

# FR\_GERICHTE 601 2020 31 vom 30. November 2020

FR Kantonsgericht, 2020-11-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_601\\_2020\\_31](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2020_31)

FR: FR\_GERICHTE 601 2020 31 du 30 novembre 2020

IT: FR\_GERICHTE 601 2020 31 del 30 novembre 2020

## Regeste

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

## Erwägungen

### E. 6

juin 2012); que, dans le cas particulier, la collaboratrice a été engagée en tant qu'intervenante et responsable de l'AES dès le 18 septembre 2017, à un taux d'activité de 50%; qu'elle a immédiatement été prévenue que sa fonction était sujette à réorganisation; que, lors de la dernière réunion du groupe de travail en février 2019, elle a été informée du fait que son poste serait réparti à raison de 30% en tant que responsable et de 20% en qualité d'intervenante; que, convoquée le 28 février 2019, on lui a exposé que le nouvel organigramme avait été validé; que, le 6 mars 2019, elle a été reçue à un entretien, en présence de deux conseillères communales et de la responsable RH; que l'on peine dès lors à comprendre en quoi son droit d'être entendue aurait été violé par la commune; que, si l'on convient que la réunion de groupe ne constituait pas un climat idéal pour que la collaboratrice s'exprime, il n'en demeure pas moins qu'elle a été invitée, à l'instar des autres participants, à formuler personnellement ses remarques par écrit, après la séance; qu'il apparaît au surplus peu crédible, comme elle le prétend, qu'elle ignorait que son poste allait subir des modifications, dès lors qu'elle s'est précisément efforcée, lors de la rencontre du 6 mars 2019, de démontrer par le biais de son tableau détaillé, que le taux de 30% qui lui était nouvellement dévolu en tant que responsable était insuffisant; qu'en outre et quand bien même l'on devait retenir que l'une des conseillères communales présentes lors de la séance du 6 mars 2019 lui aurait promis que son poste serait maintenu - ce qui n'est pas démontré - cette affirmation devait nécessairement être remise dans son contexte et comprise comme le maintien de son contrat à mi-temps avec modification de son cahier des charges, dès lors qu'elle devenait intervenante à 20%;

Tribunal cantonal TC Page 8 de 13 que ces déclarations ont du reste été précisées par le courriel-réponse de la commune du 13 mars 2019; que la recourante ne peut ainsi pas être suivie lorsqu'elle prétend avoir été trompée et privée de facto de la possibilité de s'exprimer; qu'il y a lieu de constater que son droit d'être entendue a également été respecté par devant le Lientenant de Préfet; que, pour l'essentiel, la collaboratrice perd ici de vue que le devoir de motivation de l'autorité au sens de l'art. 66 CPJA n'est pas illimité, en ce sens que l'autorité n'est pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties. Il suffit qu'elle s'exprime sur ceux qui sont clairement invoqués et dont dépend le sort du litige. La motivation doit porter sur tous les points nécessaires, se prononcer sur tous les arguments pertinents soulevés par les parties : sont nécessaires et pertinents non pas tous les arguments soulevés, mais seuls ceux qui sont de nature à influencer de manière déterminante sur le contenu de la décision, de telle sorte que l'intéressé puisse savoir pour quels motifs elle a été

prise et dès lors pour quels motifs il peut la contester (cf. arrêts TF 8D\_2/2017 du 23 février 2018 consid. 5.2; TA FR 2A 2002 74 du 25 novembre 2004 consid. 2a et les références citées); qu'en l'occurrence, la décision attaquée contient les faits essentiels pour établir, à satisfaction de droit, la chronologie des événements; qu'en outre, elle est suffisamment motivée et contient tous les éléments nécessaires qui ont permis à l'intéressée de recourir valablement devant l'Instance de céans; que c'est en particulier à juste titre que le Lieutenant de Préfet n'a traité l'affaire que sous l'angle des dispositions en matière de suppression de poste et en a tiré les conséquences y relatives, notamment en terme de licenciement, sans discuter par exemple du caractère injustifié du renvoi, dès lors que l'une des procédures exclut par définition l'autre (cf. art. 80 et 83 RP); que, considérant l'ensemble de ce qui précède, le grief de violation du droit d'être entendu doit être rejeté; que, sur le plan matériel, à teneur de l'art. 83 RP, intitulé "transfert et suppression de poste", lorsque les circonstances l'exigent, notamment en cas de réorganisation d'un service, de suppression ou de transformation du poste de travail du ou de la titulaire, le collaborateur ou la collaboratrice peut faire l'objet d'un transfert de poste (al. 1). Des mesures de formation peuvent être offertes pour permettre au collaborateur ou à la collaboratrice une meilleure adaptation à sa nouvelle fonction (al. 2). Lorsqu'il n'est pas possible de lui trouver un emploi dans la commune correspondant à ses capacités et à sa situation antérieure, le collaborateur ou la collaboratrice pourra être licencié-e moyennant un préavis donné au moins six mois à l'avance, pour la fin d'un mois. Sous réserve de l'al. 4, il ou elle recevra une indemnité en fonction de l'âge et des années de service en cas de licenciement ou de transfert à un poste rémunéré à un niveau inférieur (al. 3). 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 non plus due lorsque la commune a procuré au collaborateur ou à la collaboratrice un emploi auprès d'un autre employeur public ou privé, à des conditions comparables à celles dont il bénéficiait (al. 4). Lorsque

Tribunal cantonal TC Page 9 de 13 le transfert a été décidé en application de l'art. 78, al. 3, let. b, il est assimilé à un licenciement suivi d'un réengagement (al. 5). Les déplacements temporaires sont régis par l'art. 31 du présent règlement (al. 6); que, selon l'art. 34 RPers, applicable par le biais des art. 70 al. 2 LCo et 87 RP, l'indemnité de suppression de poste en cas de licenciement est égale à une semaine de traitement (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé-e de moins de 30 ans ou compte moins de trois années de service (al. 1 let. a), au triple du traitement mensuel (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé-e de plus de 30 ans mais de moins de 40 ans révolus (al. 1 let. b), au quintuple du traitement mensuel (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé-e de plus de 40 ans mais de moins de 50 ans révolus (al. 1 let. c) et au sextuple du traitement mensuel (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé-e de plus de 50 ans révolus (al. 1 let. d). Le montant prévu à l'alinéa 1 est augmenté d'un traitement mensuel (treizième salaire compris) par quatre années de service accomplies (al. 2). En cas de transfert en lieu et place du licenciement, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une indemnité calculée en fonction des alinéas 1 et 2, sur la base de la différence entre l'ancien traitement et le nouveau traitement (al. 3). L'article 38 est réservé (al. 4); que, d'après la jurisprudence fédérale relative au droit du personnel de la Confédération, dont on peut s'inspirer par analogie en tenant compte de la taille des structures étatiques sur le plan cantonal,

respectivement communal, il convient d'emblée de souligner qu'il n'existe pas de garantie de maintien dans l'emploi. L'obligation de l'employeur de proposer au collaborateur un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui trouve sa limite dans l'existence même de ce poste (cf. arrêts TAF 2394/2014 du 2 octobre 2014 consid. 5.2; TF 1C\_361/2007 du 17 juin 2008 consid. 5). Il apparaît en effet que dans la plupart des collectivités publiques, il n'existe pas, pour les employés dont le poste est supprimé, un véritable "droit à être réaffecté" dans un autre poste. En effet, les employeurs publics semblent souvent avoir une obligation de moyen et non de résultat, la question d'une indemnisation restant toutefois réservée (cf. ROSELLO, Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique, 2016, p. 250; cf. arrêt TF 8C\_285/2015 du 27 avril 2015); que, dans le cas où aucun transfert décent ne peut "dans l'immédiat" être proposé au collaborateur, ou que celui-ci l'a refusé, ses rapports de service doivent être résiliés, moyennant au minimum un préavis de six mois (cf. 83 al. 3 RP). Selon la doctrine, les effets de la résiliation ne peuvent en effet se produire avant l'échéance de ce délai, ce qui implique que si la suppression de poste est effective avant l'expiration de ces six mois, l'Etat-employeur devra verser le traitement du collaborateur jusqu'au terme de cette durée (cf. MORARD, La garantie d'emploi du fonctionnaire cantonal fribourgeois en cas de suppression de poste in RFJ 1994, p. 125, 135); que si aucun transfert valable n'a pu être mis en œuvre, ni avant le délai de préavis ni pendant, une indemnité pour suppression de poste doit être octroyée au collaborateur, fixée en fonction de son âge et de ses années de service (cf. art. 34 al. 1 et 2 RPers applicable par le renvoi de l'art. 70 al. 2 LCo et de l'art. 87 RP);

Tribunal cantonal TC Page 10 de 13 qu'en tout état de cause, la réorganisation de fonctions au sein de l'administration, avec suppression de certains postes ou fonctions, est une question d'organisation administrative et non de droit de la fonction publique. Par conséquent, les autorités judiciaires ne peuvent pas se prononcer sur l'opportunité de telles réorganisations, soustraites ainsi dans une large mesure à leur examen (arrêt TAF A-2394/2014 du 2 octobre 2014, consid. 5.1, confirmé in arrêt TF 8C\_810/2014 du 1er avril 2015; WYLER/BRIGUET, p. 80). Aussi, le Tribunal administratif fédéral se limite-t-il notamment à examiner si lesdites mesures reposent sur des motifs sérieux et si elles ne sont pas uniquement un prétexte avancé pour influencer un rapport de travail particulier (arrêts 8C\_454/2019 du 20 mai 2020 consid. 3.1.2; TAF A-2394/2014 du 2 octobre 2014, consid. 5.1; ROSELLO, p. 251); qu'il doit en aller de même sur le plan cantonal et communal, le Tribunal cantonal, respectivement le Préfet, n'étant pas compétent pour juger de l'opportunité ou non de la réorganisation d'un service étatique (arrêt TC FR 601 2016 257 du 29 mars 2018 consid. 3b); que, dans le cas particulier, il convient d'emblée de constater que le service de la petite enfance de la commune de B. \_\_\_\_\_ a fait l'objet d'une réorganisation, annoncée d'ailleurs à la collaboratrice au moment de son engagement et concrétisée au travers des séances du groupe de travail auxquelles elle a pris part; que les changements intervenus reposent sur des motifs sérieux et ne peuvent pas être considérés comme des prétextes de la commune intimée pour influencer le rapport de travail qui la liait à la recourante. Partant, et quoi que puisse en penser cette dernière, il est incontestable que la présente affaire a trait à la question de la suppression d'un poste ensuite d'une restructuration; qu'or, l'employé n'est pas habilité à contester la façon dont son employeur entend réorganiser ses services (cf. arrêts TAF A-2394/2014 du 2 octobre 2014, consid. 5.1, confirmé par TF 8C\_810/2014 du 1er avril 2015, applicables par analogie; TC FR 601 2016 257 du 29 mars 2018 consid. 3b; WYLER/BRIGUET, p. 80); qu'en particulier, la

recourante ne pouvait exiger le maintien de sa fonction et ce, indépendamment du fait qu'elle considérait que le taux d'activité de 30% qui lui était nouvellement attribué en tant que responsable AES était insuffisant; que, dans le même ordre d'idées, son employeur n'avait pas besoin de justifier la réduction du taux d'occupation nouvellement attribué à la responsable AES, ni la faisabilité de celui-ci; que l'avis des employés sur les choix et les modalités de la réorganisation ne suffisent pas pour la remettre en cause; qu'or, dans le cadre de la restructuration du service, la commune a proposé à la recourante un poste, au même taux d'activité que l'ancien, avec deux composantes: un 30% en tant que responsable et un 20 % comme intervenante; que force est d'emblée de constater que ce poste correspondait à ses compétences, les deux fonctions étant d'ailleurs celles qui figuraient déjà dans le contrat du 13 septembre 2017 qu'elle avait signé; qu'il n'est cependant pas contesté que, de fait, la collaboratrice n'a travaillé qu'en qualité de responsable AES, comme l'atteste son cahier des charges initial;

Tribunal cantonal TC Page 11 de 13 que, d'ailleurs, aussi bien la commune que l'autorité préfectorale ont reconnu que le poste proposé n'était pas en tous points équivalent à sa situation antérieure (cf. art. 83 al. 3 RP), de sorte qu'elles ont admis qu'il s'agissait d'une suppression de poste, impliquant une proposition de transfert et cas échéant une indemnité (pour la commune, cf. observations du 12 juin 2019 adressées par celle-ci à la Préfecture); qu'à l'évidence, la recourante n'était pas libre d'accepter partiellement le nouveau poste proposé - soit le 30% en tant que responsable - et de refuser le 20% comme intervenante; que, conformément à ce que prévoit l'art. 83 al. 3 RP, elle avait uniquement le choix entre accepter son transfert dans ses nouvelles fonctions - telles qu'elle étaient proposées à un taux global d'activité de 50% - ou devoir résilier ses rapports de service, dans les deux cas moyennant une indemnité; que la décision du 29 mars 2019 était du reste non équivoque sur ce point (cf. décision communale du 29 mars 2019, "Si vous acceptez ces nouvelles conditions et, par conséquent, la modification de votre contrat de travail sur ce point, nous vous prions de bien vouloir signer la copie du présent courrier pour accord [...] En cas de refus des nouvelles conditions proposées, nos rapports de travail prendront fin au 30 septembre 2019, en application de l'art. 83 al. 3 RPer"); qu'en tout état de cause, la commune était légitimée à ne pas scinder davantage un poste à mi- temps, les taux d'activité trop réduits impliquant nécessairement des difficultés en terme de recrutement et de gestion du personnel; qu'autrement dit, il y a lieu de constater qu'en refusant le poste à 50% proposé par la commune, la recourante a renoncé à son transfert; que c'est dès lors à juste titre que son employeur lui a confirmé, par courrier du 18 juin 2019, la fin de ses rapports de service avec effet au 30 septembre 2019, comme annoncé par décision du 29 mars 2019; que la commune était en droit de prévoir - par décision du 29 mars 2019 - la résiliation conditionnelle des rapports de travail de la collaboratrice moyennant un délai de six mois, conformément à l'art. 83 al. 3 RP, lequel a valablement couru jusqu'au 30 septembre 2019, que, s'agissant de l'indemnité, elle a correctement été fixée par la commune, respectivement par l'autorité préfectorale, à une semaine de traitement; que, contrairement à ce que soutient la recourante, son âge n'est ici pas déterminant, dès lors qu'elle comptabilisait moins de trois ans de service (cf. art. 34 al. 1 let. a RPer, applicable par le biais des art. 70 al. 2 LCo et 87 RP); que le texte du règlement est clair à cet égard (cf. art. 34 al. 1 let. a RPer, "moins de 30 ans ou compte moins de trois années de service"); que, pour l'ensemble des considérants qui précèdent, le recours doit être rejeté en tous points et la décision du Lieutenant de Préfet du 6 janvier 2020, bien fondée, confirmée; qu'il n'y a dès lors pas lieu de donner suite aux mesures d'instruction requises, l'interrogatoire des parties et les différents témoignages

demandés n'étant notamment pas de nature à modifier

Tribunal cantonal TC Page 12 de 13 l'opinion de la Cour (cf. ATF 130 II 425 consid. 2.1 et les arrêts cités; arrêt TC FR 603 2015 51 du 18 juillet 2016 consid. 5; cf.

DUBEY/ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 1972; cf. JAÏCO

CARRANZA/MICOTTI, CPJA annoté, 2006, art. 59, n. 59.4); que les autres griefs formulés par la recourante, portant sur le décompte des heures supplémentaires et des vacances, sortent manifestement du cadre du litige, dès lors que ces questions n'ont pas été examinées par les autorités précédentes; que les conclusions y relatives sont dès lors irrecevables; que, cela étant, dans la mesure où le recours est rejeté, il incombe à la commune de régler les modalités de fin des rapports de travail de son employée; que, selon l'art. 134a al. 2 CPJA, 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); qu'en l'occurrence, considérant que la recourante conclut principalement à sa réintégration ainsi qu'au versement de son salaire et d'une indemnité ou subsidiairement, à l'octroi d'une indemnité de plus de CHF 50'000.-, il y a lieu de retenir que la valeur litigieuse est très clairement supérieure à CHF 30'000.-; que, vu l'issue du recours, les frais de procédure sont mis à sa charge (cf. art. 131 CPJA); que, pour la même raison, il ne lui est pas alloué d'indemnité de partie (cf. art. 137 CPJA); qu'en vertu de l'art. 139 CPJA, aucune indemnité de partie n'est allouée aux collectivités publiques, sauf si leurs intérêts patrimoniaux sont en cause ou que des circonstances particulières ont rendu nécessaire l'appel à des mandataires extérieurs; qu'en l'occurrence, la commune a agi comme employeur de la recourante, de sorte que l'on doit admettre que ses intérêts patrimoniaux sont en cause et que, par conséquent, une indemnité de partie peut lui être octroyée, à charge de la recourante (arrêts TA FR 1A 1993 62 du 23 février 1994 in RFJ 1994 232, 233; 1A 2001 92 du 25 avril 2002, consid. 4); que, considérant la liste de frais produite par Me Valentin Aebischer le 1er octobre 2020 - laquelle doit être ajustée en application du tarif cantonal du 17 décembre 1991 des frais de procédure et des indemnités en matière de juridiction administrative (Tarif JA ; RSF 150.12), en particulier de son art. 8 al. 1 prévoyant un tarif horaire de CHF 250.- et de son art. 9 al. 2 instaurant un remboursement de 40 centimes par photocopie - une indemnité correspondant à 14.17 heures de travail, plus CHF 78.20 de débours, TVA de 7.7% en sus, sera allouée, soit un montant total de CHF 3'899.50 (CHF 3'542.50 d'honoraires + CHF 78.20 de débours + CHF 278.80 de TVA); (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 13 de 13 la Cour arrête : I. Le recours est rejeté, dans la mesure où il est recevable. Partant, la décision de la Préfecture de la Sarine du 6 janvier 2020 est confirmée. II. Il incombe à la commune de B.\_\_\_\_\_ de régler les modalités liées à la fin des rapports de service. III. Les frais judiciaires, par CHF 1'000.-, sont mis à la charge de la recourante. Ils sont compensés par l'avance de frais qu'elle a versée. IV. Il est alloué à la commune de B.\_\_\_\_\_, à titre d'indemnité de partie, un montant de CHF 3'899.50 (TVA de CHF 278.80 comprise), à verser en main de son mandataire, à la charge de la recourante. V. Notification. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral, à Lucerne, dans les 30 jours dès sa notification. La fixation du montant 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 30 novembre 2020/smo La Présidente : La Greffière :

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