

VS_GERICHTE A1 21 4 vom 3. Februar 2022

VS Kantonsgericht, 2022-02-03, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_A1 21 4](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_A1_21_4)

FR: VS_GERICHTE A1 21 4 du 3 février 2022

IT: VS_GERICHTE A1 21 4 del 3 febbraio 2022

Regeste

A1 21 4 ARRÊT DU 3 FEVRIER 2022 Tribunal cantonal du Valais Cour de droit public
Composition : Christophe Joris, président, Thomas Brunner et Jean-Bernard Fournier, juges, Elodie Cosandey, greffière, en la cause ADMINISTRATION COMMUNALE DE X _____, recourante, représentée par Maître Jacques Philippoz contre CONSEIL D'ETAT DU VALAIS, 1951 Sion, autorité attaquée, et Y _____, tiers concerné, représenté par Maître Yannis Sakkas (Fonction publique ; indemnisation pour résiliation non fondée des rapports de travail) recours de droit administratif contre la décision du 9 décembre 2020

Erwägungen

E. 1

let. b et c, 46 et 48 LPJA), si bien que le recours est recevable. Pour le reste, la valeur litigieuse dépasse 15 000 fr. (art. 85 al. 1 let. b et 112 al. 1 let. d LTF). Il convient donc d'entrer en matière.

- 14 -

E. 2

LPJA). Relativement aux diverses auditions requises, le droit d'être entendu garanti par l'article 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. ; RS 101) ne comprend pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 140 I 68 consid. 9.6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_628/2020 du 11 mai 2021 consid. 2.2) ; l'autorité de jugement peut ainsi renoncer à citer des témoins si elle peut dénier à ces témoignages une valeur probante décisive pour le jugement (ATF 130 II 425 consid. 2.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_922/2018 du 13 mai 2019 consid. 5.2.1 et 2C_850/2014 du 10 juin 2016 consid. 6.1, non publié in ATF 142 II 388), ce qui est le cas en l'espèce. En effet, ces moyens de preuve n'apparaissent pas décisifs et ne sont pas de nature à influencer sur la décision à rendre, la situation des parties étant suffisamment établie par les actes de la cause.

E. 2.5

; 131 III 265 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_1055/2015 du 16 juin 2016 consid. 2.2).

E. 3

Dans un premier grief, la recourante semble remettre en question l'appréciation faite par la Cour de céans dans son arrêt du 23 août 2018 (ACDP A1 18 53), estimant que ce dernier prenait le contre-pied de la décision du 3 février 2016 du Conseil d'Etat ainsi que de l'arrêt du 17 mars 2017 (ACDP A1 16 80) d'une manière difficilement concevable. Il convient

toutefois de rappeler à la recourante que cette décision a été confirmée par le Tribunal fédéral dans son arrêt 8C_659/2018 du 18 juin 2019 et est donc entrée en force, si bien qu'il n'y a plus lieu de remettre en cause les constatations qui y ont été faites. Dans cet arrêt, le Tribunal fédéral avait d'ailleurs retenu que « le grief tiré des décisions prétendument contradictoires de l'instance précédente est dépourvu de fondement dans la mesure où l'arrêt cantonal du 17 mars 2017 a été annulé par la Cour de céans (sous réserve des points concernant le salaire de décembre 2015 et la réparation morale) ». Les instructions que l'ACDP A1 18 53 adressait au conseil communal liaient cette autorité quant à la décision qu'elle devait rendre, de même que le Conseil d'Etat en cas de recours à son encontre (art. 60 al. 1 LPJA). Elles continuent à lier la Cour de céans lorsqu'elle examine le présent recours de droit administratif contre cette décision (cf. p. ex. ACDP A1 20 118 du 18 février 2021 consid. 2 et A1 19 239 du 20 juillet 2020 consid. 5.3 ; Benoît Bovay, Procédure administrative, 2e éd. 2015, p. 361 et 631).

- 15 - C'est ce que perd de vue la recourante lorsqu'elle persiste à prétendre que « [l]a résiliation du contrat de [Y _____], qui était "l'acteur public" de cette affaire, est justifiée par la restauration vis-à-vis du public du rapport de confiance » (cf. p. 8 du recours de droit administratif du 12 janvier 2021) et que « [d]ans le cas de la résiliation du contrat de travail de [Y _____], le [conseil communal] a invoqué des griefs qui couvrent les deux catégories [de motifs de résiliation] relevées par Héloïse Rosello, à savoir l'incompétence de l'employé lors de l'utilisation du désherbant [...] et deuxièmement l'irrespect de l'employé par rapport à l'employeur ». Ces considérations vont en effet à l'encontre de l'ACDP A1 18 53 selon lequel la résiliation des rapports de service ne reposait pas sur des motifs objectifs et était, par surabondance de motifs, contraire au principe de l'égalité de traitement. Ce point ayant été jugé définitivement, il n'y a pas lieu de revenir aujourd'hui sur l'absence de bien-fondé du licenciement, mais uniquement d'en déterminer les conséquences au sens de l'article 66 LcPers. Partant, l'argument de la recourante quant à une prétendue contradiction entre les différentes décisions rendues au cours de cette affaire tombe à faux.

E. 4

décembre 1997 (LPAC - B 5 05) du canton de Genève prévoit que si la chambre administrative de la Cour de justice retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé, elle ordonne à l'autorité compétente la réintégration (al. 2). Si la chambre administrative de la Cour de justice retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (al. 3). En cas de décision négative de l'autorité compétente ou en cas de refus du recourant, la chambre administrative de la Cour de justice fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 1 mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ; concernant un employé, l'indemnité ne peut être supérieure à 6 mois (al. 4). Dans le canton de Vaud, lorsque la résiliation est abusive au sens de l'article 336 al. 2 let. a de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du

- 17 - 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations [CO] ; RS 220), le collaborateur dispose du choix entre une réintégration à l'État à un poste équivalent ou le paiement d'une indemnité (art. 60 al. 4 de la loi sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 [LPers-VD] ; RS/VD 172.31). Dans le canton de Fribourg, lorsque les motifs de licenciement se révèlent injustifiés, le collaborateur ou la collaboratrice est maintenue 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 n'est plus possible, celui-ci ou celle-ci a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à dix-huit mois de traitement (art. 41 de la loi sur le personnel de l'État du 17 octobre 2001 [LPers] ; RS/FR 122.70.1). Au niveau fédéral, l'article 34c de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers ; RS 172.220.1) stipule que l'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait ou, si cela est impossible, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (al. 1). Sur demande de l'employé, l'instance de recours lui accorde une indemnité correspondant en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus en lieu et place de la réintégration visée à l'alinéa 1 (al. 2). La LPers actuelle limite la réintégration à des cas particuliers notamment en cas de licenciement d'un lanceur d'alerte ou de résiliation abusive au sens de l'article 336 CO. 4.1.3 La LcPers valaisanne, contrairement à la réglementation prévalant dans d'autres cantons ou dans la LPers selon laquelle, sous la réserve d'une impossibilité, objective ou subjective, de réintégration, la réintégration ne dépend pas de la bonne disposition de l'employeur, puisque ce dernier n'a pas de choix à cet égard, soumet la réintégration à l'accord tant de l'employé que de l'autorité d'engagement, chacun étant libre de la refuser. Dans tous les cas, des constellations de fait peuvent exister, dans lesquelles une réintégration n'apparaît pas adéquate et ceci sans que doive être examiné, au préalable, si cette réintégration est possible ou non. L'employeur ne devrait pas avoir à réintégrer un employé dans toutes les circonstances, suivant l'ampleur des difficultés auxquelles il est confronté. Ainsi, les conditions-cadres juridiques ou les difficultés d'organisation peuvent rendre impossible une réintégration. En outre, des divergences personnelles entre un employé licencié à tort et son supérieur hiérarchique peuvent être d'une telle gravité que le rapport de confiance entre ces personnes est définitivement anéanti et qu'une réintégration n'est, dans les faits, plus possible (arrêt du Tribunal administratif fédéral A- 3357/2014 du 16 décembre 2014 consid. 5.1.2 ; Héloïse Rosello, op. cit., p. 316-317).

- 18 - 4.1.4 L'interdiction de l'abus de droit est un principe général de l'ordre juridique suisse (ATF 140 III 491 consid. 4.2.4 ; 137 V 394 consid. 7.1 ; 130 II 113 consid. 4.2), développé à l'origine sur la base des concepts propres au droit civil (art. 2 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC ; RS 210] ; cf. arrêt du Tribunal fédéral 2C_190/2017 du 15 septembre 2017 consid. 3.3.1). Il y a notamment abus de droit lorsqu'une institution juridique est utilisée à l'encontre de son but pour réaliser des intérêts qu'elle n'est pas destinée à protéger (ATF 133 II 6 consid. 3.2). L'existence d'un éventuel abus de droit doit être appréciée dans chaque cas particulier et avec retenue, seul l'abus manifeste d'un droit pouvant et devant être sanctionné (ATF 144 II 49 consid. 2.2 ; 142 II 206 consid.

E. 4.2

En l'espèce, la recourante argue que la réintégration étant la norme, elle n'avait pas le choix et qu'à partir du moment où elle avait formulé la proposition de réintégration à son ex-employé, cette question n'était plus de son ressort puisqu'elle était tenue de se conformer à la décision de ce dernier, dans le cas où il aurait accepté cette offre. Ainsi, le refus de réintégration ne pouvait qu'être imputé à l'ex-employé. La Cour de céans ne saurait suivre cette appréciation. En effet, comme rappelé supra au considérant 4.1.3, la LcPers donne la possibilité à l'employé ou à l'employeur de refuser la réintégration. De plus, il convient de ne pas oublier le contexte particulièrement tendu de la relation entre la recourante et son ex-employé. Dans ses prises de positions devant le Conseil d'Etat ainsi que dans le recours du 12 janvier 2021, la recourante laisse d'ailleurs clairement

transparaître son opinion quant à ce dernier et au bien-fondé du licenciement, dont l'annulation est, de son propre aveu, « difficilement acceptable ». Elle maintient que son ancien employé a été irrespectueux à son égard et qu'il a commis une faute qui doit être qualifiée de très grave en se basant sur des décisions qui ont pourtant, depuis, été annulées par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_324/2017 du 22 février 2018. Sur le vu de l'attitude de déni systématique de la recourante quant au résultat des décisions entrées en force dans cette affaire, il est patent que la proposition de réintégration puis la décision d'indemnisation à hauteur d'un mois de salaire seulement n'ont pas été faites de bonne foi, mais uniquement à contrecœur, contraintes par le résultat des précédentes procédures. En outre, lorsque la proposition de réintégration a été formulée en août 2019, la recourante n'était toujours pas en règle avec le paiement du salaire de décembre 2015, ni n'avait rendu de décision susceptible de recours à ce sujet, malgré les nombreuses relances de son ancien employé. Ce n'est qu'après le dépôt d'une plainte pour déni de justice qu'elle

- 19 - a enfin daigné verser ce montant à Y _____ le 13 septembre 2019, sans toutefois se prononcer sur la question des éventuels intérêts moratoires. Fort de ce constat, le Conseil d'Etat a admis la plainte pour déni de justice de l'employé le 18 décembre 2019 et a ordonné à la commune de X _____ de se prononcer sur cette prétention dans un délai de 30 jours dès l'entrée en force de la décision, injonction que la recourante ne semble pas avoir respectée. Son comportement à l'égard de l'ex-employé apparaît dès lors plutôt hostile ou, à tout le moins, peu propice à apaiser les tensions réciproques. A cela s'ajoute que l'ex-président de la commune de X _____, E _____, était encore personnellement en litige avec l'employé, sur le plan pénal, et que sa condamnation pour violation du secret de fonction et diffamation à l'égard de ce dernier, à l'encontre de laquelle il avait fait recours jusqu'au Tribunal fédéral, a finalement été confirmée par arrêt 6B_447/2020 du 8 septembre 2020 seulement. Il est évident qu'une telle situation entretient l'animosité entre les parties, qui plus est lorsque l'affaire est régulièrement relatée dans la presse, et engendre des questions légitimes sur la réalité de la proposition de réintégrer l'équipe communale des travaux publics. Cela est d'autant plus vrai qu'au moment où l'offre de réintégration a été formulée par l'autorité d'engagement, E _____ était encore président de la commune de X _____. L'on peut également souligner que D _____, responsable du service des travaux publics au moment du licenciement, faisait lui aussi toujours partie des conseillers communaux, même s'il n'était plus responsable du même service. Au cours de la séance du 21 août 2019, l'un des conseillers communaux s'opposant à la réintégration a d'ailleurs souligné qu'une réintégration ne serait bonne ni pour la commune ni pour l'employé, sans que son point de vue n'emporte toutefois la majorité face à celui du président. Contrairement à l'avis de la recourante, ces éléments ne sont pas des hypothèses ou des assertions non établies, mais bien des faits ressortant des diverses procédures l'ayant opposée à son ancien employé. Ils attestent des nombreux différents qui entravaient encore les relations entre l'autorité d'engagement et son ex-employé lorsque la réintégration a été proposée. Compte tenu de ce contexte conflictuel ainsi que de la persévérance de la recourante dans sa volonté de justifier la résiliation des rapports de travail et l'existence d'une faute grave de l'employé, il apparaît en réalité que la réintégration n'était pas possible en raison de divergences personnelles trop profondes ayant entraîné une rupture totale du lien de confiance entre l'employeur et son ancien employé. Ainsi, la proposition de la recourante de réintégrer l'employé a été faite à une fin purement tactique et procédurale. Il est en effet évident que n'importe quel employé, placé

- 20 - dans la même situation, à savoir toujours en litige aussi bien sous l'angle privé que pénal avec son employeur, qui, de surcroît, a connu des ennuis de santé dûment établis par pièce (cf. certificat médical du 15 novembre 2016 et attestation médicale du

E. 9

septembre 2020), en relation avec la résiliation litigieuse, ne pouvait que décemment refuser de souscrire à l'offre de la recourante. Une telle proposition, constitutive d'un abus de droit car formulée sans volonté aucune de la voir acceptée, ne doit dès lors pas être prise en compte, comme l'a retenu, à juste titre, le Conseil d'Etat en appliquant la limite maximale du montant de l'indemnité de 12 mois de salaire au cas. Partant, le grief est rejeté. 5. Dans un dernier grief, la recourante conteste la manière dont le Conseil d'Etat a fixé l'indemnité, estimant que la prise en compte des critères pertinents ne devrait pas conduire à allouer une indemnité conséquente à l'intéressé. 5.1.1 Conformément à l'article 66 al. 2 LcPers, au cas où l'une des parties refuse la réintégration, l'employé a droit à une indemnité calculée en fonction de l'âge et du nombre d'années de service et dont le montant maximal est égal à une année de traitement si l'employeur refuse la réintégration et à six mois de traitement si l'employé refuse sa réintégration. Un licenciement abusif au sens de l'article 66 LcPers peut, par exemple en raison des circonstances du licenciement ou de la situation familiale et financière, toucher un employé plus durement qu'un collègue de travail ayant le même âge et la même ancienneté (ACDP A1 19 136 précité consid. 5.2). Ainsi, un calcul schématique de l'indemnité selon l'article 66 LcPers sur la base des seuls critères de l'âge et des années de service conduit en fin de compte, du moins si l'Etat refuse la réintégration, à une égalité de traitement inappropriée, contraire au sens et au but de la disposition. Par conséquent, l'énumération des critères de calcul de l'âge et du nombre d'années de service figurant à l'article 66 al. 2 LcPers doit être interprétée, à la lumière de l'article 8 al. 1 Cst, comme n'étant pas exhaustive (ACDP A1 19 136 précité consid. 5.2). Il convient donc de fixer l'indemnité au cas par cas. 5.1.2 Au niveau fédéral, l'article 34b al. 2 LPers dispose que l'instance de recours fixe l'indemnité visée à l'al. 1 let. a « en tenant compte des circonstances ». Conformément à la jurisprudence en lien avec cette disposition en cas de résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants, cette indemnité doit être fixée en tenant compte des circonstances, notamment en fonction de la gravité de l'atteinte à la personnalité de l'employé, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, du type de licenciement, du

- 21 - comportement de l'employé envers ses devoirs de service, de la situation sociale et financière de la personne concernée ainsi que de son âge (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5813/2016 du 12 avril 2018 consid. 9.1 ; v. aussi arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5703/2018 du 24 mai 2019 consid. 6.2 confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_468/2019 du 28 février 2020 dans le cas d'un licenciement immédiat injustifié). Elle vise à offrir une compensation adéquate à l'employé licencié si le congé qui lui a été notifié est entaché d'un vice. D'une part, les conséquences d'un tel licenciement doivent avoir un effet suffisamment dissuasif ; d'autre part, l'employeur ne doit pas « faire une bonne affaire » en licenciant un employé sans motif juridiquement valable ou selon une procédure irrégulière (Rémy Wyler / Matthieu Briguet, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique, Principes généraux, LPers-CH, LPers-VD*, Berne 2017, p. 95 ss). 5.1.3 Dans l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_723/2020 du 4 mai 2021, une indemnité pour licenciement contraire au droit d'un montant équivalant à 14 mois de salaire a été confirmée, dans le cas d'un employé âgé de 57 ans, compte tenu, d'une part, de son âge et de la durée de 15 ans

des rapports de service au moment de son licenciement, de son parcours professionnel sans reproches, des modalités brusques de l'annonce de la suppression de son poste, du fait qu'il n'avait pas retrouvé d'emploi, des difficultés futures à en retrouver un, du refus de l'employeur de le réintégrer malgré sa disponibilité, et d'autre part du fait que la suppression de son poste était objectivement fondée pour des motifs organisationnels. Dans un autre arrêt 8C_672/2015 du 19 mai 2016, le Tribunal fédéral a validé, dans le cas d'une employée dont la démission était entachée d'un vice du consentement et dont l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de continuer à l'employer, une indemnité pour résiliation abusive correspondant à 6 mois de salaire, quand bien même les rapports de travail avaient duré moins d'un an. Il a décidé d'allouer le même montant, dans un arrêt 8C_413/2014 du 17 août 2015, dans le cas d'un licenciement invalidé en raison de la violation d'une garantie de procédure, mais qui, sur le fond, n'avait pas été constaté comme étant injustifié. Ce montant venait, par ailleurs, s'ajouter aux trois mois de salaire alloués pour suppression de la fonction. Par arrêt 8C_810/2014 du 1er avril 2015, le Tribunal fédéral a approuvé une indemnité pour résiliation injustifiée équivalente à un salaire annuel, motif pris que la résiliation des rapports de travail n'était pas fondée sur des motifs objectivement suffisants, l'employeur n'ayant pas adopté un comportement suffisamment engagé dans la marche à suivre qui lui était imposée en cas de suppression de poste en raison d'une réorganisation, face à

- 22 - un employé relativement âgé et spécialisé dans une technologie vouée à être supplantée. Quant au Tribunal administratif fédéral, il a estimé qu'une indemnité de 10 mois de salaire se justifiait pleinement dans le cas d'une employée âgée de 40 ans au moment de la résiliation immédiate injustifiée de ses rapports de travail, qui avait travaillé un peu plus de 7 ans pour son employeur, dont les évaluations annuelles avaient toujours été satisfaisantes et dont l'état de santé pouvait influencer sa capacité à retrouver un emploi, son employeur ayant, ainsi, fait preuve de peu d'égard à son attention (arrêt A-5890/2020 du 24 novembre 2021). 5.2 In casu, il a été établi que la résiliation des rapports de travail du recourant est intervenue sans motifs objectivement valables. La résiliation du contrat de travail ne peut donc pas être considérée comme due à une faute de l'employé. Ce dernier avait 47 ans au moment de la résiliation de ses rapports de travail et a travaillé un peu plus de 9 ans pour son employeur, ce qui peut être considéré comme une durée moyenne. Il a, par ailleurs, retrouvé du travail dès le début de l'année 2016. Parallèlement, l'atteinte à la personnalité subie par ce dernier n'est pas négligeable, dans la mesure où son licenciement injustifié ainsi que les procédures qui s'en sont suivies l'ont touché dans sa santé, provoquant nervosité, agacement et insomnie (cf. certificat médical du 15 novembre 2016). Son médecin-traitant a également attesté, le 9 septembre 2020, que « suite aux difficultés rencontrées depuis 2015 dans son activité professionnelle, [l'employé] présent[ait] un burn-out ». A ce propos, compte tenu de la durée relativement longue de la procédure, soit plus de 6 ans, et du fait que l'affaire ait été relayée à plusieurs reprises dans la presse, il n'apparaît pas dénué de sens que celle-ci ait eu un impact sur l'employé. Au cours des neuf années ayant précédé son licenciement, il a toujours travaillé à satisfaction de son employeur et n'a jamais fait l'objet d'avertissements ou de réprimandes. Dans le cadre de la procédure de résiliation, la recourante lui a reproché un comportement irrespectueux lors de la séance du 19 juin 2015. Il convient cependant de rappeler que ce fait n'a pas été établi dans la procédure administrative et que la force probante des procès-verbaux des séances d'audition des 19, 23 et 26 juin ainsi que des 3 et 6 juillet 2015 a été relativisée par arrêt du 23 août 2018 (A1 18 53). Cela étant, ce comportement ne saurait représenter plus qu'un acte

isolé, « alors qu[e l'employé] se trouvait dans un climat tendu et qu'il était soupçonné de vol », et n'a pas été considéré comme étant constitutif d'un manquement grave (cf. ACDP A1 18 53 consid. 3.7).

- 23 - Quant à la recourante, quand bien même elle utilisait déjà du "A _____" depuis 2006, elle persiste à tenter de justifier le licenciement en retenant une faute grave, voire même plusieurs manquements, à l'égard de l'ancien employé, tout en refusant d'admettre ses propres torts. Or, il ressort des considérants de l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_659/2018 du 18 juin 2019 que « le non-respect des règles en matière de protection de l'environnement n'est pas directement et exclusivement imputable à l'intimé, lequel n'a fait qu'exécuter les ordres dictés par son supérieur hiérarchique. En outre, en soutenant que l'utilisation d'herbicide sur le domaine public est permise sous certaines conditions, l'argumentation de la recourante tend plutôt à minimiser la gravité des faits à l'origine du licenciement. Dans tous les cas, dans la mesure où le supérieur hiérarchique de l'intimé a validé la manière d'épandre le produit en cause, on ne saurait imputer une faute grave à l'intimé, susceptible de justifier son licenciement, quand bien même les dosages n'ont pas [été] respectés ». A ce refus obstiné d'accepter les décisions judiciaires précédentes s'ajoutent les carences de l'autorité d'engagement quant au traitement de la question du salaire de décembre 2015 et la condamnation pénale de son ex-président pour violation du secret de fonction et diffamation à l'encontre de son employé. Dans ce contexte, la décision de la recourante de n'attribuer qu'un mois de salaire à titre d'indemnité apparaît également comme une provocation crasse de son ancien employé. Ainsi, force est d'admettre que la recourante a fait preuve d'une attitude désobligeante et chicanière à l'égard de son employé, en sus d'un comportement clairement constitutif d'un abus de droit en faisant une offre qu'elle savait pertinemment que ce dernier ne pouvait que refuser. Sa faute doit donc être qualifiée d'importante. Compte tenu de l'ensemble des circonstances, la Cour de céans estime que le Conseil d'Etat a évalué la situation de manière appropriée en accordant une indemnité fondée sur l'article 66 al. 2 LcPers correspondant à 10 mois de salaire. Le recours ne critique, pour le reste, pas la fixation des intérêts, si bien qu'il n'y a pas lieu de revenir sur cette question. Partant, le grief est rejeté. 6. Attendu ce qui précède, le recours, mal fondé, est rejeté (art. 80 al. 1 let. e et 60 al. 1 LPJA). 7.1 L'arrêt est rendu sans frais (art. 89 al. 3 LPJA). Les dépens sont refusés à la commune de X _____ (art. 91 al. 1 LPJA a contrario). 7.2 Y _____, qui obtient gain de cause et a pris une conclusion en ce sens, a droit à une indemnité de dépens (art. 91 al. 1 LPJA). Sur le vu du travail réalisé par Maître Yannis Sakkas devant la Cour de céans, qui a consisté principalement en la rédaction

- 24 - des déterminations des 23 mars 2021 (29 pages), 8 avril 2021 (4 pages) et 26 avril 2021 (1 page), ses dépens sont fixés (TVA et débours compris) à 1800 fr. (cf. art. 4 al. 3, 27, 39 de la loi du 11 février 2009 fixant le tarif des frais et dépens devant les autorités judiciaires ou administratives – LTar ; RS/VS 173.8).

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