. A ce propos, dans son recours, il prétend pourtant avoir toujours cru que l'arrangement était connu de ses supérieurs. De l'avis de l'autorité de céans, cette affirmation ne paraît pas crédible quand, dès le moment où la rectrice de B. _____ interroge le comptable sur le montant des indemnités réclamées en juin 2016, l'intéressé prétexte un mandat COB. _____ qu'il atteste par un faux document et une signature falsifiée. Ni le Service du personnel et d'organisation (ci-après: SPO), ni l'autorité d'engagement, ni la rectrice de B. _____ n'étaient impliqués et informés de cet

arrangement, ce qui n'a assurément pas échappé ou n'aurait pas dû, cas échéant, échapper au recourant. Ce dernier n'a pourtant jamais cherché à contacter sa hiérarchie. Cette passivité porte le flanc à la critique. d) S'agissant des trois décomptes contresignés par la rectrice en 2016, dès l'acquisition de la personnalité juridique par B. _____, ils ne relativisent en rien les malversations perpétrées. Au contraire de ce que soutient le recourant, ils ne prouvent pas davantage sa bonne foi. Comme indiqué ci-avant, la malhonnêteté, voire à tout le moins la naïveté et la négligence de l'intéressé, sont contraires à que l'on est en droit d'attendre d'un comptable. Vu la gravité des faits, il est inadmissible d'envisager que l'intervention de la rectrice puisse déresponsabiliser le collaborateur

Tribunal cantonal TC Page 6 de 11 et le dédouaner de ces agissements. Le fait que son dossier personnel, contenant les faux décomptes, était à disposition de sa hiérarchie ne change rien. En effet, compte tenu de la confiance portée à son collaborateur, B. _____ n'avait aucune raison tangible de soupçonner des malversations. Le défaut de soupçon, constaté du reste à tort a posteriori, est aisément explicable par la confiance que la rectrice accorde à son collaborateur au moment de la signature des décomptes. Alors que cette compétence lui a récemment été assignée, elle part du principe que son comptable est expert dans ce domaine et qu'il n'y a pas lieu de le remettre en cause. Au contraire de ce que soutient le recourant, la rectrice de B. _____ n'a pas en tête l'ensemble des dates où le collaborateur est présent sur son lieu de travail. Elle pouvait donc bien croire que les indemnités de déplacement étaient dues. Au vu de ce qui précède, le grief de la bonne foi doit être exclu. La rupture du lien de confiance définitive entre le collaborateur et son employeur est indéniable, de sorte que le renvoi immédiat est proportionné. 5. a) Le but du licenciement pour justes motifs étant de mettre un terme rapidement aux rapports de service, ce type de procédure doit respecter le principe d'immédiateté. b) L'art. 32 al. 1 du règlement cantonal du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers; RSF 122.70.11) précise que la procédure de renvoi peut être introduite dès qu'il existe des indices sérieux d'un motif de renvoi. c) Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le renvoi avec effet immédiat d'un agent public comporte toutefois des difficultés bien plus importantes pour la partie qui licencie qu'en droit privé, tant en raison du respect des exigences formelles prescrites qu'au regard des conséquences que celle-ci encourt si le congé s'avère contraire au droit. Il s'ensuit que, pour prononcer une décision de résiliation, l'employeur de droit public doit disposer de plus de temps aux fins d'être en mesure de respecter les prescriptions procédurales, de même que pour instruire et établir les faits. Cela étant, il n'est pas admissible que l'employeur de droit public laisse s'écouler le temps sans agir, notamment sans aviser le collaborateur des mesures d'instruction qui doivent être prises. Alors qu'en droit privé une résiliation immédiate doit être signifiée dans un bref laps de temps, sauf circonstances particulières, il n'en va pas de même lorsqu'il s'agit de la fonction publique où une période plus longue est nécessaire pour permettre notamment l'exercice du droit d'être entendu et le respect de prescriptions de procédure (ATF 138 I 113 consid. 7; arrêt TC FR 601 2010 77 du 12 juillet 2012 consid. 5b). Cela étant, il ne fait pas de doute que, même si les exigences procédurales sont strictes et sont susceptibles de retarder la prise de décision, certaines mesures doivent être prises, elles sans retard, pour respecter le principe de l'immédiateté. D'une part, l'intéressé doit être avisé dès que possible de la procédure (cf. la jurisprudence précitée) et si l'employeur estime que le rapport de confiance est rompu et que les rapports de service ne peuvent plus se poursuivre, le collaborateur doit être éloigné sans attendre des affaires. L'employeur de droit public doit ainsi manifester de manière claire, effective et cohérente - tout en respectant les règles de droit - qu'il ne parvient plus à

accorder sa confiance et qu'il envisage dès lors de prononcer une décision de résiliation pour justes motifs avec effet immédiat (arrêt TC FR 601 2010 77 du 12 juillet 2012, consid. 5b).

Tribunal cantonal TC Page 7 de 11 d) Dans le cas particulier, entre le moment de l'ouverture de la procédure de licenciement et le prononcé de la décision de renvoi immédiat, il s'est écoulé sept jours, soit un délai extrêmement bref et le collaborateur a été éloigné de sa place de travail immédiatement après son audition. Le recourant reproche toutefois à l'autorité intimée de ne pas avoir ouvert la procédure de licenciement assez rapidement. D'après lui, au moment où les décomptes litigieux ont été soumis pour signature à la rectrice, en février, juin et juillet 2016, B. _____ avait en mains tous les éléments nécessaires et a pourtant renoncé délibérément à entamer une procédure. Cette argumentation ne peut être suivie. De manière générale, le recourant perd de vue le contexte dans lequel ces notes de frais sont ratifiées et procède à tort à un examen rétroactif de la situation. Au moment où la rectrice signe le décompte de février 2016, elle se fie pleinement en son employé. Cette confiance inhérente à toutes relations de service est d'autant plus légitime lorsque la note de frais est précisément établie par un comptable. A ce moment-là, la rectrice à qui on a assigné la gestion des finances depuis le 1er janvier 2016, n'a aucune raison de soupçonner un problème. Ensuite, s'il est vrai qu'elle s'interroge sur les montants du décompte de juin 2016, il sied de relever que l'intéressé la dupe aussitôt en lui présentant un faux justificatif faisant état d'un mandat COB. _____, imprimé en bonne et due forme sur le papier en-tête de l'institution et dont la signature est falsifiée. Face à ce comportement abusif, le collaborateur est mal venu aujourd'hui d'utiliser à son profit la confiance de sa supérieure, qu'il a réussi à tromper par ses manœuvres. S'il est admis que des interrogations surviennent en juin 2016, force est d'admettre que la rectrice n'est pas encore au bénéfice d' « indices sérieux » au sens de l'art. 32 al. 1 RPers. A ce propos, le recourant expose une nouvelle version des faits dans ses contre-observations du 1er février 2017. D'après lui, il aurait expressément rendu la rectrice attentive à l'arrangement instauré au moment de la signature des décomptes de juin et juillet 2016. Cette affirmation ne convainc pas. Vivement contestée par l'autorité intimée, elle ne ressort pas du dossier de la cause, ni en particulier du procès-verbal d'audition du collaborateur et de sa lettre de démission du 28 septembre 2016. Aucune pièce ne vient corroborer cette version qui doit dès lors être écartée. B. _____ ne disposant d'aucun élément probant en juin 2016, une instruction était nécessaire. Encore loin d'imaginer l'ampleur de la situation, ce qui paraît compréhensible, la supérieure a décidé d'examiner le problème après les vacances d'été. L'autorité de céans est d'avis que ce report, certes fâcheux, reste dans la limite de ce qui est acceptable du point de vue de la jurisprudence précitée. Il s'explique aisément par les surcharges de travail de fin d'année scolaire et par le rythme ralenti dans lequel évolue ce type d'institution pendant la période estivale. De surcroît, il sied de relever que, même si la rectrice s'interroge dès le mois de juin 2016, elle n'est pas encore au point de soupçonner des malversations comptables. Elle cherche davantage à comprendre le système des indemnités et des mandats COB. _____ plutôt qu'à éclaircir une potentielle violation. Les éléments replacés dans leur contexte, il paraît concevable et raisonnable qu'elle n'ait pas qualifié la situation d'urgente. Indépendamment de la procédure pénale, force est de relever que l'examen – a posteriori – du manque de vigilance de la rectrice n'est pas pertinent dans le cadre de la présente procédure administrative; en tout état de cause, il ne justifie pas une appréciation plus clémente des faits reprochés au recourant.

Tribunal cantonal TC Page 8 de 11 Au vu de ce qui précède, force est de conclure que le principe d'immédiateté a été respecté par l'autorité intimée, de sorte que la décision attaquée ne peut être remise en cause sur ce point. 6. Le licenciement est également valable sur le plan procédural. a) Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) comprend, de manière générale, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, le droit pour l'intéressé de prendre connaissance du dossier, d'obtenir l'administration des preuves pertinentes et valables offertes, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 124 II 132 consid. 2b; 126 I 15 consid. 2aa; arrêt TC FR 601 2012 61 du 21 décembre 2012). En tant que garantie générale de procédure, il trouve son expression en droit cantonal aux art. 57 à 65 CPJA. Aux termes de l'art. 66 CPJA, la décision doit encore contenir, entre autres, la motivation, de telle sorte que l'intéressé puisse savoir pour quels motifs la décision a été prise et dès lors pour quels motifs il peut la contester (arrêt TA 2A 02 74 du 25 novembre 2004, consid. 2a et les références citées). Le droit d'être entendu est de nature formelle; sa violation entraîne l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 124 V 180 consid. 4a et les arrêts cités). Selon la jurisprudence, une violation du droit d'être entendu peut être réparée lorsque l'autorité de recours dispose d'un pouvoir de cognition aussi étendu, en fait et en droit, que celui de l'autorité inférieure et qu'il n'en résulte aucun désavantage pour le recourant. Une telle réparation dépend de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2 et les arrêts cités). Elle peut également se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 133 I 201 consid. 2.2; arrêt TF 1C_265/2009 du 7 octobre 2009, consid. 2.3). b) Selon la jurisprudence, en matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre. La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard. Il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (arrêt TF 8C_53/2012 du 6 juin 2012 et les références citées). c) Au niveau cantonal, aux termes de l'art. 45 al. 1 LPers, la procédure à suivre pour procéder à un licenciement avec effet immédiat est celle prévue par l'article 40 LPers. Selon cette disposition, le licenciement a lieu à la suite d'une procédure garantissant au collaborateur ou à la collaboratrice le droit d'être entendu-e (art. 40 al. 1 LPers). Toutefois, dans les cas graves et lorsque le collaborateur ou la collaboratrice reconnaît les faits qui lui sont reprochés, la décision de renvoi peut être prononcée selon une procédure d'urgence simplifiée, régie par le Conseil d'Etat (45 al. 1 LPers). D'après l'art. 32 al. 4 RPers, lorsque le motif au sens de l'alinéa 3 – soit le motif supposé particulièrement grave et de nature à porter atteinte définitivement aux liens de confiance – est d'emblée prouvé (en cas de flagrant délit par exemple) ou qu'il est admis par le collaborateur ou la

Tribunal cantonal TC Page 9 de 11 collaboratrice, l'autorité d'engagement rend la décision de renvoi immédiatement après avoir entendu oralement le collaborateur ou la collaboratrice (al. 4). Dans les autres cas de figure, selon l'art. 32 al. 3 RPers, 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. Selon cette disposition, l'autorité d'engagement ou la 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 RPers). 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 RPers). d) En l'occurrence, les supérieurs ont entendu le collaborateur sur les faits reprochés le 27 septembre 2016 et signifié la décision de renvoi par courrier du 29 septembre 2016. L'autorité intimée a ainsi fait application de la procédure d'urgence simplifiée instituée par les art. 45 al. 1 LPers et 32 al. 4 RPers. Force est de constater que les conditions en étaient remplies. Comme démontré ci-avant, le motif de licenciement présentait en effet une gravité toute particulière nécessitant un départ immédiat du collaborateur. En outre, non seulement les malversations étaient d'emblée prouvées par pièces, mais elles ont été en plus admises sur le principe par le collaborateur. Il ressort en effet du procès-verbal qu'il concédait avoir touché des prestations salariales pour des déplacements, des repas et des heures fictifs. C'est en vain dès lors qu'il invoque une bonne foi fondée sur un arrangement mis en place, puisqu'à l'évidence, il connaissait le caractère indu des prestations dont il demandait le remboursement. On voit mal dans ce contexte en quoi son droit d'être entendu aurait été violé. Il a pu s'exprimer et faire valoir sa bonne foi mais celle-ci ne pouvait pas être retenue. Le recourant confond ici le droit de tout administré de pouvoir s'expliquer sur des faits reprochés et celui de voir ses arguments pris en compte sur le plan matériel. L'autorité intimée était dès lors soumise aux seules exigences de l'art. 32 al. 4 RPers. Elle n'avait aucune obligation d'impartir un délai à l'intéressé pour consulter le dossier. D'ailleurs, même si tel avait été le cas, relevons que la prétendue irrégularité aurait été légitimement corrigée devant le Tribunal cantonal. Conformément à l'art. 32 al. 4 RPers, B. _____ devait simplement donner au collaborateur la possibilité de se déterminer sur les griefs reprochés. A ce propos et contrairement à ce que soutient le recourant, il a valablement pu s'exprimer lors de son audition du 27 septembre 2016. Accompagné de son mandataire, il a en particulier pu revendiquer sa bonne foi et le rôle qu'a joué sa responsable administrative, de sorte qu'aucune transgression de son droit d'être entendu ne peut être admise à ce titre. e) En outre, c'est à tort que le recourant reproche à l'autorité intimée une violation de son droit d'administrer des preuves. Ni le témoignage, ni le procès-verbal d'audition de la responsable administrative n'étaient pertinents dans la résolution du présent litige. L'autorité intimée a dès lors, à juste titre, jugé ces moyens superflus. S'agissant de l'implication de sa responsable administrative, l'opinion du comptable n'a pas été remise en cause. Il a été au contraire admis que la comparse avait élaboré la quasi totalité des faux et organisé l'arrangement. La lettre de démission de la responsable administrative produite Tribunal cantonal TC Page 10 de 11 par le recourant corroborait cette appréciation. Enfin, ce fait demeurait du reste confirmé par le courrier du Tribunal cantonal à l'attention du recourant du 30 mars 2017. f) Au demeurant, il convient de relever que l'autorité intimée a également, même si sommairement, motivé les raisons pour lesquelles elle rejetait le grief de la bonne foi. Par conséquent, le collaborateur, qui en connaissait les motifs, était en mesure de recourir contre son licenciement en toute connaissance de cause. L'autorité intimée a dès lors valablement respecté le droit de tout administré d'obtenir une décision motivée. g) En conclusion, comme tout au long de la procédure, l'intéressé fait fausse route

et ne saisit pas les raisons qui ont poussé B. _____ à rejeter le grief de la bonne foi. Manifestement, son argumentation ne pouvait être suivie. L'importance des malversations, les circonstances et son statut de chef de la comptabilité ne laissent pas de place à la bonne foi des agissements qui lui sont reprochés, et ce nonobstant la coresponsabilité avérée de sa comparse dans cette affaire. Au vu de ce qui précède, le droit d'être entendu n'a souffert aucune violation. Partant, l'ensemble des réquisitions de preuves du recourant sont rejetées.

7. a) Le licenciement avec effet immédiat étant proportionné, non tardif et justifié sur le plan matériel et formel, reste dès lors à déterminer si le comptable peut être astreint au remboursement des prestations touchées sans droit. b) Aux termes de l'art. 107 LPers, le collaborateur ou la collaboratrice qui a reçu un traitement, une allocation ou une indemnité qui ne lui étaient pas dus ou qui ne lui étaient que partiellement dus est tenu-e de restituer l'indu (al. 1). Le droit de demander la restitution se prescrit par un an à compter du jour où l'Etat a eu connaissance du caractère indu du versement et, dans tous les cas, par cinq ans dès le versement de l'indu (al. 2). Dans des cas de rigueur et lorsque le collaborateur ou la collaboratrice concerné-e était de bonne foi, il peut être renoncé à la répétition du tout ou partie de l'indu (al. 3). c) En l'occurrence, le collaborateur a encaissé – de novembre 2012 à juillet 2016 – des indemnités pour des déplacements et des repas fictifs. Il s'est également vu rembourser des heures supplémentaires non effectuées. Il est dès lors indiscutable qu'il a bel et bien perçu des prestations indues au sens de l'art. 107 al. 1 LPers. Les violations répétées sont flagrantes, de sorte que le grief de la bonne foi tombe à faux. Comme indiqué ci-avant, le collaborateur ne pouvait pas raisonnablement croire que les majorations salariales étaient légales et si tant est qu'il eut été si naïf, sa coresponsabilité résulte d'un manque d'attention qui s'oppose diamétralement à le reconnaître de bonne foi. Enfin, le délai de prescription n'est pas acquis. C'est à juste titre également que, B. _____ a ordonné sur le principe la restitution des prestations encaissées indûment. Il lui appartiendra encore de rendre une décision fixant le montant à restituer.

8. a) Au vu de l'ensemble de ce qui précède, le recours doit être rejeté et la décision de renvoi immédiat de B. _____ du 29 septembre 2016 confirmée dans son intégralité. Partant, les mesures provisionnelles requises sont devenues sans objet. b) Le recourant concluant à une indemnité d'un montant égal à une année de traitement, force est d'admettre que la valeur litigieuse se trouve en dessus de celle des prud'hommes, fixée à CHF 30'000.- (113 al. 2 let. d et 114 let. c du code du 19 décembre 2008 de procédure civile [CPC;

Tribunal cantonal TC Page 11 de 11 RS 272]), de sorte que des frais de procédure doivent être perçus (art. 134a al. 2 CPJA a contrario). c) Vu l'issue du recours, il appartient au recourant qui succombe de supporter les frais de justice (art. 131 CPJA). Pour le même motif, il n'est pas alloué d'indemnité de partie à son mandataire (art. 137 CPJA). la Cour arrête: I. Le recours (601 2016 234) est rejeté. Partant, la décision 29 septembre 2016 rendue par B. _____ est confirmée. II. Les frais de procédure, par CHF 1'000.-, sont mis à la charge du recourant, lesquels sont compensés intégralement par l'avance de frais effectuée. III. Aucune indemnité de partie n'est allouée. IV. La demande de restitution de l'effet suspensif (601 2016 235), devenue sans objet, est classée. 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 24 avril 2017/sei Présidente Greffière

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