

# **NE\_GERICHTE CDP.2018.62 vom 27. September 2018**

NE Tribunal cantonal, 2018-09-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CDP.2018.62](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2018.62)

FR: NE\_GERICHTE CDP.2018.62 du 27 septembre 2018

IT: NE\_GERICHTE CDP.2018.62 del 27 settembre 2018

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable.

### **E. 2**

X. \_\_\_\_\_ a été engagée par contrat de droit public au sens des articles 3 let. c et 5 du règlement général pour le personnel de l'administration communale du 10 novembre 1986 (ci-après : RGPA). Le contrat peut déroger au règlement qui reste applicable pour les questions qu'il ne règle pas (art. 22 al. 1 RGPA). Sont dès lors applicables les articles 13 ss relatifs à la fin de l'engagement des fonctionnaires qui peut intervenir ensuite de suppression de fonction (art. 13 let. g RGPA). Lorsqu'un poste ou une fonction est supprimé, il peut être mis fin à l'engagement du titulaire par l'autorité qui l'a nommé, moyennant un avertissement écrit donné 6 mois à l'avance (art. 20 al. 1 RGPA). Le conseil communal prend toutes mesures utiles pour offrir à l'intéressé un emploi de nature équivalente au service de l'Etat, d'une commune, d'une institution paraétatique ou d'une entreprise privée (al. 3). Si la démarche entreprise par le Conseil communal a pour effet de faire perdre à l'intéressé son statut de titulaire de fonction publique, une indemnité égale à trois mois de traitement lui est versée (al. 4). Si aucun poste ou fonction ne peut être proposé à l'intéressé, ou s'il a un motif fondé de refuser le poste ou la fonction qui lui est offert, une indemnité supplémentaire égale à un mois de traitement par tranche de cinq années de service ininterrompu lui est allouée en sus de l'indemnité prévue à l'alinéa 4 (al. 5).

### **E. 3**

Selon la jurisprudence constante de la Cour de droit public, relative à l'article 44 LSt dont la teneur est similaire à l'article 20 du règlement précité, en présence d'une suppression de poste, l'autorité de recours ne peut pas réexaminer l'opportunité de la mesure, laquelle ne peut pas être remise en cause si elle paraît défendable en tant que telle, le titulaire du poste supprimé n'ayant par ailleurs pas un droit à ce qu'il soit maintenu (RJN 1987, p. 136; Hänni, La fin des rapports de service en droit public, RDAF 1995, p. 428-430; ATA du 10.04.2006 dans la cause A. [TA.2006.32], rappelés in ATA du 26.03.2010 dans la cause D. [TA.2007.311] et arrêts des 04.10.2012 [CDP.2011.229] et 07.10.2016 [CDP.2016.151] cons. 4 b et c). La suppression de poste doit être justifiée par des motifs objectifs, comme par exemple la suppression d'un poste d'enseignant suite à la diminution des effectifs scolaires (exemples cités in RJN 1987, p. 135). Dans la plupart des cas, la suppression interviendra lorsqu'une fonction est demeurée inutile à la suite de l'évolution technique, démographique, sociologique, juridique, et qui ne sera donc plus exercée à l'avenir. Il peut se produire que certains services soient supprimés, qu'une rationalisation du travail ou une recherche d'économie rendent des postes de travail inutiles, comme lors de la suppression

de deux postes à mi-temps et de la création d'un nouveau poste à plein temps (pour un résumé, arrêt du Tribunal administratif de Genève du 27.05.2008 [ATA-GE 274/2008] confirmé par le TF par jugement du 28.01.2009 [1C\_309/2008] ).

#### **E. 4**

a) En l'espèce, X. \_\_\_\_\_ a travaillé depuis le 8 avril 2013 au Service Y. \_\_\_\_\_, tout d'abord comme secrétaire puis en qualité de responsable du secrétariat dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et enfin en tant que responsable du secteur administratif dès le 1<sup>er</sup> juillet 2015 suite à une réorganisation intervenue en 2015 après un audit. Ce dernier a engendré des suppressions de postes de cadres intermédiaires avec effets à long terme. Dès mi 2015, divers secteurs d'activité ont été regroupés dans le but d'augmenter les synergies (notamment regroupement du secrétariat, de la comptabilité et de la caisse, ce qui a permis de supprimer deux postes de travail) (demande au Conseil communal de Z. \_\_\_\_\_ du 24.06.2015 et rapport du conseil communal, relatif à la stratégie globale à adopter durant la législature 2016-2020 pour faire face au contexte financier du 23 novembre 2016, au Conseil général de Z. \_\_\_\_\_). Ledit rapport mentionnait diverses autres mesures à prendre à court, moyen et long terme, soit notamment à court terme : "éviter l'engagement d'assistants sociaux si l'aide sociale augmente, mais engager plutôt du personnel administratif directement". Aucune mesure allant dans le sens d'une suppression du secteur administratif nouvellement créé n'était envisagée. b) Par ailleurs, les dossiers de demande d'aide sociale n'ont cessé d'augmenter (demandes au conseil communal des 24.06.2015 et 06.09.2017; rapport du Service Y. \_\_\_\_\_ du 22.11.2017, p. 1; rapport du conseil communal à l'appui du budget 2018 du 15.11.2017 au Conseil général de Z. \_\_\_\_\_, p. 1196, 1204 et 1293; rapport de la sous-commission du budget 2018, p. 1249), ce qui a notamment amené le secteur administratif du service à être en sous-dotation et à faire appel à des personnes en placement au chômage ainsi qu'à proposer l'engagement de 0,9 EPT supplémentaire au secteur administratif dès le 15 mars 2018 (demande au Conseil communal de Z. \_\_\_\_\_ du 06.09.2017) et à remplacer X. \_\_\_\_\_, la durée de son absence étant inconnue et la conseillère communale et le chef de service indiquant à l'appui de leur demande au conseil communal : "La durée de l'absence de X. \_\_\_\_\_ est à ce jour inconnue. Une rencontre le 23 août 2017 entre l'intéressée, le SRH, l'OAI et le chef de service fait apparaître que le chemin thérapeutique sera encore long, que la reprise se fera progressivement, sous restrictions médicales et avec une adaptation de la place de travail si tant est que cela soit techniquement possible au sus de la problématique médicale", ce qui a amené à demander le renouvellement du contrat d'une remplaçante dès le 1<sup>er</sup> septembre 2018 pour une durée couvrant le droit aux indemnités journalières de X. \_\_\_\_\_ et dont le taux d'activité sera déterminé en fonction de l'éventuelle reprise progressive du travail par cette dernière. c) Fin septembre 2017, le chef de service indiquait notamment à la conseillère communale responsable qu'une reprise progressive du travail par X. \_\_\_\_\_ pourrait intervenir dès mi-novembre, moyennant adaptation de sa place de travail (courriel du 28.09.2017; cf. également PV du colloque du secteur administratif du 12.09.2017 et décision de l'OAI du 20.09.2017 relative à l'adaptation du poste de travail). Le regroupement des secteurs secrétariat et comptabilité a été salué, de nouvelles synergies ayant été trouvées sous une même responsabilité (demande au conseil communal du 20.11.2017, p. 4). Cette demande relève toutefois : " A. \_\_\_\_\_, engagé au 1<sup>er</sup> juillet 2017, a continué à développer de nouvelles synergies et à revisiter des processus pour les améliorer. Toutefois, plusieurs problématiques complexifient la mise en application de ces améliorations. En effet, le secteur administratif fonctionne sans responsable depuis le mois

de mars 2017. Pendant l'absence de la responsable, de nombreuses difficultés de ce secteur ont été mises à jour tant au niveau organisationnel qu'au niveau de l'ambiance de travail. Après analyse de la situation entre A. \_\_\_\_\_, le SRH et le service juridique, il s'avère que des dysfonctionnements en terme de management se doivent d'être relevés." Dans son rapport du même jour, intitulé "nouvelle organisation du Service Y. \_\_\_\_\_ au 1<sup>er</sup> janvier 2018", le service communal Y. \_\_\_\_\_ relève : " En l'absence de la responsable du secteur administratif (secrétariat et comptabilité), en arrêt accident depuis mars 2017, nous observons que sa fonction ne fait plus sens aujourd'hui, puisque nombre de processus de travail sont acquis et que les modifications à y apporter doivent l'être en tenant compte de l'ensemble du fonctionnement institutionnel, en déployant une véritable vision globale. Le chef du Service Y. \_\_\_\_\_ est dès lors le mieux à même de diriger ces deux équipes, ce qu'il assume déjà depuis son entrée en fonction. Les tâches entre ces deux entités (secrétariat et comptabilité) sont en train d'être revues et redistribuées, tout comme la dotation en personnel (transferts internes). Il y a désormais une création de synergie entre ces deux pôles. Pour clarifier les fonctions des uns et des autres, nous demandons de supprimer le niveau secteur administratif et de recréer un secteur secrétariat et un secteur comptabilité séparés." Cette proposition a été suivie par le conseil communal dont le procès-verbal de séance indique ce qui suit : "Compte tenu de l'analyse pointue faite par le nouveau chef du Service Y. \_\_\_\_\_, dans l'optique d'organiser le service de manière plus efficiente, le conseil communal est d'avis que la rationalisation du travail au sein du Service Y. \_\_\_\_\_, voire une recherche d'économie, rend le poste de responsable du secteur administratif du Service Y. \_\_\_\_\_ inutile, de sorte qu'il convient de supprimer cette fonction, conformément à l'article 22 du règlement général sur le personnel de l'administration communale." d) Contrairement à ce qu'indique la décision de suppression de fonction selon laquelle "la suppression n'est qu'un élément d'un processus plus global de réorganisation administrative du service", la suppression du poste pour recréer un secteur secrétariat et un secteur comptabilité ne résulte ni de l'audit 2015 qui listait les mesures à prendre à court, moyen et long terme, ni des documents internes de l'administration communale qui, en septembre 2017 et alors que X. \_\_\_\_\_ était absente depuis 6 mois, ne mentionnent nullement l'éventualité de suppression de son poste mais relèvent la nécessité de la remplacer. Il résulte par ailleurs du dossier que les tâches qu'elle assumait ne nécessitaient pas d'être supprimées mais ont été réparties différemment au sein du service. En effet, le rapport de novembre 2017 relate que les tâches administratives relatives à la gestion du personnel sont gérées depuis mars 2017 par la responsable du secteur accueil et demande à ce que les tâches soient transférées à l'adjointe opérationnelle au chef de service, poste que le service propose de confier à un taux de 20 % à l'actuelle responsable du secteur socio-administratif, le salaire de cette dernière devant dès lors passer de la classe 9 à la classe 11 (rapport de novembre 2017). Par ailleurs, une collaboratrice administrative supplémentaire a été engagée à 100 % (demande au conseil communal de novembre 2017). Cela relève également de la décision de fin des rapports de service selon laquelle "les tâches qu'elle assumait avant son congé accidentel de longue durée ont toutes été réparties entre d'autres collaborateurs et collaboratrices". S'il n'est pas exclu que cette suppression de fonction ait engendré une économie, bien que l'effectif des secteurs secrétariat et comptabilité soit resté le même en 2017 et 2018 (9,7 EPT), il apparaît que ce ne sont pas des impératifs économiques ou d'organisation qui ont entraîné la suppression du poste de X. \_\_\_\_\_. Il apparaît qu'il s'agit bien plutôt d'une décision prise soudainement, et malgré le fait que la réintégration de l'intéressée était examinée en collaboration avec l'Office de

l'assurance-invalidité, pour des questions d'ambiance et de dysfonctionnement en terme de management soit des reproches formulés par le nouveau chef de service quant à la manière dont X.\_\_\_\_\_ assumait sa tâche. Or, des impératifs économiques ou d'organisation s'analysent indépendamment de la personne concernée ou de ses qualifications pour remplir un poste et il doit exister un lien de causalité entre la réorganisation et la suppression de poste (arrêt du Tribunal administratif fédéral du 06.03.2014 [ A-2117/2013 ] cons. 3.1.2.1 et 3.2.1 et les références citées). Les dysfonctionnements en terme de management, reprochés à la recourante, résultent d'un courrier de l'ancienne chef de service à X.\_\_\_\_\_ du 15 mai 2017 listant divers manquements en terme de management (par exemple mélange entre rapports professionnels et privés, décisions impulsives et trop rapides, ambiance de travail tendue et pression sur les collaborateurs...), sa capacité d'organisation et d'anticipation n'étant pas remise en cause de même que son efficacité et ses compétences sur le plan de la gestion administrative. Or, ces fonctionnements, à supposer inadaptés, ne sont pas suffisants pour justifier une suppression de poste. Si l'échange de courriers intervenu dans le premier semestre 2017 ne permet pas d'affirmer que c'est en raison de son engagement syndical que le poste de la recourante a été supprimé, il n'en demeure pas moins que les griefs invoqués à l'appui d'un fonctionnement inadapté en terme de management ne permettraient pas au conseil communal de prendre les décisions aujourd'hui attaquées. Vu l'ensemble des circonstances précitées, la Cour retient que les mesures prises ne sont qu'un prétexte pour influencer le rapport de travail liant Z.\_\_\_\_\_ à X.\_\_\_\_\_. Les décisions entreprises doivent dès lors être annulées.

#### **E. 5**

Le recours doit être admis et les décisions du Conseil communal de Z.\_\_\_\_\_ du 18 janvier 2018 annulées. Vu le sort de la cause, il est statué sans frais (art. 47 al. 2 LPJA ). La recourante qui obtient gain de cause peut prétendre à des dépens. Ceux-ci seront évalués sur la base du dossier en l'absence d'un mémoire d'honoraires du mandataire (art. 66 TFrais ). L'activité déployée par ce dernier ne peut avoir excédé 8 heures. Eu égard au tarif usuel de l'ordre de 280 francs de l'heure, des débours à raison de 10 % des honoraires (CHF 224) et de la TVA au taux de 7,7 % (CHF 189.70), l'indemnité de dépens sera fixée au montant de 2'653.70 francs tout compris.

#### **E. 13**

ss relatifs à la fin de l'engagement des fonctionnaires qui peut intervenir ensuite de suppression de fonction (art. 13 let. g RGPA). Lorsqu'un poste ou une fonction est supprimé, il peut être mis fin à l'engagement du titulaire par l'autorité qui l'a nommé, moyennant un avertissement écrit donné 6 mois à l'avance (art. 20 al. 1 RGPA).Le conseil communal prend toutes mesures utiles pour offrir à l'intéressé un emploi de nature équivalente au service de l'Etat, d'une commune, d'une institution paraétatique ou d'une entreprise privée (al. 3). Si la démarche entreprise par le Conseil communal a pour effet de faire perdre à l'intéressé son statut de titulaire de fonction publique, une indemnité égale à trois mois de traitement lui est versée (al. 4). Si aucun poste ou fonction ne peut être proposé à l'intéressé, ou s'il a un motif fondé de refuser le poste ou la fonction qui lui est offert, une indemnité supplémentaire égale à un mois de traitement par tranche de cinq années de service ininterrompu lui est allouée en sus de l'indemnité prévue à l'alinéa 4 (al. 5).

3. Selon la jurisprudence constante de la Cour de droit public, relative à l'article 44LSt dont la teneur est similaire à l'article 20 du règlement précité, en présence d'une suppression de poste, l'autorité de recours ne peut pas réexaminer l'opportunité de la mesure, laquelle ne peut pas être remise en cause si elle paraît défendable en tant que telle, le titulaire du poste supprimé n'ayant par ailleurs pas un droit à ce qu'il soit maintenu (RJN 1987, p. 136; Hänni, La fin des rapports de service en droit public, RDAF 1995, p. 428-430; ATA du 10.04.2006 dans la cause A. [TA.2006.32], rappelés in ATA du 26.03.2010 dans la cause D. [TA.2007.311] et arrêts des 04.10.2012 [CDP.2011.229] et 07.10.2016 [CDP.2016.151] cons. 4 b et c). La suppression de poste doit être justifiée par des motifs objectifs, comme par exemple la suppression d'un poste d'enseignant suite à la diminution des effectifs scolaires (exemples cités in RJN 1987, p. 135). Dans la plupart des cas, la suppression interviendra lorsqu'une fonction est devenue inutile à la suite de l'évolution technique, démographique, sociologique, juridique, et qui ne sera donc plus exercée à l'avenir. Il peut se produire que certains services soient supprimés, qu'une rationalisation du travail ou une recherche d'économie rendent des postes de travail inutiles, comme lors de la suppression de deux postes à mi-temps et de la création d'un nouveau poste à plein temps (pour un résumé, arrêt du Tribunal administratif de Genève du 27.05.2008 [ATA-GE 274/2008] confirmé par le TF par jugement du 28.01.2009 [1C\_309/2008]).

4.a) En l'espèce, X. \_\_\_\_\_ a travaillé depuis le 8 avril 2013 au Service Y. \_\_\_\_\_, tout d'abord comme secrétaire puis en qualité de responsable du secrétariat dès le 1er janvier 2014 et enfin en tant que responsable du secteur administratif dès le 1er juillet 2015 suite à une réorganisation intervenue en 2015 après un audit. Ce dernier a engendré des suppressions de postes de cadres intermédiaires avec effets à long terme. Dès mi 2015, divers secteurs d'activité ont été regroupés dans le but d'augmenter les synergies (notamment regroupement du secrétariat, de la comptabilité et de la caisse, ce qui a permis de supprimer deux postes de travail) (demande au Conseil communal de Z. \_\_\_\_\_ du 24.06.2015 et rapport du conseil communal, relatif à la stratégie globale à adopter durant la législature 2016-2020 pour faire face au contexte financier du 23 novembre 2016, au Conseil général de Z. \_\_\_\_\_). Ledit rapport mentionnait diverses autres mesures à prendre à court, moyen et long terme, soit notamment à court terme : "éviter l'engagement d'assistants sociaux si l'aide sociale augmente, mais engager plutôt du personnel administratif directement". Aucune mesure allant dans le sens d'une suppression du secteur administratif nouvellement créé n'était envisagée.

b) Par ailleurs, les dossiers de demande d'aide sociale n'ont cessé d'augmenter (demandes au conseil communal des 24.06.2015 et 06.09.2017; rapport du Service Y. \_\_\_\_\_ du 22.11.2017, p. 1; rapport du conseil communal à l'appui du budget 2018 du 15.11.2017 au Conseil général de Z. \_\_\_\_\_, p. 1196, 1204 et 1293; rapport de la sous-commission du budget 2018, p. 1249), ce qui a notamment amené le secteur administratif du service à être en sous-dotation et à faire appel à des personnes en placement au chômage ainsi qu'à proposer l'engagement de 0,9 EPT supplémentaire au secteur administratif dès le 15 mars 2018 (demande au Conseil communal de Z. \_\_\_\_\_ du 06.09.2017) et à remplacer X. \_\_\_\_\_, la durée de son absence étant inconnue et la conseillère communale et le chef de service indiquant à l'appui de leur demande au conseil communal : "La durée de l'absence de X. \_\_\_\_\_ est à ce jour inconnue. Une rencontre le 23 août 2017 entre l'intéressée, le SRH, l'OAI et le chef de service fait apparaître que le chemin thérapeutique sera encore long, que la reprise se fera progressivement, sous restrictions médicales et avec

une adaptation de la place de travail si tant est que cela soit techniquement possible au sus de la problématique médicale", ce qui a amené à demander le renouvellement du contrat d'une remplaçante dès le 1er septembre 2018 pour une durée couvrant le droit aux indemnités journalières de X. \_\_\_\_\_ et dont le taux d'activité sera déterminé en fonction de l'éventuelle reprise progressive du travail par cette dernière.

c) Fin septembre 2017, le chef de service indiquait notamment à la conseillère communale responsable qu'une reprise progressive du travail par X. \_\_\_\_\_ pourrait intervenir dès mi-novembre, moyennant adaptation de sa place de travail (courriel du 28.09.2017; cf. également PV du colloque du secteur administratif du 12.09.2017 et décision de l'OAI du 20.09.2017 relative à l'adaptation du poste de travail). Le regroupement des secteurs secrétariat et comptabilité a été salué, de nouvelles synergies ayant été trouvées sous une même responsabilité (demande au conseil communal du 20.11.2017, p. 4). Cette demande relève toutefois :

" A. \_\_\_\_\_, engagé au 1er juillet 2017, a continué à développer de nouvelles synergies et à revisiter des processus pour les améliorer.

Toutefois, plusieurs problématiques complexifient la mise en application de ces améliorations.

En effet, le secteur administratif fonctionne sans responsable depuis le mois de mars 2017. Pendant l'absence de la responsable, de nombreuses difficultés de ce secteur ont été mises à jour tant au niveau organisationnel qu'au niveau de l'ambiance de travail. Après analyse de la situation entre A. \_\_\_\_\_, le SRH et le service juridique, il s'avère que des dysfonctionnements en terme de management se doivent d'être relevés."

Dans son rapport du même jour, intitulé "nouvelle organisation du Service Y. \_\_\_\_\_ au 1er janvier 2018", le service communal Y. \_\_\_\_\_ relève :

" En l'absence de la responsable du secteur administratif (secrétariat et comptabilité), en arrêt accident depuis mars 2017, nous observons que sa fonction ne fait plus sens aujourd'hui, puisque nombre de processus de travail sont acquis et que les modifications à y apporter doivent l'être en tenant compte de l'ensemble du fonctionnement institutionnel, en déployant une véritable vision globale. Le chef du Service Y. \_\_\_\_\_ est dès lors le mieux à même de diriger ces deux équipes, ce qu'il assume déjà depuis son entrée en fonction.

Les tâches entre ces deux entités (secrétariat et comptabilité) sont en train d'être revues et redistribuées, tout comme la dotation en personnel (transferts internes). Il y a désormais une création de synergie entre ces deux pôles. Pour clarifier les fonctions des uns et des autres, nous demandons de supprimer le niveau secteur administratif et de recréer un secteur secrétariat et un secteur comptabilité séparés."

Cette proposition a été suivie par le conseil communal dont le procès-verbal de séance indique ce qui suit : "Compte tenu de l'analyse pointue faite par le nouveau chef du Service Y. \_\_\_\_\_, dans l'optique d'organiser le service de manière plus efficiente, le conseil communal est d'avis que la rationalisation du travail au sein du Service Y. \_\_\_\_\_, voire une recherche d'économie, rend le poste de responsable du secteur administratif du Service Y. \_\_\_\_\_ inutile, de sorte qu'il convient de supprimer cette fonction, conformément à l'article 22 du règlement général sur le personnel de l'administration communale."

d) Contrairement à ce qu'indique la décision de suppression de fonction selon laquelle "la suppression n'est qu'un élément d'un processus plus global de réorganisation administrative

du service", la suppression du poste pour recréer un secteur secrétariat et un secteur comptabilité ne résulte ni de l'audit 2015 qui listait les mesures à prendre à court, moyen et long terme, ni des documents internes de l'administration communale qui, en septembre 2017 et alors que X. \_\_\_\_\_ était absente depuis 6 mois, ne mentionnent nullement l'éventualité de suppression de son poste mais relèvent la nécessité de la remplacer.

Il résulte par ailleurs du dossier que les tâches qu'elle assumait ne nécessitaient pas d'être supprimées mais ont été réparties différemment au sein du service. En effet, le rapport de novembre 2017 relate que les tâches administratives relatives à la gestion du personnel sont gérées depuis mars 2017 par la responsable du secteur accueil et demande à ce que les tâches soient transférées à l'adjointe opérationnelle au chef de service, poste que le service propose de confier à un taux de 20 % à l'actuelle responsable du secteur socio-administratif, le salaire de cette dernière devant dès lors passer de la classe 9 à la classe 11 (rapport de novembre 2017). Par ailleurs, une collaboratrice administrative supplémentaire a été engagée à 100 % (demande au conseil communal de novembre 2017). Cela relève également de la décision de fin des rapports de service selon laquelle "les tâches qu'elle assumait avant son congé accidentel de longue durée ont toutes été réparties entre d'autres collaborateurs et collaboratrices".

S'il n'est pas exclu que cette suppression de fonction ait engendré une économie, bien que l'effectif des secteurs secrétariat et comptabilité soit resté le même en 2017 et 2018 (9,7 EPT), il apparaît que ce ne sont pas des impératifs économiques ou d'organisation qui ont entraîné la suppression du poste de X. \_\_\_\_\_. Il apparaît qu'il s'agit bien plutôt d'une décision prise soudainement, et malgré le fait que la réintégration de l'intéressée était examinée en collaboration avec l'Office de l'assurance-invalidité, pour des questions d'ambiance et de dysfonctionnement en terme de management soit des reproches formulés par le nouveau chef de service quant à la manière dont X. \_\_\_\_\_ assumait sa tâche. Or, des impératifs économiques ou d'organisation s'analysent indépendamment de la personne concernée ou de ses qualifications pour remplir un poste et il doit exister un lien de causalité entre la réorganisation et la suppression de poste (arrêt du Tribunal administratif fédéral du 06.03.2014 [A-2117/2013] cons. 3.1.2.1 et 3.2.1 et les références citées). Les dysfonctionnements en terme de management, reprochés à la recourante, résultent d'un courrier de l'ancienne chef de service à X. \_\_\_\_\_ du 15 mai 2017 listant divers manquements en terme de management (par exemple mélange entre rapports professionnels et privés, décisions impulsives et trop rapides, ambiance de travail tendue et pression sur les collaborateurs), sa capacité d'organisation et d'anticipation n'étant pas remise en cause de même que son efficacité et ses compétences sur le plan de la gestion administrative. Or, ces fonctionnements, à supposer inadaptés, ne sont pas suffisants pour justifier une suppression de poste. Si l'échange de courriers intervenu dans le premier semestre 2017 ne permet pas d'affirmer que c'est en raison de son engagement syndical que le poste de la recourante a été supprimé, il n'en demeure pas moins que les griefs invoqués à l'appui d'un fonctionnement inadapté en terme de management ne permettaient pas au conseil communal de prendre les décisions aujourd'hui attaquées.

Vu l'ensemble des circonstances précitées, la Cour retient que les mesures prises ne sont qu'un prétexte pour influencer le rapport de travail liant Z. \_\_\_\_\_ à X. \_\_\_\_\_. Les décisions entreprises doivent dès lors être annulées.

5. Le recours doit être admis et les décisions du Conseil communal de Z. \_\_\_\_\_ du 18 janvier 2018 annulées. Vu le sort de la cause, il est statué sans frais (art. 47 al. 2 LPJA). La

recourante qui obtient gain de cause peut prétendre à des dépens. Ceux-ci seront évalués sur la base du dossier en l'absence d'un mémoire d'honoraires du mandataire (art. 66TFrais). L'activité déployée par ce dernier ne peut avoir excédé 8 heures. Eu égard au tarif usuel de l'ordre de 280 francs de l'heure, des débours à raison de 10 % des honoraires (CHF 224) et de la TVA au taux de 7,7 % (CHF 189.70), l'indemnité de dépens sera fixée au montant de 2'653.70 francs tout compris.

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Admet le recours et annule les décisions attaquées du 18 janvier 2018.
2. Alloue à la recourante une indemnité de dépens de 2'322 francs, honoraires, frais et TVA compris, à charge de l'intimé.
3. Ordonne la restitution de son avance de frais de 880 francs à la recourante.
4. Statue sans frais.

Neuchâtel, le 27 septembre 2018

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