

FR_GERICHTE 601 2021 181 vom 7. April 2022

FR Kantonsgericht, 2022-04-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2021_181

FR: FR_GERICHTE 601 2021 181 du 7 avril 2022

IT: FR_GERICHTE 601 2021 181 del 7 aprile 2022

Regeste

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

Erwägungen

E. 12

septembre 2016, A. _____ a été réengagée par dite Association, avec entrée en fonction dès le 1er janvier 2017, également en tant que curatrice à 50% et responsable du service à 10%. Entre le mois d'août 2019 et février 2020, son taux a temporairement été fixé à 80%, dans le cadre d'un remplacement. B. A la mi-mars 2020, un confinement a été ordonné, suite à la crise de pandémie de Covid-19. Pendant cette période, la collaboratrice a été régulièrement absente, au motif que sa fille a dû être hospitalisée à deux reprises et qu'elle a connu elle-même des périodes d'incapacité médicalement attestée, la première fois pour suspicion de contamination au Covid-19, en avril 2020, la deuxième, du 18 mai 2020 au 24 mai 2020, suite à une complication de sa grossesse, annoncée au comité directeur de B. _____ par courriel du 18 mai 2020. A cette occasion, elle a requis qu'un entretien soit organisé avec sa hiérarchie. Par courriel du 25 mai 2020, elle a informé le comité que, suite à son hospitalisation, elle se trouvait au bénéfice d'une nouvelle incapacité de travail jusqu'au 22 juin 2020. Il ressort du dossier que la grossesse de l'intéressée a dû être interrompue entre le 21 et le 22 mai 2020. C. Le 22 juin 2020, la collaboratrice n'étant plus en arrêt de travail, la séance requise par celle-ci dans son courriel du 18 mai 2020 a eu lieu en présence de la présidente et du vice-président du comité directeur. Aucun procès-verbal n'a été établi. Il ressort du compte-rendu rédigé par A. _____ qu'à cette occasion elle a été informée que B. _____ mettait fin à son contrat suite à une rupture du lien de confiance. Les membres du comité lui auraient exposé que cela faisait plusieurs mois qu'il y avait des conflits au sein du service et qu'il n'était plus possible de continuer ainsi. Ils auraient également précisé qu'un renvoi avec effet immédiat aurait pu être prononcé, mais qu'ils optaient pour un licenciement ordinaire avec trois mois de délai, soit jusqu'au 30 septembre 2020. Un retour au service ne semblait plus possible, vu les plaintes des collaboratrices. Lors de cet entretien, la collaboratrice aurait contesté le caractère justifié de son licenciement, exposé que la période de pandémie avait été difficile et qu'elle avait toujours assumé ses fonctions par télétravail. En outre, elle aurait signifié que son poste de responsable de service représentait un 10% et que son travail en tant que curatrice, à 50%, avait toujours donné entière satisfaction. D. Par courrier du 24 juin 2020 adressé à l'intéressée, B. _____ s'est référée à la séance du 22 juin 2020 et a confirmé sa décision de licenciement, avec effet au 30 septembre 2020. La collaboratrice a en outre été avertie qu'elle était libérée de son obligation de travailler. Dès le 25 juin 2020, celle-ci a été mise au bénéfice d'une incapacité de travail médicalement attestée jusqu'au 10 juillet 2020, prolongée ensuite jusqu'au 30 septembre 2020.

Tribunal cantonal TC Page 3 de 24 En juillet 2020, l'intéressée a requis qu'on lui indique les motifs de son licenciement, ce que B._____ a fait par réponse du 18 juillet 2020. Le 22 juillet 2020, une nouvelle rencontre a eu lieu, sans que celle-ci ne soit protocolée. A cette occasion, selon le compte-rendu rédigé par la collaboratrice, celle-ci aurait demandé à pouvoir accéder à sa session professionnelle, ce qui lui a été refusé. E. Le 30 juillet 2020, A._____ a interjeté recours contre la décision de licenciement du 24 juin 2020 devant la Préfecture du district de D._____ (ci-après: le Préfecture) et a conclu, sous suite de frais et dépens, à son annulation, à ce qu'il lui soit versé une indemnité compensatoire non sujette à cotisations sociales correspondant à sept mois de traitement, treizième salaire compris. A titre de mesures provisionnelles, elle a requis qu'ordre soit donné à B._____ de réactiver - sans en modifier le contenu - sa session professionnelle et d'autoriser cette dernière à y accéder à distance. En substance, elle a fait valoir que son droit d'être entendue n'avait pas été respecté, dès lors qu'elle avait été mise devant le fait accompli lors de la séance du 22 juin 2020 - initiée par ses soins -, qu'elle n'avait pas pu faire valoir sa position de manière concrète et qu'elle n'avait pas pu consulter le dossier constitué. A cela s'ajoutait que la décision du 24 juin 2020 ne comportait aucune motivation. Sur le fond, elle a considéré qu'il n'était pas limpide de savoir si elle avait fait l'objet d'une procédure de renvoi ordinaire ou extraordinaire et qu'en tout état de cause, aucune des deux n'était justifiée. Concernant le licenciement ordinaire, elle a rappelé que ses évaluations étaient satisfaisantes et qu'aucun avertissement ne lui avait été notifié. S'agissant d'un renvoi avec effet immédiat, elle a contesté avoir commis les manquements graves énumérés dans le courrier de B._____ du 18 juillet 2020 et a considéré que la décision ne respectait pas le principe de la proportionnalité. Concernant en particulier le reproche qui lui avait été fait d'avoir été absente du service durant la période de confinement, elle a exposé que cette remarque était hautement déplacée au vu du contexte sanitaire et de sa vulnérabilité avérée, tout en soulignant qu'elle avait toujours été à disposition de l'équipe et du comité par téléphone et par courriel, aussi bien lorsqu'elle était en télétravail que lorsqu'elle se trouvait en incapacité. A cet égard, elle a fait valoir qu'elle avait besoin d'accéder à sa session professionnelle pour pouvoir produire les échanges de courriels qu'elles avaient eus avec ses collaboratrices. Par courrier du 5 août 2020, le Lieutenant de Préfet a donné ordre à B._____, à titre de mesure superprovisionnelle, de préserver le contenu de la messagerie professionnelle de la collaboratrice dans son état au 24 juin 2020. Par mémoire concis du 1er septembre 2020, B._____ a conclu au rejet de la requête de mesure provisionnelle, arguant qu'elle se tenait à disposition pour donner suite à toutes injonctions de l'autorité préfectorale relatives à la production de moyens de preuve, notamment d'échanges de courriels entre la collaboratrice et des tiers. Par décision du 7 octobre 2020, le Lieutenant de Préfet a admis partiellement la requête de mesures provisionnelles et donné ordre à B._____ de préserver le contenu de la session professionnelle de A._____ dans son état au 24 juin 2020, conformément à la décision de mesures superprovisionnelles prise par courrier du 5 août 2020. Un délai a été accordé à B._____ pour se déterminer sur le fond du recours. Par réponse du 9 novembre 2020, l'Association a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet du recours du 30 juillet 2020, considérant en substance que la collaboratrice avait pu valablement

Tribunal cantonal TC Page 4 de 24 s'exprimer lors de la séance du 22 juin 2020, et ce quand bien même les reproches à son encontre ne lui avaient pas été communiqués au préalable. En outre, les motifs de son renvoi avaient été ensuite détaillés par écrit. Dans ces conditions, la violation de son droit d'être entendue, pour autant qu'avérée, pouvait être

réparée par-devant la Préfecture. En outre, B. _____ a exposé qu'aucun membre du comité directeur n'était juriste et qu'ils avaient été en proie à une certaine confusion quant à la procédure de licenciement. Ils avaient bien eu la volonté de résilier les rapports avec effet immédiat mais avaient souhaité faire un geste en permettant à l'intéressée de bénéficier de trois mois de salaire supplémentaires. En l'espèce, c'était l'accumulation des manquements perpétrés par la collaboratrice, soit la violation répétée de ses devoirs liés notamment à sa fonction de cheffe de service, qui était à l'origine de la décision du 24 juin 2020. A l'appui de ses déclarations, B. _____ a produit, entre autres, un document non daté et non signé, listant les reproches faits par les collaboratrices à l'endroit de leur cheffe de service. Par courriel du 13 novembre 2020, le Lieutenant de Préfet a requis de B. _____ qu'elle produise diverses preuves, qu'elle indique les mesures prises par le comité directeur par rapport à la crise de Covid-19 et qu'elle explique dans quel contexte les déclarations des collaboratrices du service, contenues dans le document précité, non daté et non signé, avaient été récoltées. Par réponse du 7 décembre 2020, B. _____ a donné suite aux injonctions du Lieutenant de Préfet et a notamment exposé que les mesures liées à la pandémie avaient été discutées lors d'une séance organisée le 17 mars 2020, en l'absence de la collaboratrice, qui se trouvait en incapacité à ce moment-là, mais qui s'était vue notifier le procès-verbal établi à cette occasion. Quant à la liste des reproches établie par les collaboratrices du service, elle avait été rédigée par celles-ci, sur demande du comité directeur, après que le recours du 30 juillet 2020 ait été déposée. Un deuxième échange d'écritures a été ordonné, lors duquel plusieurs nouvelles réquisitions de preuves ont été déposées. F. Par décision du 27 janvier 2021, sur requête de A. _____, son employeur lui a reconnu un droit à l'indemnisation d'un solde d'heures de 11.85 et d'un solde de vacances de 17.5 jours. Pour l'essentiel, le comité directeur a rappelé la nuance entre les heures supplémentaires et le solde positif accumulé dans le contexte d'un horaire flexible, a souligné que la collaboratrice ne pouvait ignorer les règles en la matière et, en tant que responsable, pouvait organiser son temps de travail relativement librement. Elle connaissait le risque de ne pas pouvoir compenser le solde excédentaire en cas de résiliation. Nonobstant cela, le comité directeur a accepté d'entrer en matière sur la demande de la collaboratrice mais a réduit ses prétentions. Se référant à la réglementation en la matière, il a considéré que seules 24 heures pouvaient être reportées d'une année civile à l'autre, que les heures effectuées par la collaboratrice alors qu'elle était en incapacité de travail devaient être retranchées en totalité et a déduit 7h15 pour tenir compte des pauses de midi non enregistrées. Agissant le 2 mars 2021, la collaboratrice a interjeté recours contre cette décision devant la Préfecture et a conclu, sous suite de frais et dépens, à son annulation et, principalement, à ce qu'elle se voie rétribuer un solde de 30.74 d'heures supplémentaires, avec intérêts à 5% dès la fin des rapports de service et, subsidiairement, à ce que la cause soit renvoyée à la commune pour nouvelle décision dans le sens des considérants. En substance, elle a fait valoir qu'elle transmettait chaque mois au comité directeur un rapport établissant les heures de présence, la prises de vacances et les absences de l'ensemble des

Tribunal cantonal TC Page 5 de 24 collaboratrices du service, y compris d'elle-même. Le comité n'avait jamais opposé le quota d'heures supplémentaires aux reports d'heures excédant en fin d'année civile. Lors de l'évaluation des prestations 2019, il aurait même, implicitement à tout le moins, avalisé dit report. La décision attaquée créait une inégalité de traitement entre elle-même et les autres collaboratrices du service, lesquelles avaient pu compenser les heures supplémentaires qu'elles avaient effectuées alors que la recourante, renvoyée, n'avait pas eu la possibilité de le faire. En outre, A. _____ estimait que

B. _____, qui avait critiqué son manque de présence pendant le confinement et l'avait renvoyée, entre autres, pour cette raison, était malvenue, à ce stade, de lui reprocher d'avoir effectué des heures lorsqu'elle était en incapacité de travail. Pour le reste, elle a relevé qu'elle était dans l'impossibilité de se prononcer sur les réductions opérées à titre de pauses de midi puisqu'elle n'était pas en possession des décomptes y afférents. Elle considérait que sa manière de faire avait toujours été la même et que son employeur n'avait jamais procédé à des déductions de ce type. Par écrit du 7 avril 2021, B. _____ a conclu au rejet du recours, sous suite de frais et dépens, ensuite de quoi les parties ont été invitées à un second échange d'écritures, dans le cadre duquel elles n'ont pas modifié substantiellement leurs positions. G. Par décision incidente du 12 avril 2021, le Lieutenant de Préfet a ordonné la jonction des recours du 30 juillet 2020 et du 2 mars 2021. Par décision incidente du 12 août 2021, l'autorité précitée a fait partiellement droit à certaines réquisitions de preuves formulées par A. _____ dans ses deux recours, et a notamment exigé la production de divers documents. Elle a en revanche et en particulier refusé de donner accès à la collaboratrice à son ancienne session professionnelle, retenant que cette requête était disproportionnée, du moment que B. _____ avait produit les documents nécessaires à la résolution du litige se trouvant sur dite session, que cette réquisition s'apparentait à une recherche indéterminée de moyens de preuves ("fishing expedition") et que celle-ci contribuerait à alourdir la procédure, qui comprenait déjà plusieurs échanges d'écriture. H. Par décision du 22 octobre 2021, le Lieutenant de Préfet a rejeté les recours interjetés par A. _____ les 30 juillet 2020 et 2 mars 2021 et, partant, confirmé la décision de renvoi du 24 juin 2020 et celle relative au décompte des soldes d'heures et de vacances du 27 janvier 2021. Sur le plan formel, l'autorité précitée a retenu en substance que B. _____ avait violé le droit d'être entendu de la collaboratrice en ne constituant pas un dossier, en ne permettant pas à cette dernière de s'exprimer avant son renvoi et en lui communiquant les motifs de celui-ci seulement a posteriori, par courrier du 18 juillet 2020. Fort de ce constat, le Lieutenant de Préfet a considéré cependant que la violation avait été réparée devant lui, A. _____ ayant eu l'occasion de s'exprimer et de faire valoir ses griefs, d'autant qu'un renvoi à l'autorité d'engagement aurait constitué une vaine formalité. S'agissant du licenciement en particulier, le Lieutenant de Préfet s'est référé aux observations de B. _____ du 20 novembre 2020 et a relevé que celle-ci avait toujours eu la volonté de résilier les rapports de service de la collaboratrice avec effet immédiat et qu'il fallait dès lors examiner exclusivement si les conditions d'une telle procédure étaient réalisées. Pour l'essentiel, il a retenu qu'en dépit du fait que les doléances des collaboratrices du service avaient été exprimées par écrit postérieurement à la décision attaquée, il fallait leur donner un certain crédit. En outre, le Lieutenant de Préfet a considéré que, même si certains reproches faits à la cheffe de service étaient la conséquence en partie du contexte particulier de la pandémie de Covid-19 et liés également aux difficultés familiales et médicales rencontrées par la collaboratrice, l'on se trouvait en présence d'une

Tribunal cantonal TC Page 6 de 24 accumulation de manquements suffisante pour prononcer un renvoi avec effet immédiat, étant souligné que le bon fonctionnement du service était en jeu. L'attitude passive de la collaboratrice dans le contexte spécifique de la pandémie de Covid-19, cumulée aux autres manquements constatés, ne permettait pas de prononcer un avertissement préalable. S'agissant du nombre d'heures rémunérées par l'association intimée, le Lieutenant de Préfet a estimé que la règlementation de B. _____ en la matière était claire, en particulier quant au report d'heures admis par année civile. Dans ces conditions, il a estimé que la recourante ne pouvait pas prétendre à une égalité

dans l'illégalité. Ensuite, il a été retenu qu'aucune pièce du dossier ne confirmait, comme le soutenait l'intéressée, qu'elle aurait été autorisée à travailler pendant ses périodes d'incapacité de travail. Au contraire, son devoir de fidélité lui imposait de recouvrer la santé. Enfin, les déductions opérées pour les pauses de midi étaient conformes à la législation fédérale en la matière. I. Agissant le 26 novembre 2021, A. _____ interjette recours devant le Tribunal cantonal contre la décision préfectorale du 22 octobre 2021 et prend des conclusions similaires à celles formulées dans son recours formé devant le Préfet le 30 juillet 2020, à savoir principalement que la décision préfectorale soit annulée, à ce qu'il lui soit versé une indemnité compensatoire non sujette à cotisations sociales correspondant à sept mois de traitement, treizième salaire compris, et subsidiairement, à ce que la cause soit renvoyée pour instruction complémentaire et nouvelle décision. A ce stade, elle ne prend cependant aucune conclusion formelle quant à son décompte d'heures. A titre de mesures provisionnelles, elle requiert qu'ordre soit donné à B. _____ de réactiver - sans en modifier le contenu - sa session professionnelle et d'autoriser cette dernière à y accéder à dire de justice. En outre, elle demande la tenue de débats et une audience d'instruction lui permettant d'être confrontée à ses collègues ainsi qu'à son employeur et la production de diverses preuves documentaires. En substance, sur le plan procédural, elle fait valoir que c'est à tort que le Lieutenant de Préfet a considéré que la violation de son droit d'être entendue avait été valablement réparée, arguant qu'elle a été privée de l'administration de preuves pertinentes et valablement requises. Au vu du poids accordé aux plaintes des collaboratrices, rédigées après le dépôt du recours du 30 juillet 2020, l'autorité d'engagement se devait de les répertorier séance tenante, d'autant que la recourante considère qu'elle est désormais dans l'impossibilité d'établir si ces doléances ont véritablement fondé son renvoi ou si cette liste est le fruit d'une réflexion mûrie. Elle estime qu'elle se trouve, à ce stade, démunie pour contester les accusations portées à son encontre qui n'ont pas fait l'objet d'une instruction et auxquelles elle n'a pas pu se confronter. En outre, elle considère que l'appréciation anticipée de certaines preuves faite par l'autorité intimée lui a également causé du tort. A cet égard, elle relève notamment qu'en lui ayant refusé l'accès à son ancienne session professionnelle, le Lieutenant de Préfet l'a privée de la possibilité de jouir d'un procès équitable et de celle de disposer des moyens de preuves essentiels à sa défense. S'agissant de son renvoi à proprement parler, elle relève le contexte particulier dans lequel elle a dû évoluer avant son licenciement, se référant notamment à la pandémie, à ses absences médicalement attestées et à sa grossesse complexe. Elle considère que si le comité directeur avait des reproches à lui faire, il aurait dû agir en ordonnant une mesure disciplinaire, un audit ou un coaching. Dans le même ordre d'idées, il aurait dû interpellé la recourante, de manière à respecter le principe de la proportionnalité. Quant au dernier reproche listé dans le courrier de B. _____ du 18 juillet 2020, relatif à la mauvaise gestion d'un dossier (cas E. _____), la collaboratrice rappelle

Tribunal cantonal TC Page 7 de 24 que les faits remontent à l'automne 2019 et que, même si elle a reconnu ses torts dans cette affaire, cet incident ne peut pas constituer un manquement suffisamment grave justifiant une rupture du lien de confiance. Concernant la décision du 27 janvier 2021, la recourante fait valoir que le report d'heures en fin d'année civile était largement toléré depuis la création de B. _____, et ce en dépit de la réglementation sur le sujet. Elle requiert à ce titre que les décomptes de ses collaboratrices soient produits. Pour le reste, elle relève que l'association intimée était au courant du fait qu'elle travaillait pendant ses périodes d'incapacité de travail et ne l'a pas empêchée de le faire. Dans ces conditions, elle doit être protégée dans sa confiance et les heures effectuées doivent être rétribuées. A

cela s'ajoute que si elle pouvait avoir accès à son ancienne session, elle pourrait apporter la preuve que ses interventions, à ce moment-là, étaient nécessaires. J. Par courrier du 30 novembre 2021, l'Autorité de céans enjoint B._____ à conserver le compte de messagerie professionnelle de la recourante. Par courrier du 17 décembre 2021, A._____ rectifie sa conclusion principale en ce sens qu'en plus de l'indemnité requise, aucune réduction du solde d'heures ne soit opérée, arguant que dite précision s'inscrit fidèlement dans le cadre de la motivation de son recours déposé devant le Tribunal cantonal le 26 novembre 2021. Invité à se déterminer, le Lieutenant de Préfet conclut au rejet du recours et au rejet de la requête de mesures provisionnelles par courrier du 10 janvier 2022, renvoyant à la motivation figurant dans la décision querellée. Dans ses observations du 25 janvier 2022, B._____ conclut également au rejet du recours, sous suite de frais et dépens. Elle fait valoir en substance qu'aucun vice procédural ne peut être retenu. L'association intimée relève en particulier que le droit d'être entendu de la collaboratrice a été valablement réparé devant le Lieutenant de Préfet, preuve en est que celle-ci a pu s'exprimer de manière détaillée sur les reproches formulés, aussi bien lors de la séance du 22 juin 2020 que, par la suite, lorsque la liste des doléances de ses subordonnées a été produite devant la Préfecture. A cet égard, elle précise également que dite liste n'est pas la principale raison de son renvoi; le comité directeur avait déjà relevé des manquements auparavant et les doléances des collaboratrices n'ont fait que confirmer son sentiment. En outre, B._____ considère qu'aucune violation du droit d'être entendu ne peut être retenu en lien avec l'appréciation anticipée des preuves opérée par le Lieutenant de Préfet. Pour le reste, sur le fond, le renvoi est justifié par les circonstances découlant de l'attitude de la collaboratrice lors de la pandémie de Covid-19, cumulée aux autres manquements constatés et, comme l'a relevé le Lieutenant de Préfet, ces circonstances ne permettaient pas de prononcer un avertissement préalable. S'agissant enfin du report d'heures, l'intimée admet qu'avant le licenciement de la recourante, le comité directeur n'opposait pas le quota d'heures règlementaires aux reports d'heures supplémentaires excédant la limite en fin d'année civile mais qu'au travers de sa décision contestée du 27 janvier 2021, l'association intimée avait clairement démontré sa volonté de ne plus perpétuer sa pratique illégale et celle de se conformer à son propre règlement. Partant, aucun motif ne justifie que la recourante soit traitée de manière égale dans l'illégalité. Enfin, la collaboratrice avait le devoir général de fidélité de ne pas travailler pendant ses arrêts maladie, d'autant qu'il serait absurde que les travailleurs au bénéfice d'une incapacité médicalement attestée puissent accumuler des heures supplémentaires - en invoquant des urgences à liquider - alors que leurs heures (normales) sont déjà décomptées.

Tribunal cantonal TC Page 8 de 24 Aucun autre échange d'écritures n'a eu lieu entre les parties. Il sera fait état des arguments développés par celles-ci à l'appui de leurs conclusions, dans les considérant en droit du présent arrêt, pour autant que cela soit utile à la résolution du litige. en droit 1. 1.1. 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. 1.2. 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. Aux termes de l'art. 70 LCo, applicable aux associations de communes en vertu de l'art. 126 LCo, 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 présente loi, les dispositions de la loi cantonale du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers; RSF 122.70.1), hormis les art. 4 à 23, 131a, 132 al. 1 et 2 et 133 al. 1, 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). En l'occurrence, B. _____ est dotée d'un règlement du personnel du 1er septembre 2016, entré en vigueur le 1er janvier 2017 (ci-après : RP). 3. 3.1. Garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) et les art. 57 ss CPJA, le droit d'être entendu 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 145 I 167 consid. 4.1; arrêt TF 8C_610/2021 du 2 février 2022 consid. 3.2). 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. 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. Elle peut également

Tribunal cantonal TC Page 9 de 24 se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure, ce qui serait incompatible avec l'intérêt de la partie concernée à ce que sa cause soit tranchée dans un délai raisonnable (cf. arrêt TF 8C_541/2017 du

E. 14

mai 2018 consid. 2.2; 8C_381/2021 considl. 4.2). 3.2. L'art. 19 RP, intitulé "procédure de résiliation ou de renvoi", consacre le droit d'être entendu. Aux termes de cette disposition, l'autorité d'engagement est compétente pour mener la procédure. Elle peut confier la conduite de la procédure à une autre personne, interne ou externe à l'administration. Le licenciement est communiqué par pli recommandé ou en main propre avec accusé de réception (al. 1). Avant de rendre une décision, il est procédé à la constitution du dossier. Le collaborateur ou la collaboratrice en est informé-e, avec indication des motifs. Le collaborateur ou la collaboratrice doit être entendu-e (al. 2). Toutefois, dans les cas graves, lorsque le motif est d'emblée prouvé ou qu'il est admis par le collaborateur ou la collaboratrice, la décision de renvoi peut être prononcée immédiatement par le Comité directeur après avoir entendu oralement le collaborateur ou la collaboratrice (al. 3). 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. Afin que l'employé puisse exercer son droit de manière complète, 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 (cf. arrêts TF 8C_79/2021 du 9 septembre 2021 consid. 2.1; 8C_257/2019 du 12 mai 2020 consid. 4.3; 8C_419/2017 du 16 avril 2018 consid. 4.3; 8C_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 3.2). D'après la jurisprudence, l'autorité compétente ne peut dans tous les cas parvenir à sa décision (définitive) qu'après avoir eu connaissance de la situation d'espèce pertinente et avoir entendu la personne concernée. Le droit d'être entendu est violé lorsque le licenciement est dans les faits déjà certain et établi avant même d'entendre l'employé concerné (arrêt TAF A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 5.2.2, qui se réfère aux arrêts TF 8C_340/2014 du 15 octobre 2014 consid. 5.2, non publié in ATF 140 I 320, et 8C_187/2011 du 14 septembre 2011 consid. 6.2). Cela étant, il est dans la nature des choses qu'à ce moment, l'employeur ait en principe déjà l'intention de dissoudre les rapports de travail. Dans le cas contraire, il n'y aurait en effet aucun motif d'entendre l'employé. Il ne peut pas non plus être évité que l'employeur maintienne le plus souvent son avis initial, qui résulte lui-même des éléments qu'il a pu rassembler pour établir son projet de décision. Il est néanmoins essentiel que la décision de résiliation des rapports de travail ne soit pas déjà définitive au moment de donner la possibilité à l'employé d'exercer son droit d'être entendu et, partant, qu'il ne soit pas exclu que l'employeur revienne sur son projet. Cela suppose une attention particulière de l'employeur à l'égard de son agent (arrêt TAF A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 5.2.2, avec renvoi à arrêt TAF A-6277/2014 du 16 juin 2015 consid. 7.2.1). 3.3. Dans le cas particulier, il paraît important, à titre préliminaire, de resituer le contexte dans lequel le renvoi litigieux a été prononcé. A la mi-mars 2020, la crise de Covid-19 a été élevée au rang de pandémie par l'Organisation mondiale de la santé et un confinement a été ordonné par le Conseil fédéral. S'agissant de la situation personnelle de la collaboratrice, elle a dû être arrêtée à plusieurs reprises pendant cette période. Elle a été absente une première fois, du 16 au 20 mars

Tribunal cantonal TC Page 10 de 24 2020, sa fille devant se faire hospitaliser. Début avril, cette dernière a dû être réopérée, ce qui a nécessité l'absence de la précitée pour au moins une journée. Dès le 9 avril 2020, A._____ a elle-même été mise au bénéfice d'une incapacité médicalement attestée pendant 10 ou 12 jours, pour suspicion de contamination au Covid-19. Ensuite, dès le 18 mai 2020, elle a informé le comité qu'elle était enceinte de trois mois et que suite à des complications, son médecin l'avait mise en arrêt jusqu'au 24 mai 2020. Il ressort du dossier qu'elle a ensuite été hospitalisée et qu'elle a dû subir un curetage entre le 21 et le 22 mai 2020. Pour cette raison, l'arrêt maladie de l'intéressée a été prolongé jusqu'au 22 juin 2020, jour où s'est tenue la séance, qu'elle avait elle-même requise au préalable, et lors de laquelle on lui a signifié son renvoi. Lors de cette rencontre, il lui a été exposé par les membres du comité qu'ils pourraient la licencier avec effet immédiat mais qu'ils avaient décidé de lui donner plus de temps, donc de rompre le contrat avec effet au 30 septembre 2020. Cette confusion a ensuite été reprise dans le courrier du 24 juin 2020, par lequel le comité directeur réitérait qu'il était mis un terme à son contrat avec un délai de trois mois. Le véritable objet de cette séance du 22 juin 2020 n'a pas été annoncé et celle-ci n'a pas été protocolée. Ce n'est que par courrier du 18 juillet 2020, suite à la requête de motivation de la collaboratrice, que cette dernière a pu prendre connaissance des griefs qui lui étaient reprochés. Le 10 novembre 2020, l'employeur a encore produit devant le Lieutenant de Préfet un document, non daté et non signé, tendant à énumérer les manquements de la cheffe de service. Il s'avère que ce document a été établi par les collaboratrices du service, à la demande de B._____, suite au dépôt du recours de A._____ (cf. courrier du 7 décembre 2020 de B._____ au Lieutenant de Préfet).

Aucune confrontation n'a eu lieu entre les déclarations de la cheffe de service et de ses subordonnées. 3.4. Il est incontestable que cette façon de procéder pose déjà de sérieux doutes sous l'angle procédural. L'intimée a fait fi des étapes à suivre en matière de renvoi et a bafoué le droit d'être entendu de la collaboratrice, celle-ci n'ayant pas été informée de l'ouverture d'une procédure licenciement et de la constitution d'un dossier à son endroit, ni mise clairement au fait des manquements qui lui étaient reprochés, du moins pas avant la notification du courrier du 18 juillet 2020, respectivement de celle de la liste des reproches établie par les collaboratrices, documents signifiés plusieurs semaines après son renvoi. A cela s'ajoute une confusion quant au choix de la procédure de licenciement menée, ordinaire ou extraordinaire. A cet égard, B. _____ ne peut se retrancher derrière le manque de connaissances juridiques des membres de son comité, étant relevé qu'une simple lecture de son propre règlement du personnel - limpide - aurait été suffisante pour appréhender les cautions imposées en matière de procédure de résiliation en droit de la fonction publique. Cela étant, dès lors que le renvoi litigieux est vicié à d'autres égards également (cf. consid. 5), il n'est pas nécessaire de trancher la question de savoir si la violation du droit d'être entendu - avérée et du reste reconnue par le Lieutenant de Préfet - a valablement pu être réparée devant lui, comme le retient la décision attaquée. 4. 4.1. Sur le fond, à l'instar de la législation cantonale en matière de personnel, le RP applicable prévoit deux procédures de licenciement distinctes, l'une ordinaire, l'autre extraordinaire.

Tribunal cantonal TC Page 11 de 24 A teneur de l'art. 17 RP, lorsque le collaborateur ou la collaboratrice ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction pour des motifs liés à ses aptitudes ou à son comportement, le comité directeur peut résilier les rapports de service trois mois à l'avance pour la fin d'un mois (al. 1). Lorsque la résiliation est motivée par le comportement ou les aptitudes du collaborateur ou de la collaboratrice, elle doit être précédée d'un avertissement écrit de la part du comité directeur ayant donné la possibilité au collaborateur ou à la collaboratrice de s'amender (al. 2). Selon l'art. 18 RP, en cas de manquement graves ou répétés aux devoirs de service, pour d'autres raisons graves ou pour d'autres motifs entraînant notamment une rupture du lien de confiance et qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent plus la continuation des rapports de service, le comité directeur peut ordonner le renvoi du collaborateur ou de la collaboratrice avec effet immédiat (al. 1). Lorsque les circonstances le permettent, le renvoi est précédé d'un avertissement écrit au sens de l'art. 17 al. 2 (al. 2). 4.2. Comme en droit privé, la résiliation pour de justes motifs, en tant que mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail mais d'autres incidents peuvent également justifier une résiliation immédiate. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (arrêts TF 8C_535/2019 du 2 novembre 2020 consid. 3.1; 8C_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 4.3.2 et les références citées). Il ne suffit donc pas que la continuation du contrat soit simplement insupportable pour la partie qui le résilie. Bien plutôt, ce ressenti doit aussi apparaître soutenable d'un point de vue objectif (arrêt TAF A-6627/2016 du 11 avril 2017 consid. 4.2, confirmé in arrêt TF 8C_301/2017 du 1er mars 2018). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (arrêts TF 8C_535/2019 du 2 novembre 2020 consid. 3.1; 8C_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 4.3.2 et les références citées). Selon 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 (arrêt TC FR 601 2017 235 du 28 juin 2018 consid. 3.1; KNAPP, La violation du devoir de fidélité, cause de cessation de l'emploi des fonctionnaires fédéraux in RDS 103/1984 I p. 511). Les justes motifs peuvent être de toute nature (cf. arrêts TF 8C_667/2018 du 28 janvier 2021 consid. 6.2; 8C_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 4.3.2 et les références citées). 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 (arrêts TF 8C_667/2018 du 28 janvier 2021 consid. 6.2; TF 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2; 8C_585/2014 du 29 mai 2015 consid. 5.2; 8C_780/2012 du 11 février 2012 consid. 5.2.1). Ainsi, le renvoi pour de justes motifs n'implique pas nécessairement une faute de l'agent (cf. arrêt TF 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2). On peut ainsi distinguer les causes de cessation de l'emploi dues au fait du collaborateur (incapacité, non-respect des conditions d'éligibilité, justes motifs tenants 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 (arrêt TC FR 601 2017 235 du 28 juin 2018 consid. 3.1; KNAPP, p. 645 s.; ATF 126 I 33 consid. 3; RDAF 1997 I p. 81).

Tribunal cantonal TC Page 12 de 24 4.3. 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, de la nature et de la durée des rapports de travail ainsi que du genre et de l'importance du manquement (arrêts TF 8C_667/2018 du 28 janvier 2021 consid. 6.2; TF 2P.273/2000 du 11 avril 2001 consid. 3a/dd et les références citées; cf. 8C_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 4.3.2). Elle dispose, en présence de justes motifs, d'une liberté d'appréciation dans le choix de la sanction (modification ou résiliation des rapports de service), laquelle est toutefois subordonnée au principe de proportionnalité. Une mesure y contrevient si elle excède le but visé et qu'elle ne se trouve pas dans un rapport raisonnable avec celui-ci et les intérêts, en l'espèce publics, compromis (arrêt TF 8C_780/2012 du 11 février 2012 consid. 5.2.; WYLER/BRIGUET, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, 2017, p. 20). En droit de la fonction publique, le principe de la proportionnalité est notamment concrétisé par l'obligation ou non pour l'autorité de signifier à son collaborateur un avertissement (cf. arrêt TAF A-5420/2015 du 11 décembre 2015 consid. 5.4.1). Le Tribunal fédéral considère en effet que seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie un licenciement avec effet immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une telle résiliation que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités; arrêts TF 8C_535/2019 du 2 novembre 2020 consid. 3.1; 8C_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 4.3.2; cf. ROSELLO in DUNAND/MAHON [éd.], Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique, 2016, p. 244). Dans la réglementation en cause, à l'instar de ce que prévoit la législation cantonale (cf. art. 39 et 44 al. 2 LPers), l'avertissement est obligatoire en procédure ordinaire de licenciement (cf. art. 17 al. 2 RP) et peut être imposé dans certaines circonstances en cas de renvoi avec effet immédiat (cf. art. 18 al. 2 RP). 4.4. Dans le cas d'espèce, B._____ a soutenu, de manière constante, qu'elle avait toujours voulu prononcer un renvoi avec effet immédiat, mais qu'elle avait été en proie à une confusion, souhaitant faire un geste envers la collaboratrice. Dans ces circonstances, et du moment surtout que les conditions d'un renvoi

ordinaire ne sont à l'évidence pas réalisées, vu le défaut de signification d'un avertissement préalable (cf. art. 17 al. 2 RP), il convient de limiter le présent examen - comme l'a du reste fait le Lieutenant de Préfet - à la question de savoir si la décision de résiliation répond aux exigences du renvoi extraordinaire (cf. art. 18 RP). 5. 5.1. Sur le fond, dans son courrier du 18 juillet 2020, le comité directeur a exposé ce qui suit en termes de manquements reprochés: "Madame, Faisant suite à votre demande du 15 juillet courant, nous vous adressons ci-après les éléments demandés qui ont conduit à votre licenciement. Celui-ci s'appuie sur l'article 337.1 CO, ainsi que l'art. 18 alinéa 1 du Règlement du personnel. La perte de confiance progressive à votre égard comme Responsable du service, tant par le Comité directeur, que par les collaboratrices [du service] ont amené à la décision de votre licenciement. La période difficile qui vient de se dérouler depuis le mois de février (COVID) a confirmé de manière révélatrice votre incapacité à assumer à satisfaction vos responsabilités de cheffe de service.

Tribunal cantonal TC Page 13 de 24 Votre attitude initiale de défiance envers le Comité directeur n'a cessé de croître ces derniers mois. Cette attitude s'est également développée envers vos collègues du Service social, ainsi qu'auprès de vos propres collaboratrices. Ce comportement ne permet plus les rapports de confiance nécessaires à une saine relation professionnelle, et surtout nuit au bon fonctionnement du service. Nous relevons plus particulièrement: ■ Votre absence, ne serait-ce que téléphonique ou par visio-conférence, auprès de vos collaboratrices pendant la période de confinement ■ Votre manque de communication, parfois double langage ■ Votre défiance constante et régulière envers le Comité directeur: (derniers exemples en date: votre mise en demeure le 24 janvier dernier du paiement de votre prime de fidélité, reproche d'avoir organisé certaines mesures de prévention pendant votre congé maladie) ■ Le flou au sujet de votre situation personnelle avec un certificat médical (malade ? pas malade? Vos enfants malades ?) ■ Votre tendance à traiter certains dossiers de personnes concernées (exemple entre autres, cas E._____,) de façon péremptoire, et ce sans privilégier toute discussion préalable avec qui de droit, afin d'éviter ou à tout le moins, de limiter les conflits (...)" . Le 10 novembre 2020, B._____ a également produit devant le Lieutenant de Préfet un document, intitulé "liste des faits reprochés à la recourante établie par les collaboratrices du service", relatant notamment un manque de cadre dans l'organisation du service et de l'équipe, une présence limitée en raison d'un agenda surchargé en lien avec sa fonction de curatrice, des absences régulières et inattendues, une incapacité de changement d'attitude face aux demandes répétées des collaboratrices, un manque de contribution et de cohérence ainsi qu'une mauvaise transmission des informations données par le comité directeur. S'agissant de la période de pandémie de Covid-19, les collaboratrices du service ont relevé en particulier une absence totale d'information et aucune prise d'initiative de la part de la responsable du service; elles ont également reproché à cette dernière son absence physique, durant tout le confinement, lors du tournus hebdomadaire de l'équipe. Cela étant, il ressort du dossier que: - par message WhatsApp (ci-après: message) du 12 mars 2020, la collaboratrice s'est adressée à la présidente du comité directeur et a requis un entretien téléphonique pour parler des directives à mettre en place compte tenu du contexte sanitaire; - par le même biais, le 14 et 15 mars 2020, la collaboratrice a également demandé qu'on lui communique les recommandations du comité par rapport aux collaboratrices de son service qui avaient des enfants scolarisés, étant rappelé que les écoles étaient fermées à cette période. Par message du 15 mars 2020, la présidente du comité a pris acte et répondu à l'intéressée s'agissant de la garde des enfants. Elle lui a indiqué que le comité se positionnerait dans les jours à venir

concernant l'organisation du service; - le 17 mars 2020, une séance a été organisée par le comité directeur, ayant pour but de discuter des mesures à mettre en place par rapport au Covid-19. A. _____ n'a pas participé à cette séance, étant donné que sa fille était hospitalisée à cette date. Le procès-verbal de cette séance

Tribunal cantonal TC Page 14 de 24 lui a toutefois été transmis. Par courriel du 19 mars 2020, la précitée s'est adressée au vice-président pour lui faire part de son étonnement sur la façon dont cette séance avait été mise en place, en son absence, estimant que la hiérarchie n'était pas respectée. Par courriel du 21 mars 2020, le vice-président lui a exposé qu'"à situation particulière, mesures particulières". Il lui a également demandé de préciser si elle serait ou non au travail le lendemain; - par courriel du 22 mars 2020, le vice-président s'est adressé à l'ensemble des collaboratrices du service, y compris à l'intéressée en les termes suivants: "Au vu de l'évolution de la situation de Covid-19, il y a lieu de prendre des mesures afin de garantir votre santé, tout en veillant à un fonctionnement des services assurant les prestations encore nécessaires. A partir de ce lundi 23 mars 2020, et jusqu'à nouvel avis, le télétravail est préconisé dans la mesure du possible pour l'ensemble du personnel. Un service de piquet sur le lieu de travail, assuré par une seule personne par service est requis. Ceci afin d'assurer une permanence téléphonique et la bonne gestion du courrier entrant. L'organisation se fait en mode tournus. Pour le [service des curatelles], ce tournus est d'ores et déjà établi: (...) Au vu de sa situation familiale actuelle, A. _____ n'est pas concernée par ce tournus dans l'immédiat. (...)". Par retour de mail du même jour, la précitée s'est adressée au vice-président et l'a notamment informé qu'en application des directives du comité qui lui avaient été transmises, elle ferait du télétravail et passerait au service deux soirs par semaine. Quant à la question de savoir si elle serait au travail le lundi suivant, elle a répondu par l'affirmative, précisant qu'elle avait travaillé la semaine d'avant également, en dépit de son arrêt maladie; - par message du dimanche 22 mars 2020, la cheffe de service a informé ses collaboratrices qu'elle se rendrait au travail dans l'après-midi et ensuite tous les mercredis soirs. Elle a également précisé que, dès la semaine du 30 mars, elle pourrait venir une matinée par semaine et a proposé à cet effet de commencer par le 31 mars 2020. Une des collaboratrices lui a répondu que la semaine du 30 était déjà organisée. Pour cette raison, elle suggérait de maintenir le tournus transmis par le comité directeur et d'attendre les prochaines directives de celui-ci; - par courriel du 2 avril 2020, la cheffe de service s'est adressée au vice-président et lui a transmis son certificat médical pour la période du 16 au 20 mars 2020, relative à l'hospitalisation de sa fille. A. _____ a informé le comité que sa fille devait se faire réopérer le lendemain et demandé s'il était bien juste que son absence soit compensée par ses heures supplémentaires. Par réponse du 3 avril 2020, le vice-président lui a indiqué que le comité renonçait à lui faire décompter ses heures à titre exceptionnel, vu qu'elle avait partiellement travaillé pendant la période du 16 au 20 mars 2020, et ce en dépit du fait qu'elle était sous couvert d'un certificat médical et "qu'il en sera certainement de même ces prochains jours (...)" ; - par courriel du 7 avril 2020, la collaboratrice a indiqué au comité que ses médecins estimaient qu'elle devait rester confinée pendant deux semaines à la maison à cause du Covid-19. A cette occasion, elle a précisé qu'elle continuait de travailler depuis la maison et se rendait deux soirs par semaine au service. Par courriel du 8 avril 2020, le comité directeur lui a répondu qu'il s'opposait à sa venue au service, même en l'absence des autres collaboratrices, dès lors que le corps médical avait ordonné son isolement dans la mesure où il était probable qu'elle soit porteuse du virus; - par courriel du 3 mai 2020, le vice-président s'est adressé au comité directeur, s'agissant de l'affaire E. _____, et a informé ses membres, à la fin du courriel que,

"[d]une manière plus

Tribunal cantonal TC Page 15 de 24 générale, j'ai pu constater que A. _____ n'a pas revu le personnel du [service] depuis plusieurs semaines. Elle ne vient à F. _____ qu'en soirée!"; - le 3 mai 2020, A. _____ a écrit à ses collaboratrices le WhatsApp suivant: "Bonjour à toutes, j'espère que vous vous portez bien, ainsi que vos familles. A la demande de G. _____ en lien avec vos remarques lors de vos discussions, je vous rappelle que j'ai été et suis toujours atteignable pour toutes. Comme mentionné sur le plan, je passe au [service] les mercredis soir et une fois durant le week-end. Même si je ne suis pas au service, j'assure mon travail depuis la maison (...). Si vous avez des remarques ou suggestions, je suis toujours ouverte à la discussion. Un bon dimanche à toutes et prenez bien soin de vous". Suite à cet échange, une des collaboratrices a proposé qu'une séance soit organisée. Par message du 4 mai 2020, la cheffe de service a répondu qu'elle avait prévu d'organiser une séance avec son équipe, ainsi qu'une autre avec le comité directeur. Selon les captures d'écran figurant au dossier, il semble qu'une séance ait été agendée le 14 mai 2020. D'après les dires de la recourante (cf. son mémoire de recours du 24 novembre 2020, ch. 10, p. 4), lors de celle-ci, les collaboratrices ont pu faire des remarques au sujet de leurs besoins de directives de la part de la cheffe de service et en relation avec son absence du bureau; - par message du 4 mai 2020, la collaboratrice a transmis à ses subordonnées les directives prescrites par le comité directeur par rapport à l'organisation du service dès le 11 mai 2020, correspondant au moment où le confinement a été levé. S'en sont suivis plusieurs messages entre la cheffe de service et son équipe, au sujet des horaires et disponibilités de chacune. A cette occasion, A. _____ a écrit à ses collègues, à une date inconnue pendant le mois de mai 2020: "coucou à toutes, contente d'avoir de vos nouvelles. Je partage pleinement vos idées pour la modification de jours de congé et de travail. L'union fait la force et il est primordial de garder l'unité et la cohésion d'équipe. Je propose de maintenir les jours que vous avez opté y compris vos vacances. On attend la suite en fonction des directives du comité directeur. Courage à vous toutes et encore un grand merci pour votre engagement ! Gros mimis de bonne fin de semaine"; - par courriel du 18 mai 2020, la recourante a informé le comité qu'elle était enceinte de trois mois et que suite à une complication de sa grossesse, elle se trouvait au bénéfice d'un certificat médical pendant une semaine. A cette occasion, elle a requis qu'une séance soit organisée. Par courriel du 25 mai 2020, elle a prévenu le comité que, suite à sa sortie d'hôpital, son incapacité de travail médicalement attestée était prolongée jusqu'au 22 juin 2020. A cette occasion, elle a informé les membres du comité qu'elle avait mis à jour ses dossiers et préparé les directives pour ses collègues afin qu'elles puissent entreprendre les démarches nécessaires en faveur des personnes dont elle était responsable; - par message du 20 mai 2020, elle a prévenu son équipe qu'elle rencontrait des problèmes de santé liés à sa grossesse et que son arrêt maladie devait se prolonger. Le 22 mai 2020, elle a informé les collaboratrices de son service qu'elle avait dû subir un curetage entre le 21 et le 22 mai 2020. Le 23 mai 2020, elle a remercié ces dernières pour leurs messages de soutien et les a informées qu'elle passerait au service dans quelques jours, un mercredi soir. 5.2. Sur le vu de ce qui précède, B. _____, respectivement le Lieutenant de Préfet, ne peuvent pas être suivis lorsqu'ils considèrent - sans autre - que la cheffe de service était totalement absente pendant la période de confinement. L'on constate en effet, sur base des WhatsApp et des courriels précités, qu'elle communiquait aussi bien avec le comité directeur qu'avec ses subordonnées. A cet égard, l'on ne peut au demeurant s'empêcher de relever le ton cordial des échanges entre la cheffe

Tribunal cantonal TC Page 16 de 24 de service et ces dernières, leur régularité et l'attitude constructive de la recourante, prête notamment à mettre sur pied une séance à leur demande. A cela s'ajoute le contexte particulier qui régnait au printemps 2020. Force est de considérer que l'organisation du service était, à cette période insolite, largement dépendante des mesures prises par le comité directeur, et ce d'autant plus que A. _____ n'exerçait la fonction de cheffe qu'à un taux réduit de 10%, incontestablement insuffisant pour assurer la direction d'un service en situation exceptionnelle de pandémie. Ainsi, dans ces circonstances, sa hiérarchie se devait de se positionner formellement par rapport à ses attentes vis-à-vis de sa cheffe de service. Cela vaut d'autant plus qu'il ressort du dossier et en particulier des échanges précités que la recourante a toujours été transparente, aussi bien envers le comité qu'envers ses subordonnées, par rapport à la question de sa présence sur son lieu de travail, à savoir deux soirs par semaine, voire le week-end (cf. notamment courriel de A. _____ au vice-président du 22 mars 2020; message de A. _____ à ses collaboratrices du 22 mars 2020; message de A. _____ à ses collaboratrices du 3 mai 2020). Par message du 22 mars 2020, A. _____ a en outre proposé de revenir au service la semaine du 30, ce à quoi une de ses subordonnées lui a répondu que dite semaine était déjà organisée et qu'il valait mieux attendre les prochaines directives. Quant au comité directeur, l'on ne peut s'empêcher de relever qu'il a été formellement informé, par courriel du vice-président du 3 mai 2020, que l'intéressée se rendait au service qu'en soirée. Fort de ce constat, il n'a ni interpellé la recourante, ni ne lui a donné des instructions claires quant à ses exigences concernant l'horaire de sa présence sur son lieu de travail. En outre, la situation personnelle singulière de la collaboratrice aurait également dû être considérée. Pour rappel, après avoir dû être arrêtée plusieurs jours pour s'occuper de sa fille accidentée, la recourante a encore été elle-même mise au bénéfice d'incapacités de travail médicalement attestées, la première en avril 2020, pendant 10 ou 12 jours, pour suspicion de contamination au Covid-19 et la deuxième, dès le 18 avril 2020, prolongée ensuite jusqu'au 22 juin 2020, suite à des complications de sa grossesse. A cet égard, quand bien même le comité n'a été informé que par courriel du 18 mai 2020 du fait que l'intéressée était enceinte de trois mois - ce qui impliquait, vu les circonstances sanitaires, le statut de personne à risque -, il doit en tous les cas lui être reproché de n'avoir, a posteriori, pas tenu compte de ce facteur lorsqu'il a, le 22 juin 2020, décidé de la licencier séance tenante, étant rappelé qu'il lui reprochait, en particulier, son absence de sa place de travail. Ainsi, si le comportement de la recourante et sa gestion du service n'ont peut-être pas été exempts de reproches, notamment par rapport à son insertion dans le tournus mis en place suite à son retour d'arrêt maladie à la fin du mois mars 2020, l'attitude passive qu'on lui reproche d'avoir adoptée lors de la période de confinement doit être contrebalancée et relativisée par ses arrêts maladie, par sa situation personnelle, ainsi que surtout par le défaut d'injonctions du comité. Quant aux autres manquements relatés dans le courrier du 18 juillet 2020, soit notamment le manque de communication de la collaboratrice (double langage), sa défiance envers le comité, le flou par rapport à sa situation médicale ou la gestion du cas E. _____, il sied de relever que ces griefs - tantôt appellatoires - relèvent du comportement ou des aptitudes de la collaboratrice au sens de l'art. 17 RP et qu'eux aussi n'ont pas été thématiquement clairement, voire remontent à plusieurs mois avant le prononcé du renvoi. En outre, vu les échanges de courriels relatés ci-avant et les certificats médicaux figurant au dossier, l'on peine à comprendre le comité directeur lorsqu'il a considéré que la situation personnelle de la recourante, par rapport à ses incapacités de travail, n'était pas claire. Quant au document produit le 10 novembre 2020, exposant les doléances des collaboratrices, si

Tribunal cantonal TC Page 17 de 24 l'on ne peut pas lui retirer tout crédit, il doit être apprécié avec retenue, étant rappelé qu'aucune confrontation n'a eu lieu entre la cheffe de service et ses subordonnés et que les griefs ici listés n'ont ont été communiqués à cette dernière que plus de quatre mois après son renvoi. Enfin, il ressort des évaluations figurant au dossier que A._____ répondait aux exigences de ses fonctions, en particulier par rapport à son activité de curatrice, qu'elle exerçait à un taux de 50%, soit de façon majoritaire. Dans ce contexte, on cherche en vain l'existence de manquements particulièrement graves, aptes à fonder une résiliation immédiate et sans avertissement préalable, étant rappelé que le renvoi pour de justes motifs doit être prononcé à titre exceptionnel. Partant, force est de conclure que le renvoi pour de justes motifs, ordonné par B._____ et confirmé par le Lieutenant de Préfet, s'avère injustifié. 6. 6.1. En l'occurrence, le RP ne règle pas la question des conséquences liées à une procédure de renvoi injustifié, de sorte que les dispositions de la législation cantonale y relatives sont cas échéant appliquées par analogie selon 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. A ce stade, il convient de préciser que la cheffe de service n'a jamais souhaité être réintégrée, ce qu'elle avait du reste précisé formellement dans ses premières conclusions prises devant la Préfecture dans le cadre de son recours du 30 juillet 2020. Dans ces conditions, et étant au demeurant rappelé qu'elle a été éloignée de sa place de travail depuis environ vingt-deux mois, il y a lieu de renoncer à une réintégration et d'examiner les conséquences de son renvoi uniquement sous l'angle de l'indemnité de l'art. 41 LPers. Selon la jurisprudence de la Cour, cette indemnité revêt un caractère sui generis et s'apparente à une peine conventionnelle que le juge doit fixer en équité. Compte tenu de sa fonction punitive et réparatrice (cf. art. 336a CO ou 337c al. 3 CO), l'indemnité doit avant tout être fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêt TF 8C_468/2019 du 28 février 2020 consid. 5.4; cf. arrêts TC FR 1A 2001 92 du 25 avril 2002 consid. 3; 601 2016 252 du 2 février 2017; 601 2018 77 du 20 novembre 2018 consid. 5.2.2). Cette indemnité est franche de cotisations, et doit dès lors être calculée sur la base du traitement brut du collaborateur ou de la collaboratrice (cf. arrêt TAF A-5703/2018 du 24 mai 2019 consid. 6.2, confirmé in arrêt TF 8C_468/2019 du 28 février 2020, cité notamment dans arrêt TC FR 601 2020 160/161 du 9 mars 2021). 6.2. En l'occurrence, il n'incombe manifestement pas au Tribunal cantonal, en tant que deuxième instance de recours, de fixer dite indemnité. Partant, en application de l'art. 98 al. 2 CPJA, la cause est renvoyée sur ce point à la Préfecture, charge à elle d'apprécier, dans les limites de ce qui précède, l'ensemble des circonstances et de fixer l'indemnité due à la collaboratrice, licenciée dans

Tribunal cantonal TC Page 18 de 24 des conditions choquantes et au terme d'une procédure qui a ignoré les règles les plus élémentaires en la matière. Le recours doit dès lors être admis en tant qu'il conteste la légalité du renvoi pour juste motif. 7. Reste à trancher la question de la rétribution des heures réclamées par la recourante. A cet égard, il sied d'emblée de relever qu'il n'est pas nécessaire de déterminer si la conclusion y afférente -

prise par la recourante postérieurement au dépôt de son recours, par courrier du

E. 17

décembre 2021 - est recevable ou non, celle-ci devant de toute manière être rejetée pour d'autres motifs. 7.1. Aux termes de l'art. 36 RP, sauf dispositions contraires, la durée normale de travail est de 42 heures par semaine, pour tout le personnel (al. 1). Le comité directeur arrête l'horaire de travail après consultation du personnel intéressé. Chaque collaborateur remet son décompte d'heures mensuel au responsable du service, qui les transmet au comité directeur (al. 2). Selon l'art. 37 RP, 10 minutes de pause sont accordées durant la matinée et l'après-midi. Selon l'art. 38 RP, lorsque les besoins du service l'exigent, tout collaborateur ou toute collaboratrice peut être astreint-e à l'accomplissement d'heures supplémentaires (al. 1). L'état des heures supplémentaires est arrêté mensuellement par le ou la supérieur-e hiérarchique sur la base de rapports (al. 2). Ne sont considérées comme heures supplémentaires que celles dépassant l'horaire hebdomadaire contractuel et qui ont été autorisées par le comité directeur (al. 3). La compensation des heures supplémentaires doit s'effectuer le plus rapidement possible, mais dans un délai idéal de 3 mois, selon une planification établie d'entente entre le collaborateur ou la collaboratrice et son supérieur. Le comité directeur garde un droit de regard (al. 4). Le maximum des heures supplémentaires ne devra pas dépasser 30 heures à la fin d'un mois, sauf circonstances exceptionnelles dûment autorisées par le comité directeur (al. 5). Le report d'heures supplémentaires sur l'année suivante est admis jusqu'à concurrence de 30 heures (base taux d'activité 100%). Les heures supplémentaires ne seront pas rémunérées et seront compensées autant que possible en congé, à moins que les circonstances ne l'exigent, selon décision du comité directeur. Chaque heure supplémentaire non compensée donne alors droit à une rétribution égale au salaire horaire (al. 6). 7.2. D'après l'art. 15 al. 1 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr; RS 822.11), le travail sera interrompu par des pauses d'au moins un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie (let. a), d'une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures (let. b) et d'une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures (let. c). En vertu de l'art. 71 let. b LTr, sont en particulier réservées les dispositions fédérales, cantonales et communales sur les rapports de service de droit public; toutefois, les prescriptions en matière de protection de la santé, de temps de travail et de repos ne peuvent faire l'objet de dérogations qu'en faveur des travailleurs, de sorte que peu importe ce que prévoit le droit cantonal, les garanties fédérales doivent être octroyées dans ces domaines. Aux termes de l'art. 2 al. 1 let. a LTr, la législation fédérale ne s'étend pas aux administrations fédérales, cantonales ou communales, sous réserve de l'al. 2, lequel prévoit que l'ordonnance désignera les établissements publics à assimiler

Tribunal cantonal TC Page 19 de 24 aux administrations de la Confédération, des cantons et des communes, ainsi que les entreprises fédérales, cantonales et communales auxquelles la loi est applicable. L'art. 7 al. 1 de l'ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 1; RS 822.111) indique que les dispositions concernant la durée du travail et du repos ne sont applicables ni aux établissements de droit public dépourvus de la personnalité juridique ni aux corporations de droit public, pour autant que la majorité des travailleurs qu'ils occupent soient liés par des rapports de travail de droit public. 7.3. Selon la jurisprudence rendue en droit privé, mais applicable en droit de la fonction publique (cf. arrêt TAF A-5705/2014 consid. 6 ss), il convient de faire une distinction entre les heures supplémentaires et le solde positif accumulé dans le contexte d'un horaire de travail flexible.

Les parties peuvent ainsi convenir que le travailleur, dans un cadre prédéfini, détermine librement la durée de son temps de travail journalier, pourvu qu'à l'issue d'une période de référence, il ait accompli le nombre d'heures contractuellement dues. Généralement, des heures de présence obligatoire (plages " bloquées ") doivent être respectées, le travailleur pouvant s'organiser librement le reste du temps. En contrepartie de cette autonomie, le travailleur doit spontanément compenser par un congé le solde de travail excédentaire qu'il a librement accumulé. S'il laisse croître ce solde positif dans une mesure importante, il assume le risque de ne pas pouvoir le compenser en cas de résiliation du contrat, laquelle peut survenir en tout temps. Une indemnisation du travail effectué en plus n'entre en considération que si les besoins de l'entreprise ou des directives de l'employeur empêchent le travailleur de récupérer ses heures en dehors des plages bloquées, à l'intérieur de l'horaire de travail flexible; il ne s'agit alors plus de solde positif dans l'horaire flexible, mais de véritables heures supplémentaires. S'il peut paraître délicat de délimiter les heures supplémentaires du solde bénéficiaire dans le cadre d'un horaire flexible, il faut garder à l'esprit que les premières sont imposées par les besoins de l'entreprise ou les directives de l'employeur, tandis que le solde excédentaire est librement accumulé par la volonté du travailleur (arrêt TF 4A_227/2016 du 24 octobre 2016 consid. 4.2 et les références citées).

7.4. En l'occurrence, se basant sur son décompte d'heure au 30 septembre 2020, correspondant au moment auquel les rapports de services ont été concrètement résiliés, la collaboratrice a réclamé, par courriers du 8 octobre 2020 et du 17 novembre 2020, le paiement de 32 heures, ainsi qu'un solde de vacances. Par décision du 27 janvier 2021, après avoir rappelé la distinction entre le solde excédentaire accumulé dans le cadre d'un horaire flexible et les heures supplémentaires à proprement parler, le comité directeur a notamment concédé à rétribuer à l'intéressée 11.85 heures ainsi qu'un solde de vacances de 17.5 jours, étant précisé que ce dernier n'a pas été contesté par la recourante devant la Préfecture. Sur les 32 heures réclamées par l'intéressée, B. _____, confirmée par le Lieutenant de Préfet, a retranché: - 3.63 d'heures en vertu de l'art. 38 al. 6 RP, stipulant que seul un report de 30 heures supplémentaires, pour un taux de 100%, peut être reportée sur l'année civile suivante; - 6.75 heures réclamées par la recourante alors qu'elle se trouvait en incapacité de travail, notamment du 18 au 24 mai 2020, et ensuite du 25 mai 2020 au 22 juin 2020; - 7.25 heures pour les pauses de midi non enregistrées, dès décembre 2019, allant de 15 minutes à une heure, suivant la longueur de la journée de travail effectuée par la collaboratrice;

Tribunal cantonal TC Page 20 de 24 - 2.52 heures (2 x 1.26 heures) afin de corriger l'erreur du système qui a compté des heures supplémentaires pour les mois de juillet et août 2020, alors que la collaboratrice se trouvait en incapacité de travail. Dans son recours du 2 mars 2021 formé devant la Préfecture, la collaboratrice concède qu'il s'agit d'une erreur du système, mais ne prend toutefois en compte que 1.26 heures, et non 2 x 1.26 heures. 7.5. Dans un premier grief, la recourante persiste implicitement à faire valoir une inégalité de traitement, vis-à-vis des heures décomptées par ses autres collègues. A cet égard, il est rappelé que la jurisprudence prescrit que le principe de la légalité de l'activité administrative (cf. art. 5 al. 1 Cst.) prévaut sur celui de l'égalité de traitement (ATF 126 V 390 consid. 6a). En conséquence, le justiciable ne peut généralement pas se prétendre victime d'une inégalité de traitement, lorsque la loi est correctement appliquée à son cas, alors qu'elle l'aurait été faussement, voire pas appliquée du tout dans d'autres cas semblables. Cela présuppose cependant, de la part de l'autorité dont la décision est attaquée, la volonté d'appliquer correctement à l'avenir les dispositions légales en question; le citoyen ne peut prétendre à

l'égalité dans l'illégalité que s'il y a lieu de prévoir que l'administration persévérera dans l'inobservation de la loi (ATF 127 II 113 consid. 9 et les références citées). Si l'autorité ne s'exprime pas sur ses intentions futures, le Tribunal fédéral présumera qu'elle se conformera au jugement qu'il aura rendu (cf. ATF 115 Ia 81 consid. 2 et les références citées). Encore faut-il qu'il n'existe pas un intérêt public prépondérant au respect de la légalité qui conduise à donner la préférence à celle-ci au détriment de l'égalité de traitement, ni d'ailleurs qu'aucun intérêt privé de tiers prépondérant ne s'y oppose (ATF 123 II 248 consid. 3c; 115 Ia 81 consid. 2 et les références citées). La jurisprudence a également précisé qu'il était nécessaire que l'autorité n'ait pas respecté la loi, non pas dans un cas isolé, ni même dans plusieurs cas, mais selon une pratique constante (ATF 132 II 485 consid. 8.6). C'est seulement lorsque toutes ces conditions sont remplies que le citoyen est en droit de prétendre, à titre exceptionnel, au bénéfice de l'égalité dans l'illégalité (arrêt TF 1C_231/2018 du 13 novembre 2018 consid. 4.1, cité in arrêt TF 8C_107/2019 du 4 juin 2019 consid. 4.3, rendu en droit de la fonction publique). En résumé, pour bénéficier de l'égalité dans l'illégalité, trois conditions doivent être réunies: l'autorité doit avoir adopté une pratique contraire à la loi, l'autorité ne manifeste pas l'intention de se conformer à l'avenir à la loi et d'abandonner sa pratique illégale et aucun intérêt public ou privé prépondérant ne s'y oppose (DUBEY/ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 683). Se basant sur dite jurisprudence, le Tribunal cantonal se rallie à la position du Lieutenant de Préfet selon laquelle, en l'espèce, la collaboratrice ne peut pas prétendre à l'égalité dans l'illégalité. Par sa décision du 27 janvier 2021, il est vrai que B._____ a manifesté sa volonté de se conformer aux dispositions de son RP en matière de temps de travail, ce que l'association intimée a encore confirmé expressément devant la Cour de céans, dans ses observations du 25 janvier 2022. Dans ces conditions, la recourante ne peut pas être suivie - sans autres - lorsqu'elle soutient qu'elle peine à croire que son ancien employeur ait concrètement pris les mesures y afférentes, étant rappelé que la jurisprudence fédérale prescrit que même en l'absence de communication claire - ce qui n'est pas le cas en l'espèce - il peut être présumé que l'autorité se conformera à la décision rendue (cf. consid. 7.4). Partant, force est de retenir que la seconde condition cumulative pour prétendre à l'égalité dans l'illégalité n'est pas réalisée ici et qu'il n'est, dès lors, pas nécessaire de déterminer si la manière de faire de B._____, de 2017 à 2019, est constitutive d'une pratique au sens de la jurisprudence ou si un intérêt public prépondérant peut être retenu, comme l'a notamment considéré le Lieutenant de Préfet.

Tribunal cantonal TC Page 21 de 24 Sur le vu de ce qui précède, les réquisitions de preuves de la recourante en lien avec ce grief d'égalité de traitement, tendant notamment à ordonner la production par B._____ de l'ensemble des fiches d'heures des autres collaboratrices, sont rejetées (cf. sur ce point ég. consid. 8.1). 7.6. Pour le reste, il est incontestable que, de par sa fonction, la cheffe de service connaissait la réglementation ainsi que la politique établie en matière d'heures supplémentaires, et en particulier la limite fixée à l'art. 38 al. 6 RP s'agissant du report d'heures autorisé sur l'année civile suivante. Ainsi, cette dernière, qui se trouvait à la fin de l'année 2019 à 80%, n'était pas en droit de reporter 27.63 heures sur l'année 2020, mais uniquement 24 heures (30x80/100). En outre, il est évident que la collaboratrice ne peut pas prétendre au paiement des heures supplémentaires qu'elle a, de son propre chef, effectuées alors qu'elle se trouvait au bénéfice d'incapacités de travail médicalement attestées, étant souligné que, pendant ces périodes, ses heures (normales) étaient décomptées. S'il est incontestable que le comité était au courant qu'elle effectuait l'une ou l'autre démarches pendant ses différents arrêts maladie, force est de souligner que

la collaboratrice n'a jamais expressément requis que ses heures soient prises en compte, pas plus qu'elle y a été formellement autorisée (cf. art. 38 al. 3 RP). Contrairement à ce qu'elle soutient, le comité directeur, au travers notamment de son courriel du 3 avril 2020, a pris acte du fait qu'elle continuait de faire le nécessaire pour que le suivi de ses dossiers soit assuré par ses collègues, et que l'organisation du service soit maintenue. Dans le contexte particulier de la pandémie, et compte tenu de son rôle de cheffe de service, force est de retenir que cela n'avait rien d'insolite, étant relevé que, quand bien même il ne peut en principe pas être imposé à un collaborateur sous couvert de certificat médical de travailler, une période transitoire, pour la passation des informations et des dossiers, est généralement inévitable, tant que faire se peut. Ainsi, si l'on peut saluer la conscience professionnelle de la recourante l'ayant poussé, pendant ces périodes, à effectuer certaines tâches, rien n'autorisait cette dernière à introduire ses heures dans son décompte et à revendiquer des heures supplémentaires. S'agissant enfin des pauses de midi retranchées, il sied avant tout de relever que l'association dispose de la personnalité morale de droit public (cf. art. 1 al. 2 des statuts de B. _____, qui renvoie à l'art. 109bis al. 2 de la loi cantonale du 25 septembre 1980 sur les communes, LCo; RSF 140.1). Ainsi, a contrario de l'art. 7 OLT 1, la LTr est applicable au personnel de l'intimée, en particulier son art. 15. Partant, si l'on peut s'étonner du fait que B. _____ n'ait jamais, à notre connaissance, donné d'instructions sur ce point et rappelé aux collaboratrices, et en particulier à la recourante, qu'elles se devaient de prendre une pause d'une certaine durée par jour, force est de constater que les retranchements opérés dans la décision du 27 janvier 2021 - limités dans le temps - sont conformes à l'art. 15 LTr, hormis celui du 12 décembre 2019, qui concerne bien plutôt le 13 décembre 2019. Fort de ces constats, le solde d'heures retenu par l'association, et confirmé par le Lieutenant de Préfet, échappe à la critique, de sorte que le recours est rejeté sur ce point. 8. 8.1. Au vu de l'ensemble de ce qui précède, le recours (601 2021 181) doit être partiellement admis dans le sens des considérants. Dans ces conditions, il n'est pas nécessaire de donner suite aux mesures d'instruction requises, les auditions ou les preuves documentaires demandées par la recourante n'étant notamment pas de

Tribunal cantonal TC Page 22 de 24 nature à modifier l'opinion de la Cour (cf. ATF 130 II 425 consid. 2.1 et les arrêts cités; 145 I 167 consid. 4.1; arrêts TF 8C_610/2021 du 2 février 2022 consid. 3.2; 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). Pour ce même motif, il n'y a pas lieu d'autoriser la recourante à accéder à sa session professionnelle, pour autant que sa requête revêt encore un intérêt actuel vu l'issue du recours concernant son renvoi. Quant à cette même demande formulée en lien avec son décompte d'heures, elle est également rejetée, vu le rejet manifeste du recours sur ce point. Aussi la requête de mesures provisionnelles (601 2021 181) est-elle rejetée. 8.2. Enfin, il est rappelé que la tenue de débats publics doit, sauf circonstances exceptionnelles, avoir lieu devant les instances judiciaires précédant le Tribunal fédéral. Il appartient à ce titre au recourant, sous peine de forclusion, de présenter une demande formulée de manière claire et indiscutable. Saisi d'une telle demande, le juge doit en principe y donner suite. Il peut cependant s'en abstenir dans les cas prévus par l'art. 6 par. 1, deuxième phrase, CEDH, lorsque la demande est abusive, chicanière, ou dilatoire, lorsqu'il apparaît clairement que le recours est infondé, irrecevable ou, au contraire, manifestement bien fondé ou encore lorsque l'objet du litige porte sur des questions hautement techniques (ATF 141 I 97 consid. 5.1; 136 I 279 consid. 1; 134 I 331 consid. 2.3; cf. ég. art. 91 al. 1bis CPJA). En l'occurrence, la recourante a requis la tenue de

débats, arguant que "la cause se résum[e] à l'opposition de versions diamétralement divergentes. Une audience d'instruction permettrait dès lors à la recourante d'être confrontée à ses accusatrices ainsi qu'à son employeur, possibilité dont elle a été privée depuis son licenciement". S'agissant des auditions requises, il est renvoyé au consid. 8.1 et à l'appréciation anticipée des preuves opérée par la Cour. Concernant la tenue de débats publics en particulier, il est relevé que la recourante obtient gain de cause sur la question du renvoi et qu'une nouvelle décision, sujette à recours, devra être rendue par la Préfecture quant au montant de l'indemnité qui lui est due. Dans ces conditions, vu l'admission partielle de son recours sur ce point, il n'y a pas lieu de faire droit à sa requête de débats publics. Par rapport à son recours portant sur son décompte d'heures établi par B. _____ et avalisé par le Lieutenant de Préfet, force est de constater, sur le vu de ce qui précède (cf. consid. 7), que la cause était manifestement mal fondée, pour autant que recevable. A cet égard, il convient de relever, au demeurant, que la décision attaquée était dûment motivée, notamment sur la question des conditions permettant de se prévaloir de l'égalité dans l'illégalité. 9. 9.1. La recourante ayant conclu à l'octroi d'une indemnité équivalant à sept mois de traitement, la valeur litigieuse de CHF 30'000.- est nécessairement atteinte, de sorte que des frais de procédure doivent être perçus (art. 134a al. 2 CPJA a contrario, en lien avec les art. 113 al. 2 let. d et 114 let. c du code de procédure civile du 19 décembre 2008, CPC; RS 272). L'Association intimée, ayant agi comme employeur, 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 (cf. arrêt TC FR 601 2016 167 du 27 octobre 2017 consid. 9 et les références citées). 9.2. En l'occurrence, vu l'admission partielle de son recours, il se justifie de considérer que la collaboratrice obtient gain de cause pour 4/5, et l'Association intimée pour 1/5, étant rappelé que la

Tribunal cantonal TC Page 23 de 24 conclusion la plus importante de la recourante portait sur la question du principe de son renvoi. Les frais de procédure sont ainsi mis à charge des parties, dans cette même mesure, soit CHF 200.- à charge de la recourante et CHF 800.- à charge de l'Association intimée. Pour la même raison, la recourante et respectivement l'association intimée ont toutes deux droit à une indemnité de partie réduite (cf. art. 137 et 138 al. 2 CPJA), fixée dans les limites du tarif cantonal du 17 décembre 1991 des frais de procédure et des indemnités en matière de juridiction administrative (Tarif JA; RSF 150.1), lequel prévoit en particulier à son art. 8 al. 1 un tarif horaire de CHF 250.- et à son art. 9 al. 2 un remboursement de CHF 0.40 par photocopie ainsi que des débours au prix coûtant (cf. art. 9 al. 1 Tarif JA). L'art. 11 al. 1 Tarif JA prévoit en outre que celui qui demande une indemnité doit faire parvenir à l'autorité un récapitulatif des opérations effectuées et, au besoin, les pièces justificatives des débours engagés. Si l'autorité ne reçoit pas ce récapitulatif avant le prononcé de la décision, elle fixe l'indemnité d'office et selon sa libre appréciation. Elle en fait de même si le récapitulatif ne répond pas aux exigences fixées en la matière. 9.3. En l'espèce, en dépit du courrier du 27 janvier 2022 ainsi que de l'appel à son secrétariat du 28 mars 2022, Me Jennifer Tapia n'a pas produit de liste de frais. Dans ces conditions, en application de la disposition précitée, il y a lieu de fixer forfaitairement les dépens à allouer à la recourante, étant souligné que cette dernière obtient gain de cause pour 4/5. L'indemnité de partie est ainsi chiffrée à CHF 3'000.-, débours compris, étant relevé que Me Jennifer Tapia n'est pas soumise à la TVA. Quant à la liste de frais produite par Me Eric Bersier le 9 février 2022, elle comptabilise un temps total de 14.92 heures, comprenant 12.67 heures effectuées par sa stagiaire au tarif horaire de CHF 180.-, pour un montant d'honoraires de CHF 2'280.60. En application du tarif horaire de CHF 250.- imposé

par le Tarif JA, les honoraires dus à Me Eric Bersier doivent être fixés à CHF 562.50. Compte tenu de l'admission partielle du recours, ces derniers doivent ensuite être réduits à 1/5, soit ramenés à un total de CHF 568.60 ([CHF 2'280.60 + CHF 562.50] x 1/5). Partant, l'indemnité réduite due à l'association intimée se chiffre ainsi à CHF 612.40 (CHF 568.60 + CHF 43.80 de TVA à 7.7%), étant souligné que Me Eric Bersier n'a pas fait valoir de débours. (dispositif sur la page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 24 de 24 la Cour arrête : I. Le recours (601 2021 181) est admis en tant qu'il conteste le renvoi immédiat pour de justes motifs. Il est rejeté pour le surplus. Partant, la décision du Lieutenant de Préfet du 22 octobre 2021 est annulée en tant qu'elle rejette le recours de A._____ du 24 juin 2020 et est confirmée en tant qu'elle rejette le recours de la précitée du 27 janvier 2021. La cause est renvoyée à l'autorité intimée pour qu'elle fixe l'indemnité à allouer à la recourante en raison du renvoi injustifié. II. La requête (601 2021 182) de mesures provisionnelles est rejetée. III. Les frais judiciaires, par CHF 1'000.-, sont mis par CHF 200.- à charge de la recourante et par CHF 800.- à la charge de B._____. IV. Il est alloué à la recourante à titre d'indemnité de partie réduite un montant de CHF 3'000.-, à la charge de B._____. V. Il est alloué à B._____ à titre d'indemnité de partie réduite un montant de CHF 612.40 (TVA de CHF 43.80 comprise), à la charge de la recourante. VI. 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 7 avril 2022/smo La Présidente : La Greffière-rapporteure :

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