



Président : Pierre Broglin
Juges : Sylviane Liniger Odiet et Philippe Guélat
Greffière : Gladys Winkler Docourt

ARRET DU 28 JUIN 2013

en la cause liée entre

X.,

- représentée par **Me Hubert Theurillat**, avocat à 2900 Porrentruy,

recourante,

et

l'Hôpital du Jura, Faubourg des Capucins 30, 2800 Delémont,

- représenté par **Me Johnny Dousse**, avocat à 2012 Auvernier,

intimé,

relative à la décision sur opposition de l'intimé du 28 janvier 2013.

CONSIDERANT

En fait :

A.

A.1 X. (ci-après : la recourante), née en 1969, a travaillé plusieurs années à l'Hôpital régional de Porrentruy (aujourd'hui Hôpital du Jura, Site de Porrentruy) au sein du service cuisine, avant d'être mutée, en 1998, au sein du service de la buanderie. Elle a fait l'objet d'un blâme en 1996, puis d'un avertissement écrit le 19 mars 2009 et n'a pas bénéficié d'augmentation de salaire en janvier 2010. A la suite d'événements la mettant en cause, l'Hôpital du Jura (ci-après : l'intimé) lui a proposé d'être affectée à un autre site en date du 26 mai 2010. Le même jour, l'après-midi, une altercation a eu lieu entre la recourante et l'une de ses collègues. Le lendemain, la recourante s'est vu signifier la résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs.

- A.2 X. a fait opposition à cette décision en date du 1^{er} juin 2010. L'intimé a saisi la commission paritaire le 23 août 2010. Ladite commission a considéré, dans sa séance du 14 septembre 2010, que l'opposition était recevable et que la convention collective de travail avait été entièrement respectée. Elle ne s'est toutefois pas prononcée sur le bien-fondé du juste motif invoqué par l'intimé.
- A.3 L'intimé a déclaré irrecevable l'opposition de X. le 7 mars 2011 en précisant que s'il devait être entré en matière sur le fond, l'opposition devrait être rejetée.
- A.4 X. a recouru contre cette décision auprès de la Cour administrative le 7 avril 2011 (dossier Adm 39/2011). Après avoir procédé à une administration des preuves, la Cour administrative, par arrêt du 29 novembre 2011, a rejeté le recours. En substance, elle a considéré que l'opposition était recevable et que l'éventuelle violation du droit d'être entendue de la recourante, dont celle-ci se plaignait, avait en tout état de cause été réparée par la procédure d'opposition consécutive à la décision initiale, puisque d'une part la recourante avait pu y faire valoir son point de vue et que d'autre part les deux décisions avaient été prises par la même autorité disposant d'un pouvoir d'examen identique. Pour le surplus, la Cour administrative a considéré qu'il existait, en l'espèce, de justes motifs de licenciement avec effet immédiat.
- A.5 X. a recouru contre cet arrêt auprès du Tribunal fédéral. Par arrêt du 6 juin 2012, le Tribunal fédéral a considéré que la violation du droit d'être entendu commise par l'intimé ne pouvait pas être corrigée en procédure d'opposition. En conséquence, il a annulé l'arrêt de la Cour administrative sans examiner les autres griefs de fond soulevés par la recourante. Il a notamment relevé qu'il ne lui incombait pas, à ce stade, de se prononcer sur les conséquences de l'annulation du jugement entrepris, dès lors qu'il incomberait à la Cour administrative, à qui la cause devait être renvoyée, de statuer sur ce point ainsi que sur les frais et dépens de l'instance cantonale. La cause a ainsi été renvoyée à la Cour administrative pour nouveau jugement.
- A.6 Dans une prise de position du 6 juillet 2011 (recte 2012), la recourante a demandé sa réintégration avec effet immédiat et à être indemnisée pour la perte de salaire subie depuis le 27 mai 2010.
- A.7 De son côté, l'intimé, dans sa prise de position du 12 juillet 2012, a relevé que comme la violation du droit d'être entendu avait été constatée par le Tribunal fédéral, il devait être fait droit à la demande de réintégration avec effet immédiat de la recourante.
- A.8 Par arrêt du 28 août 2012 (dossier Adm 61/2012), la Cour administrative a admis le recours et a notamment annulé le licenciement avec effet immédiat prononcé par l'intimé le 27 mai 2010 et le 7 mars 2011 et pris acte que l'intimé acquiesçait à la demande de la recourante tendant à sa réintégration avec effet immédiat.
- B. Par lettre du 21 septembre 2012, l'intimé a confirmé à la recourante sa réintégration aux conditions contractuelles en vigueur au moment de la décision de licenciement immédiat. Dès lors que le recours a été admis en raison d'une violation du droit d'être

entendu, l'intimé indique réparer cette omission en offrant à la recourante la possibilité de se déterminer sur les événements de mai 2010 et lui a imparti un délai à cet effet. L'intimé a en outre avisé la recourante qu'à réception de sa détermination, une décision serait prise pour sanctionner son comportement, une résiliation des rapports de travail étant envisagée. Il l'a en outre informée qu'elle était libérée de l'obligation de travailler, avec maintien du paiement du salaire et ceci jusqu'à nouvel avis.

- C. Dans un premier courrier du 27 septembre 2012, la recourante, par son mandataire, a contesté la possibilité pour l'intimé de résilier les rapports de travail comme il se proposait de le faire. Dans un deuxième courrier du 18 octobre 2012, elle a maintenu son point de vue en relevant notamment qu'on ne saurait lui imputer la responsabilité de l'altercation du 26 mai 2010.
- D. Le 23 octobre 2012, l'intimé a résilié de manière ordinaire les rapports de travail qui le liait avec la recourante, avec échéance au 31 janvier 2013. Il a maintenu la libération de la recourante de l'obligation de travailler, avec maintien du salaire jusqu'à la fin des rapports de travail en précisant que le droit aux vacances devrait être utilisé pendant le délai de congé. En outre, il a exclu tout effet suspensif dans l'hypothèse d'un éventuel recours/opposition de la part de X. à cette décision.
- E. Le 25 octobre 2012, X., par son mandataire, a fait opposition auprès de l'intimé contre la décision précitée du 23 octobre 2012.
- F. Le 5 novembre 2012, X. a recouru auprès du président de la Cour administrative en demandant la restitution de l'effet suspensif à son opposition du 25 octobre 2012 et à ce que soit annulée la décision du 23 octobre 2012 de l'intimé par laquelle elle était libérée de son obligation de travailler jusqu'à la fin des rapports de travail. La recourante a en outre demandé à être mise au bénéfice de l'assistance judiciaire gratuite.

Par jugement du 14 janvier 2013, le président de la Cour administrative a rejeté le recours dans la mesure où il était recevable ; partant, il a refusé la restitution de l'effet suspensif et rejeté la conclusion de la recourante se rapportant à sa libération de l'obligation de travailler. Il a finalement mis la recourante au bénéfice partiel de l'assistance judiciaire gratuite.

- G. Par décision du 28 janvier 2013, l'intimé a rejeté l'opposition de la recourante et confirmé la décision initiale du 23 octobre 2012, ce qui signifie que les rapports de travail de l'intéressée prendront fin, de manière ordinaire, le 31 janvier 2013 ; dans l'intervalle, celle-ci est libérée de son obligation de fournir sa prestation de travail au profit de l'H-JU, le solde de vacances ayant par ailleurs été épuisé pendant la période du délai de congé, au vu de la libération de l'obligation de travailler. L'Hôpital du Jura a par ailleurs retiré tout effet suspensif à un éventuel recours. En substance, il retient que les faits survenus le 26 mai 2010 sont constitutifs de la part de l'intéressée d'une grave atteinte aux droits de la personnalité de Mme A., une employée sans reproche restée totalement passive lors de l'attaque infligée par la recourante. Le

comportement de celle-ci avait pourtant donné lieu à différents avertissements, dont certains étaient récents. Dans ces circonstances, le rapport de confiance entre l'Hôpital du Jura et la recourante est rompu, de par le seul comportement agressif et fautif de cette dernière.

- H. X. a recouru contre cette décision auprès de la Cour administrative le 25 février 2013, concluant à son annulation et à sa réintégration avec effet immédiat au sein de l'intimé, en exécution du jugement du 28 août 2012 de la Cour administrative, sous suite des frais et dépens. A titre subsidiaire, elle conclut à ce que l'intimée soit condamné à lui payer douze mois de salaire en lieu et place d'une réintégration, sous suite des frais et dépens. Pour l'essentiel, elle prétend que l'intimé, en refusant de la réintégrer, viole l'arrêt du 28 août 2012 ainsi que la Convention collective de travail. Cela étant, dans la mesure où le droit cantonal de la fonction publique s'applique à titre supplétif, il n'est pas possible d'invoquer les faits du 26 mai 2010, puisqu'ils sont survenus et ont été découverts plus d'une année avant l'ouverture de la procédure de licenciement. Quoi qu'il en soit, ce n'est pas la recourante qui est à l'origine de l'altercation du 26 mai 2010 avec Mme A. Elle n'a fait que se défendre. Il apparaît ainsi que la résiliation ordinaire de son contrat de travail constitue un congé-représailles à la suite de la procédure relative au congé avec effet immédiat qu'elle a introduite devant la Cour administrative puis devant le Tribunal fédéral. Pour toutes ces raisons, il est manifeste que la décision attaquée doit être annulée et que la recourante doit être réintégrée. A titre subsidiaire, s'il était finalement retenu que sa réintégration ne saurait être imposée à l'intimé, il conviendrait de lui verser douze mois de salaire, conformément à ce que prévoit le droit cantonal de la fonction publique. Il appartient toutefois à l'intimé de prouver qu'il lui est impossible de réintégrer la recourante au sein de la buanderie ou sur un autre site.

La recourante a par ailleurs requis le bénéfice de l'assistance judiciaire gratuite.

- I. Le président de la Cour administrative a ordonné le 1^{er} mars 2013 l'édition des dossiers ADM 61/2012 et ADM 108/2012.
- J. L'intimé a conclu au rejet du recours, sous suite des frais et dépens, le 14 mars 2013. Il rappelle que le comportement de la recourante au service de l'intimé n'a jamais été irréprochable, même au début de son activité professionnelle. La Cour administrative, dans son arrêt du 29 novembre 2011, a mis en exergue les différents reproches qui peuvent lui être faits. Cela étant, contrairement à ce que soutient la recourante, celle-ci a bien été réintégrée. La présente procédure en est la preuve, puisqu'elle conteste la résiliation de son contrat de travail. La recourante a toutefois été libérée de son obligation de travailler, le temps que son droit d'être entendu soit respecté et qu'une décision soit prise par rapport à son comportement du 26 mai 2010. La Commission paritaire a confirmé à deux reprises que la décision de licenciement était justifiée, soit les 15 novembre et 12 décembre 2012. La recourante a par ailleurs eu l'occasion à plusieurs reprises de faire valoir son point de vue.
- Le droit de la fonction publique, respectivement la LPer qu'invoque la recourante n'est pas applicable ici. En effet, la CCT règle exhaustivement la question de la résiliation

par l'employeur. Même si l'on devait appliquer la LPer, il conviendrait d'en faire application selon l'esprit de la loi. La finalité du délai d'un an dès la découverte des faits est d'éviter que l'employeur n'utilise au moment qui lui est favorable des informations qu'il détient sur un comportement incorrect de l'employé pour faire pression sur lui, alors même que ledit comportement n'a pas suscité de réaction telle qu'un licenciement. Dans le cas particulier, la situation est bien différente. L'intimée a plutôt agi trop rapidement, en débutant une procédure en licenciement immédiat quelques jours seulement après les faits du 26 mai 2010. Le premier licenciement a valablement suspendu la prescription d'une année, jusqu'à l'arrêt du 28 août 2012. En outre, le congé ordinaire ne constitue en rien un congé-représailles, au contraire. Les motifs des licenciements notifiés à la recourante ont toujours été les mêmes, à savoir son attitude et son comportement gravement inadaptés et répétés depuis son engagement, surtout les dernières années. Si l'arrêt du 29 novembre 2011 avait admis que l'altercation du 26 mai 2010 représentait un juste motif de résiliation avec effet immédiat, elle constitue au minimum un motif de résiliation ordinaire. Au vu du comportement de la recourante le jour en question, le licenciement ordinaire apparaît comme une mesure justifiée, pour ne pas dire clémente.

L'argumentation subsidiaire de la recourante, relative au versement d'une année de salaire en cas de non-réintégration, est erronée, puisque la disposition en question ne s'applique que si le licenciement est dépourvu de motifs objectivement fondés, ce qui n'est pas le cas ici. Cette conclusion de la recourante, pour autant qu'elle soit recevable, doit être rejetée. Il convient par ailleurs de rappeler que la recourante, dans les faits, a obtenu une indemnité bien supérieure à 12 mois de salaire, puisqu'elle a touché son salaire jusqu'à fin janvier 2013 alors qu'elle ne fournit plus sa prestation de travail depuis mai 2010.

La requête d'assistance judiciaire gratuite est manifestement mal fondée et doit être rejetée. Un plaideur raisonnable qui devrait supporter les honoraires de son mandataire n'aurait jamais intenté un tel procès.

- K. La recourante a confirmé sa position et ses différents arguments le 8 avril 2013. Elle ajoute que l'intimé ne l'a pas réintégrée à la suite de l'arrêt du 22 août 2012, puisqu'il l'a libérée de son obligation de travailler et a introduit une procédure de résiliation pour non-respect du contrat de travail. La Commission paritaire aurait dû se prononcer sur la question de l'obligation de réintégrer la recourante, alors que l'intimé lui a simplement demandé de prendre position sur les motifs de licenciement retenus par l'arrêt de la Cour administrative du 29 novembre 2011, pourtant annulé par le Tribunal fédéral. L'intimé, établissement de droit public, doit respecter le jugement du 28 août 2012 de la Cour administrative, lequel n'a pas été contesté et est ainsi définitif et exécutoire. Cela étant, c'est à tort que l'intimé prétend que la procédure de résiliation avec effet immédiat a un effet interruptif de prescription.
- L. Le président de la Cour a précisé le 26 avril 2013 que l'édition du dossier Adm 61/2012 avait impliqué celle du dossier Adm 39/2011, celui-là constituant le prolongement de celui-ci.

- M. L'intimé s'est exprimé le 3 mai 2013. Il relève que si le Tribunal fédéral a effectivement annulé l'arrêt de la Cour administrative du 29 novembre 2011, il ne lui a toutefois rien reproché concernant l'établissement des faits. La recourante, en contestant que les faits établis par jugement du 29 novembre 2011 lui soient opposables, tente d'obliger l'intimé et la Cour administrative à répéter à l'identique une instruction pourtant soigneusement menée lors du procès initial. Le cas échéant, il y aura lieu d'en tenir compte lors de la répartition des frais et dépens, car la recourante ne saurait être mise au bénéfice de l'assistance judiciaire à l'appui de ses manœuvres dilatoires et procédurières. Pour le surplus, la Commission paritaire a fait son travail et la recourante est malvenue de soutenir après coup que la question aurait dû lui être posée différemment.
- N. On reviendra ci-après, dans la mesure utile, sur les arguments présentés par chacune des parties à l'appui de leurs conclusions.

En droit :

1. Conformément à l'article 160 litt. f Cpa, la Cour administrative connaît des recours formés contre les décisions prises par les collectivités et établissements publics qui dépendent du Canton. Or, l'article 22 de la loi sur les hôpitaux (RSJU 810.11 ; LHôp) désigne expressément l'Hôpital du Jura comme établissement cantonal de droit public. Il apparaît ainsi que la Cour de céans est compétente pour connaître du recours formé par la recourante.

Pour le surplus, interjeté dans les formes et délai légaux par une personne disposant manifestement de la qualité pour agir à cet effet, le recours est recevable, de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière.

2.
 - 2.1 Selon l'article 2.5.2 let. b de la Convention collective de travail de l'Hôpital du Jura (ci-après la CCT), lorsque l'employeur résilie le contrat de travail d'une collaboratrice, celle-ci doit avoir reçu au préalable au minimum un avertissement écrit. Avant de prononcer la résiliation du contrat de travail, l'employeur entend la collaboratrice et lui donne la possibilité de s'exprimer sur les motifs invoqués contre elle, de consulter le dossier, de faire valoir ses moyens de preuve, et de se faire assister par une personne de son choix. La résiliation du contrat de travail n'est valable qu'en la forme écrite avec indication des voies et du délai de recours, ce dernier étant de 30 jours. Les délais de résiliation du contrat de travail sont de 3 mois, pour la fin d'un mois, dès la 2^e année de travail.
 - 2.2 La résiliation immédiate du contrat de travail pour de justes motifs est réglée à l'article 2.5.3 CCT. Conformément à cette disposition, l'employeur et la collaboratrice peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit avec

indication des voies et du délai de recours, ce dernier étant de 30 jours. Si les motifs se révèlent injustifiés, la collaboratrice, à sa demande, est réintégrée.

2.3 En vertu de l'article 9.1 CCT, toutes les questions non expressément réglées par la convention le sont conformément aux dispositions du droit public et, à titre supplétif, aux dispositions de la législation en vigueur.

3. Il convient de rappeler que la recourante, dans un premier temps, a été licenciée avec effet immédiat. L'arrêt de la Cour de céans qui confirmait cette décision a toutefois été annulé par l'arrêt du Tribunal fédéral du 6 juin 2012 pour violation du droit d'être entendu par l'intimé, ce vice ne pouvant pas être réparé. Le Tribunal fédéral a cependant précisé qu'il ne lui incombait pas de se prononcer sur les conséquences de l'annulation du jugement mais à la Cour, à qui la cause était renvoyée (consid. 7).

Reprenant cette affaire, la Cour, respectivement son président, a invité les parties à se déterminer. Sur le vu des différentes prises de position, un arrêt a été rendu le 28 août 2012 qui admet notamment le recours du 7 avril 2011, annule le licenciement avec effet immédiat et prend acte de l'acquiescement de l'intimé à la demande de la recourante tendant à sa réintégration avec effet immédiat.

Par la suite, l'intimé a versé son salaire à la recourante pour toute la période courant du 27 mai 2010 au 31 août 2012 (cf. PL 6). Il a ensuite continué à la rémunérer jusqu'au 31 janvier 2013, tout en la libérant de son obligation de travailler. Dans l'intervalle, il a résilié son contrat de travail le 23 octobre 2012 avec effet au 31 janvier 2013. Il faut ainsi constater que l'intimé a réintégré la recourante mais l'a libérée de son obligation de travailler. Dès lors, contrairement à ce que prétend la recourante, l'intimé n'a en rien violé l'arrêt du 28 août 2012.

4. L'intimé s'est fondé sur les mêmes motifs que ceux pris en considération initialement, pour la résiliation avec effet immédiat. La recourante conteste cette façon de faire.

4.1 Selon la jurisprudence, l'autorité de recours est habilitée à convertir un licenciement pour justes motifs avec effet immédiat en un licenciement pour justes motifs avec préavis (RJJ 2011 p. 60 consid. 4.1 ; ATF 137 I 58 consid. 4.3.3). Dans le cas particulier, si la Cour de céans ne l'a pas fait dans son arrêt du 29 novembre 2011, c'est qu'elle considérait d'une part que la violation du droit d'être entendu commise initialement avait été réparée et d'autre part que les faits reprochés à la recourante justifiaient une résiliation avec effet immédiat.

Eu égard à l'arrêt du Tribunal fédéral, l'intimé a pris acte du fait que la violation du droit d'être entendu ne pouvait pas être réparée par l'autorité de recours et, partant, a réintégré la recourante. Pour respecter son droit d'être entendu et guérir le vice dont était affectée la première procédure, il lui a offert la possibilité de s'exprimer sur les faits du 26 mai 2010. Il a ensuite résilié le contrat dans le délai ordinaire de trois mois. Ce faisant, il a considéré que les faits à l'origine de la première décision restaient constitutifs d'une rupture du lien de confiance (cf. PL 10), ce que confirme le fait que

la recourante a été libérée de l'obligation de travailler. C'est ici le lieu de rappeler que l'intimé pouvait finalement opter pour une résiliation ordinaire plutôt qu'une résiliation avec effet immédiat (dans ce sens : RJJ 2011 p. 60 consid. 4.1).

- 4.2 L'article 88 LPer, invoqué par la recourante, précise que l'autorité ne peut pas ouvrir la procédure de licenciement plus d'une année après la découverte des faits et, en tous les cas, pas plus de dix ans après que les faits se sont produits.

Si tant est que cette disposition soit applicable à titre de droit supplétif, on doit admettre que le délai qu'elle mentionne est manifestement respecté dans le cas particulier. La présente procédure n'est en effet que la suite de la procédure de résiliation avec effet immédiat initiée le 27 mai 2010 déjà. Jusqu'à l'arrêt du Tribunal fédéral du 6 juin 2012, l'intimé considérait que sa décision initiale était parfaitement valable. Par la suite, il a pris acte que tel n'était pas le cas en raison de la violation du droit d'être entendu de la recourante et a réintégré la recourante, respectivement a considéré qu'il devait la replacer dans la situation qui était la sienne le 27 mai 2010 avant le prononcé de la décision viciée, c'est-à-dire qu'elle était l'une de ses collaboratrices. Ainsi que cela a été rappelé plus haut, il a repris la procédure en lui impartissant un délai pour se prononcer, comme il aurait dû le faire initialement, puis a finalement opté, comme il en avait la faculté, pour un licenciement ordinaire.

La procédure n'est donc pas prescrite. Ce motif de recours est ainsi mal fondé.

- 4.3 Il en va de même de l'allégué relatif à un congé-représailles. La recourante ne fait pas l'objet d'un licenciement ordinaire en raison des prétentions élevées à l'encontre de son employeur, mais pour les mêmes faits qui lui sont reprochés depuis le début (cf. consid. 4.2 supra).

5. La recourante conteste la réalité des faits qui lui sont reprochés.

Sur ce point, la Cour de céans renvoie aux considérants 7 à 8 de son arrêt du 29 novembre 2011. Une administration des preuves complète a été réalisée, avec l'audition de plusieurs témoins. Le Tribunal fédéral n'a pas examiné les griefs invoqués par la recourante sur ce point.

A ce stade, les considérants y relatifs de l'arrêt du 29 novembre 2011 restent valables et il n'y a pas lieu de revenir sur les faits à la base du licenciement. Dès lors que ces faits permettaient de prononcer un licenciement immédiat comme l'a jugé la Cour de céans dans l'arrêt précité, ils autorisaient également l'intimé à prononcer un licenciement ordinaire (cf. RJJ 2011 p. 60 consid. 4.1).

6. La recourante prétend que la Commission paritaire n'a pas été consultée correctement et qu'elle aurait dû se prononcer sur la question de l'obligation de l'intimé de la réintégrer au sein de l'Hôpital du Jura suite au jugement du 22 août 2012 de la Cour administrative.

- 6.1 L'article 8.3 CCT instaure une commission paritaire, qui a pour but de se prononcer sur l'interprétation de la CCT, de veiller à son respect et de se prononcer sur les différends qui peuvent survenir, avant de recourir aux tribunaux. Selon l'article 9.2, les litiges entre la collaboratrice et l'employeur qui ne peuvent être aplanis à l'amiable sont réglés selon la procédure suivante :
- a) plainte / opposition écrite auprès de l'employeur
 - b) l'employeur communique l'objet du litige à la commission paritaire. Il attend la position de la commission paritaire pour rendre sa décision écrite sur plainte / opposition, avec voie et délai de recours;
 - c) recours aux tribunaux ordinaires.

- 6.2 Selon le courriel du 2 novembre 2012 émanant de B., responsable des ressources humaines pour l'intimé, adressé au président de la Commission paritaire et reçu en copie par le mandataire de la recourante (PL 11), la Commission est sollicitée pour poursuivre le traitement du litige qui oppose la recourante à l'Hôpital du Jura. B. souligne que « l'Hôpital du Jura argumente sa décision sur le fond de l'incident du 10 mai 2010, à savoir l'agression physique de la collègue de Mme X. ayant abouti à la décision de la licencier avec effet immédiat, alors que la collaboratrice s'oppose à ce licenciement en s'appuyant sur l'arrêt du Tribunal cantonal jurassien qui impose sa réintégration au sein de l'H-JU. » Il demande à la Commission de bien vouloir donner une appréciation des points mentionnés au paragraphe précédent. Il a joint à son courriel plusieurs pièces du dossier. La Commission paritaire a ainsi confirmé le 15 novembre 2012 que la résiliation du contrat de travail était justifiée sur la base des éléments au dossier, notamment la gravité des faits et la récidive ; la procédure de licenciement ordinaire est conforme aux dispositions de la CCT ; dans le souci de maintenir la sérénité et un climat de confiance au sein des équipes et des services de l'Hôpital du Jura, la Commission paritaire s'oppose à toute réintégration de l'intéressée (PL 12). Ces décisions sont conformes au procès-verbal de la séance (PL 13).

Le mandataire de la recourante a contesté la validité des décisions de la Commission paritaire par courrier du 19 novembre 2012, soulignant que sa cliente n'avait pas été entendue préalablement (PL 14). Aussi la Commission paritaire a-t-elle tenu une nouvelle séance le 12 décembre 2012 lors de laquelle elle a entendu la recourante qui était assistée de son mandataire. Elle est cependant restée sur ses positions (PL 15).

La recourante, par la suite et jusqu'à son mémoire de réplique, n'a jamais contesté la manière dont la Commission paritaire avait été consultée. Dans un courrier du 23 janvier 2013, elle souligne simplement qu'elle ne voit pas ce qui autorise la Commission paritaire à se prononcer sur le bien-fondé du juste motif invoqué par l'intimé et qu'en tout état de cause, cette appréciation ne lie pas l'autorité judiciaire qui aurait à traiter du dossier si l'intimé maintient, contre toute attente, la décision objet de l'opposition (PL 18).

Dans ces circonstances, l'argument relatif à une mauvaise consultation de la Commission paritaire, invoqué au stade de la réplique, apparaît tardif, à tout le moins contrevient au principe de la bonne foi. Quoi qu'il en soit, il est mal fondé. Contrairement à ce que soutient la recourante, la Commission s'est bien prononcée sur sa réintégration, respectivement le maintien de ses rapports de service, mais a considéré que cela n'était pas défendable. Pour le surplus, il appartenait à l'intimé de rendre formellement la décision sur opposition et il n'est en aucun cas lié par l'appréciation de la Commission paritaire, ainsi que le relève du reste la recourante dans sa lettre du 23 janvier 2013 (PL 18).

7. Il apparaît ainsi que le licenciement de la recourante est bien fondé. Dans ces circonstances, il n'y a pas lieu de se prononcer sur la conclusion subsidiaire de la recourante relative à une indemnité de douze mois de salaire.
8. Les frais de la procédure sont à la charge de la recourante qui succombe, sous réserve des dispositions relatives à l'assistance judiciaire qu'elle sollicite (consid. 9 infra). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens à la recourante qui succombe (sous la même réserve) ni à l'intimé (art. 230 al. 1 Cpa ; BROGLIN, Manuel de procédure administrative, 2009, no 477).
9. La recourante sollicite le bénéfice de l'assistance judiciaire gratuite.
- 9.1 L'article 29 al. 3 Cst. précise que toute personne qui ne dispose pas de ressources suffisantes a droit, à moins que sa cause paraisse dépourvue de toute chance de succès, à l'assistance judiciaire gratuite. Elle a en outre droit à l'assistance gratuite d'un défenseur, dans la mesure où la sauvegarde de ses droits le requiert.

D'après la jurisprudence, un procès est dépourvu de chances de succès lorsque les perspectives de le gagner sont notablement plus faibles que les risques de le perdre, et qu'elles ne peuvent donc être considérées comme sérieuses, de sorte qu'une personne raisonnable et de condition aisée renoncerait à s'y engager en raison des frais qu'elle s'exposerait à devoir supporter. Il ne l'est pas non plus lorsque les chances de succès et les risques d'échec s'équilibrent à peu près, ou que les premières ne sont que légèrement inférieures aux secondes. L'élément déterminant réside dans le fait que l'indigent ne doit pas se lancer, parce qu'il plaide aux frais de la collectivité, dans des démarches vaines qu'une personne raisonnable n'entreprendrait pas si, disposant de moyens suffisants, elle devait les financer de ses propres deniers (cf. ATF 138 II 217 consid. 2.2.4).

- 9.2 En l'espèce, la recourante a obtenu gain de cause devant le Tribunal fédéral concernant le licenciement avec effet immédiat en raison de la violation de son droit d'être entendue. Cela étant, il ressort clairement du jugement du 29 novembre 2011 que le licenciement était justifié sur le fond. La Commission paritaire, interpellée à deux reprises à la fin de l'année 2012, s'est par ailleurs clairement prononcée en défaveur de la poursuite des rapports de travail. La recourante continue pourtant à contester son licenciement. On doit toutefois admettre, au vu de l'ensemble des

éléments au dossier et de l'administration des preuves à laquelle la Cour a procédé dans l'affaire ADM 39/2011, dont la présente procédure ne constitue que le prolongement, que le recours était dépourvu de chances de succès et qu'une personne raisonnable n'aurait pas entrepris la présente procédure à ses frais. Il convient dès lors de rejeter la requête d'assistance judiciaire gratuite.

**PAR CES MOTIFS
LA COUR ADMINISTRATIVE**

rejette

le recours et la requête d'assistance judiciaire gratuite ;

met

les frais de la présente procédure, par CHF 1'000.-, à charge de la recourante ;

informe

les parties des voies et délai de recours selon avis ci-après ;

ordonne

la notification du présent arrêt :

- à la recourante, par son mandataire, Me Hubert Theurillat, avocat à Porrentruy ;
- à l'intimé, par son mandataire, Me Johnny Dousse, avocat à Auvernier.

Porrentruy, le 28 juin 2013

AU NOM DE LA COUR ADMINISTRATIVE

Le président :

La greffière :

Pierre Broglin

Gladys Winkler Docourt

Communication concernant les moyens de recours :

*Le présent arrêt peut faire l'objet, **dans les trente jours** suivant sa notification, d'un recours au Tribunal fédéral. Le recours en matière de droit public s'exerce aux conditions des articles 82 ss de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (LTF - RS 173.110), le recours constitutionnel subsidiaire aux conditions des articles 113 ss LTF. Le mémoire de recours doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne ; il doit être rédigé dans une langue officielle, indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi l'acte attaqué viole le droit. Si le recours n'est recevable que s'il soulève une question juridique de principe, il faut exposer en quoi l'affaire remplit cette condition. Les pièces invoquées comme moyens de preuve doivent être jointes au mémoire, pour autant qu'elles soient en mains de la partie; il en va de même de la décision attaquée.*