

FR_GERICHTE 601 2025 24 vom 10. Februar 2026

FR Kantonsgericht, 2026-02-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2025_24

FR: FR_GERICHTE 601 2025 24 du 10 février 2026

IT: FR_GERICHTE 601 2025 24 del 10 febbraio 2026

Erwägungen

E. 20

Par courriel du 29 janvier 2023, elle a requis du responsable du CFS qu'il la décharge au plus vite de ses tâches au CFS. Par courriel du 9 février 2023, elle a informé ses collègues qu'elle quittait le CFS. Par courrier du 20 février 2023 adressé à la directrice RH, la collaboratrice a répété qu'elle souhaitait que son traitement en classe 22 soit maintenu, relevant qu'elle n'avait pas pu récupérer son poste alors que cela lui revenait de droit. Lors d'une séance du 20 mars 2023, l'intéressée a fait savoir qu'elle avait toujours voulu retrouver sa fonction d'enseignante responsable de filière du centre de formation mais qu'on lui avait imposé une solution différente, qu'elle acceptait si son salaire était maintenu, en guise d'indemnisation et de compensation. Lors de cette séance, elle a été informée de ce que le Service du personnel et d'organisation (ci-après: SPO) avait été contacté et confirmait qu'il n'était pas possible de maintenir sa classe salariale. La possibilité d'une rémunération supplémentaire consistant à verser la différence de montant entre les classes 20 et 22 durant quinze mois a été évoquée, mais le préavis du service précité a été réservé. La collaboratrice a fait savoir qu'elle ne pouvait pas accepter cet accord, soulignant qu'on ne lui avait pas laissé la possibilité de reprendre son poste de responsable de filière, le taux de 60% dans l'enseignement proposé ne correspondant pas au taux initial. De son point de vue, elle avait été poussée à quitter le CFS, vu les conditions de travail. De son côté, le HFR a rappelé que la personne engagée en tant que responsable de filière l'avait toujours été ad intérim. Par courriel du 28 mars 2023, la collaboratrice a maintenu sa position. Par réponse du 6 avril 2023, le HFR a reconnu que la clé de répartition du taux d'activité de 40% aux soins intensifs et de 60% au CFS impliquait, à ce moment-là, l'impossibilité d'assurer la responsabilité de la filière. Il a répété que l'organisation actuelle du CFS avait été mise en place ad intérim et que c'est la collaboratrice qui avait pris la décision de partir. Se référant à la séance du 20 mars 2020, il a rappelé qu'il n'était pas en mesure d'accéder à la demande de la collaboratrice et a rappelé les conditions salariales figurant dans l'avenant du 26 janvier 2023. A partir vraisemblablement du mois de février ou de mars 2023, la collaboratrice a été déchargée de son activité au sein du centre de formation et a œuvré uniquement en tant qu'infirmière experte en soins intensifs.

Tribunal cantonal TC Page 4 de 11 S'en sont ensuite suivis d'autres interventions de la part de la collaboratrice estimant entre autres que le HFR n'avait jamais pris formellement position. Par courrier du 29 août 2023, ce dernier a fait valoir que, compte tenu du transfert souhaité par la collaboratrice dès le 1er février 2023, il n'avait pas de motif ni de possibilité de maintenir son traitement. Il a annoncé en outre qu'à bien plaisir, il renonçait à adapter le traitement dès l'entrée dans la nouvelle fonction, mais que le changement de classe salariale, en classe 20 palier 20, serait applicable dès le mois d'octobre 2023. Par courrier du 5 octobre 2023, l'intéressée a contesté avoir quitté sa fonction d'enseignante responsable de

filière de sa propre volonté et a exposé que le HFR ne lui avait bien plutôt pas laissé la possibilité de reprendre son ancien poste à son retour après sa période d'incapacité de travail. Elle a rappelé en outre avoir toujours exigé comme condition le maintien de son traitement et a reproché à son employeur de modifier les conditions de son contrat sans son accord et sans qu'aucun document n'ait été signé. A ce propos, elle a souligné qu'à ce jour, le seul contrat dont elle bénéficiait faisait état de la classe 22. Dans ce cadre, elle a requis au surplus la reprise formelle des procédures d'avertissement ouvertes à son encontre et à l'endroit de son collègue avant son incapacité de travail. Par courrier du 30 novembre 2023, elle a réitéré sa position. S'en sont suivis divers échanges entre les parties. Par courrier du 15 octobre 2024, la collaboratrice a requis qu'une décision formelle soit rendue. Le 29 novembre 2024, elle s'est adressée au Conseiller d'Etat, Directeur de la santé et des affaires sociales (ci-après: DSAS). Elle a demandé qu'il intervienne afin qu'elle puisse récupérer sa classe salariale ou à défaut, qu'il ordonne au HFR de rendre une décision formelle. B. Par décision du 23 janvier 2025, le HFR a refusé d'accorder une classification supérieure à celle qui s'applique à la fonction occupée par A. _____. Il s'est référé en substance au contenu de son courrier du 29 août 2023, et a en particulier affirmé que le changement de fonction avait été souhaité par la collaboratrice, sans que rien ne l'y contraigne. Il s'est fondé sur les dispositions relatives au transfert, lesquelles précisent que lorsque le changement de poste repose sur une demande du collaborateur, il est assimilé à une résiliation par entente réciproque ou à une démission, suivie d'un réengagement avec un traitement adapté. C. Agissant le 26 février 2025, A. _____ interjette recours contre cette décision auprès du Tribunal cantonal et conclut, sous suite de frais et dépens, principalement à ce qu'elle soit réintégrée à son poste d'enseignante responsable de filière, selon son contrat d'engagement du 1er juillet 2016, avec une collocation en classe 22 palier 20 avec effet rétroactif au 1er octobre 2023. Subsidiairement, elle requiert que son contrat d'engagement soit modifié en ce sens qu'elle est engagée en qualité d'infirmière en soins intensifs, avec le même traitement et le même rétroactif, et plus subsidiairement à l'octroi d'une indemnité annuelle de CHF 9'761.05 correspondant à la différence de traitement, du 1er octobre 2023 à la résiliation des rapports de service. Plus subsidiairement encore, elle requiert une indemnité pour suppression de poste correspondant à CHF 11'387.90 ou le renvoi de la cause au HFR pour nouvelle décision dans le sens des considérants. A titre préliminaire, elle requiert l'octroi de l'effet suspensif. Pour l'essentiel, elle estime qu'il est faux et arbitraire non seulement de considérer qu'elle a souhaité, de son plein gré, quitter sa fonction d'enseignante responsable de filière mais aussi d'assimiler la situation à un transfert. Si elle a demandé à quitter le CFS, c'est parce que le HFR ne lui a jamais "rendu" le poste qui était le sien avant ses problèmes de santé. Dans ces conditions, elle estime qu'elle doit pouvoir retrouver son poste d'enseignante responsable de filière ou à tout le moins garder

Tribunal cantonal TC Page 5 de 11 la classe salariale qui était la sienne. Si cela devait lui être refusé, elle considère qu'elle doit être indemnisée en application des dispositions sur la suppression de poste. Dans ses observations du 23 juin 2025, le HFR conclut, sous suite de frais et dépens, au rejet du recours ainsi qu'à l'octroi de l'effet suspensif. Pour l'essentiel, il précise que le taux réduit auquel la recourante a repris son activité après son incapacité ne permettait pas d'assurer la responsabilité de la filière et qu'il était préférable qu'elle reprenne progressivement le travail, avant de réintégrer dite fonction. Il soutient toutefois que c'est la recourante qui a sollicité un changement de poste lorsqu'elle a demandé à être libérée de ses tâches au centre de formation et être rattachée uniquement aux soins intensifs, ce qui fut effectif dès le mois de février 2023. Partant, de son point de vue, il est légitime que son

traitement ait été adapté, étant relevé qu'il ne l'a été que depuis le mois d'octobre 2023. A cet égard, il précise également que cette adaptation découle directement de la loi, et ne nécessite aucune prise de décision. Pour le reste, il expose qu'elle ne peut rien retirer en sa faveur des dispositions relatives à une suppression de poste, non applicables au cas d'espèce, et relève au surplus que la recourante a été rémunérée à 100% de mars 2023 à décembre 2023, alors qu'elle n'exerçait réellement son activité qu'à 80%. Le 23 septembre 2025, la recourante soutient que le retour à 60% au centre de formation, mais à 100% au total avec son activité aux soins intensifs, a été décidée par le HFR et ne relève pas de sa propre initiative. Or, c'est précisément ce pourcentage, trop faible d'après le HFR, qui a été utilisé comme argument pour lui proposer une autre solution à sa reprise. Elle fait valoir en outre qu'à la lecture des procès-verbaux, il peut être constaté une absence de volonté du HFR de lui rendre son poste, et ce dès le début. Elle répète enfin qu'il n'existe aucun document écrit attestant de la modification de sa situation professionnelle, de sorte qu'elle doit pouvoir conserver son traitement en classe 22. 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 considérants en droit du présent arrêt pour autant que cela soit utile à la résolution du litige.

1. 1.1. Déposé dans le délai et les formes prescrits (art. 79 ss du code fribourgeois du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative, CPJA; RSF 150.1), le recours est recevable en vertu de l'art. 114 al. 1 let. b CPJA et 132 al. 1 de la loi cantonale du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers; RSF 122.70.1), par le biais des art. 4 et 37 al. 1 de la loi cantonale du 27 juin 2006 sur l'hôpital fribourgeois (LHFR; RSF 822.0.1). Le Tribunal cantonal peut donc entrer en matière sur ses mérites, sous réserve de ce qui suit.

1.2. En vertu de l'art. 81 al. 3 CPJA, dans son mémoire, le recourant ne peut pas prendre des conclusions qui sortent du cadre des questions qui ont été l'objet de la procédure antérieure (1ère phr.). Cette disposition consacre le principe selon lequel en procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés, en principe, que les rapports juridiques à propos

Tribunal cantonal TC Page 6 de 11 desquels l'autorité administrative compétente s'est prononcée préalablement, d'une manière qui la lie sous la forme d'une décision (cf. ATF 142 I 155 consid. 4.4.2; arrêt TC FR 601 2024 29 du 27 juin 2024). L'autorité de recours est ainsi liée par l'objet de la contestation et les conclusions du recourant doivent demeurer dans ce cadre, sous peine d'irrecevabilité (cf. ATF 134 V 418 consid. 5.2.1; arrêt TC FR 601 2023 147 du 12 janvier 2024 consid. 1.2). En l'occurrence, la conclusion principale de la recourante, tendant notamment à être réaffectée à son poste d'enseignante responsable de filière – alors que la décision attaquée ne se prononce que sur la possibilité pour la collaboratrice de voir son traitement en classe 22 maintenu pour son activité d'infirmière experte en soins intensifs – doit être déclarée irrecevable. Celle-ci va en effet au-delà de l'objet de la contestation. Si, lors des séances et dans ses nombreux écrits, l'intéressée s'est plainte à maintes reprises de pas avoir pu récupérer sa fonction de responsable de filière, elle ne l'a jamais formellement requis. Elle a en effet toujours sollicité uniquement le maintien de sa classe salariale, mais n'a jamais demandé à pouvoir reprendre ses fonctions initiales. Preuve en est encore son intervention auprès du Conseiller d'Etat Directeur de la DSAS le 29 novembre 2024 dans laquelle elle réclame encore et toujours le maintien de la classe 22 pour son activité d'infirmière experte en soins intensifs. Ainsi, il est légitime que le HFR se soit prononcé uniquement sur la question du traitement, et non sur celle de la reprise d'activité en qualité de responsable de filière.

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 (let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. 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). 3 En l'occurrence, la recourante estime qu'il est erroné non seulement de considérer qu'elle a souhaité, de son plein gré, quitter sa fonction d'enseignante responsable de filière mais aussi d'assimiler la situation à un transfert. 3.1. Aux termes de l'art. 34 al. 1 LPers, applicable par renvoi de l'art. 37 al. 1 LHFR, le collaborateur ou la collaboratrice peut être déplacé-e ou chargé-e d'autres tâches répondant à ses aptitudes lorsqu'un plan de carrière ou de relève, les exigences d'une formation polyvalente ou d'un perfectionnement professionnel le justifient. Dans ce cas, le transfert a lieu par entente réciproque (let. a); lorsqu'une réorganisation administrative, la transformation du poste de travail du ou de la titulaire, les besoins de rotation de personnel entre services le justifient (let. b); lorsqu'il ou elle le demande (let. c), lorsqu'il ou elle ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement et des aptitudes (let. d). L'art. 35 LPers prescrit que la modification temporaire ou peu importante du cahier des charges peut intervenir en tout temps et sans délai, pour les motifs énumérés à l'art. 34 (al. 1). En cas de modification durable et importante du cahier des charges décidée en application de l'art. 34 let. b, le transfert est assimilé à une suppression de poste, au sens de l'art. 47 applicable par analogie, suivie d'un réengagement sans période probatoire (al. 2). En cas de modification durable et importante du cahier des charges décidée en application de l'art. 34 let. d, le transfert est assimilé à un licenciement, au sens des art. 38 à 40 applicables par analogie, suivi d'un réengagement (al. 3). En cas de modification durable et importante du cahier des charges décidée en application de l'art. 34

Tribunal cantonal TC Page 7 de 11 let. a et c, le transfert est assimilé à une résiliation par entente réciproque ou à une démission, suivie d'un réengagement (al. 4). Dans les cas visés par les al. 2, 3 et 4, le traitement est adapté à la classification de la nouvelle fonction (al. 5). 3.2. En l'occurrence, il sied d'emblée de relever qu'il n'est ni contesté ni contestable que le collaborateur se trouvant en incapacité de travail médicalement attestée a le droit de retrouver son poste dès son retour d'arrêt maladie. Dans le cas présent, il ressort du dossier que de nombreux échanges ont eu lieu à propos de la reprise d'activité de la recourante. Déjà par courriel du 4 avril 2022, alors qu'elle se trouvait toujours sous couvert d'un certificat médical, elle a été contactée pour faire le point. Le courriel faisait état de "[d]ifférentes options (...), notamment l'éventuelle disposition à reprendre [son] activité et/ou envisager des solutions adaptées à la situation (...) voir un accompagnement dans une réinsertion professionnelle" (dossier du HFR, pièce 11). Dans son courriel du 31 mai 2022, la directrice des ressources humaines résume la situation en ces termes, se référant à deux rencontres ayant eu lieu les 25 avril 2022 et 25 mai 2022: "[c]'est avec plaisir que nous apprenons l'[é]volution positive en ce qui concerne votre état de santé et mettrons en place les éléments pour une reprise progressive de votre activité professionnelle telle qu'elle est préconisée par votre médecin traitant. En date du 30 mai, vous avez remis un certificat attestant d'une reprise à 20% (...) et ce, dès le 1er juin 2022. Comme discuté lors de notre échange du 25 mai, nous vous proposons la reprise (...) dans votre fonction d'infirmière spécialisée en soins intensifs (...) Sous réserve de l'évolution de votre état de santé et l'accord de votre médecin traitant, un bilan au terme d'un mois, soit à la fin du mois de juin, sera agendé (...) avant d'envisager la suite. Comme expliqué lors de notre échange, pour l'instant nous ne pourrions nous positionner quant à la reprise de votre fonction d'enseignante au sein du CFS avant ce bilan" (dossier du HFR, pièce 13). Par réponse du

même jour, la recourante a pris note de ceci, précisant qu'elle souhaitait reprendre sa fonction au sein du CFS tout en reconnaissant que, pour ce faire, un "testing" était nécessaire. Sur le vu de ce qui précède, on peut en déduire que le HFR, d'entente avec la collaboratrice, a fait en sorte que la reprise d'activité de l'intéressée se fasse progressivement en fonction de l'évolution de sa capacité de travail. Il faut relever en outre que l'intéressée a accepté de reprendre dans un premier temps le travail uniquement en qualité d'infirmière experte en soins intensifs. Ce n'est que lorsque la recourante a retrouvé une pleine capacité de travail, dès le 1er septembre 2022, que son retour au CFS a concrètement eu lieu et par là même que le "testing" préconisé a pu être réalisé. Lors de la séance du même jour, durant laquelle il lui a été proposé de reprendre tout d'abord à 50% en tant qu'enseignante jusqu'en décembre 2022, puis à 60% dès le 1er janvier 2023, il lui a été rappelé que son collègue exerçait la fonction de responsable de filière ad intérim. Lors d'un nouvel entretien mené le 16 novembre 2022, il a été exposé à l'intéressée, qui estimait qu'elle n'avait pas pu récupérer son poste, que le but était "(...) de préserver le fonctionnement du centre de formation et des soins intensifs. Il n'y a pas eu d'intention d'écarter un collaborateur. De plus, la phase actuelle était un test pour [elle] afin de se projeter au CFS et d'évaluer les interactions avec ses collègues (...)". Cet aspect intérimaire ressort également du procès-verbal de la séance du 20 mars 2023 (dossier du HFR, pièce 31, not. p. 2). Force est de constater qu'à ce moment-là, quand bien même la collaboratrice avait exprimé son mécontentement, elle n'a pas formellement contesté la proposition faite ni exigé la reprise de son activité au sein du CFS, en tant qu'enseignante responsable de filière. En d'autres termes, elle s'est en quelque sorte accommodée de la situation.

Tribunal cantonal TC Page 8 de 11 Certes, il faut constater que le HFR avait un intérêt certain à ce que la recourante ne réintègre pas le CFS dès sa reprise d'activité en raison de sa capacité de travail réduite, d'abord pour préserver l'aspect fonctionnel du CFS, puis ensuite par rapport aux doutes planant quant à sa bonne réintégration en raison des tensions connues non seulement entre elle et le responsable du CFS mais également avec son collègue engagé ad intérim en tant que responsable de filière. Cela étant, rien ne permet de retenir que l'autorité intimée avait décidé, de manière irrémédiable et unilatérale, que la recourante ne retrouverait quoiqu'il en soit pas son poste d'enseignante responsable de filière. Sur le vu du déroulement des événements et du contenu des différents échanges rappelés ci-dessus entre les protagonistes, il y a lieu de retenir que le HFR avait bien plutôt fait une proposition à la collaboratrice et restait dans l'attente d'une réponse concrète de sa part. A ce propos, s'il est vrai que le HFR a reconnu notamment dans son courrier du 6 avril 2023 que la clé de répartition des taux d'activité, de 60% au CFS et de 40% en qualité d'infirmière experte, mettait la recourante dans l'impossibilité d'assurer la responsabilité de la filière, il a tout aussi bien relevé et répété que la nouvelle organisation au sein du CFS n'était que temporaire. En outre, les parties avaient convenu de faire un test. Dans les circonstances évoquées ci-dessus, à défaut d'une requête de la part de la recourante pour retrouver ses différentes fonctions aux mêmes pourcentages que ceux antérieurs à son absence, il ne peut pas être retenu que l'intéressée a été définitivement reléguée unilatéralement par le HFR à la fonction d'enseignante experte en soins intensifs. Il appartenait bien plus à la recourante de revendiquer un retour à ses fonctions initiales à l'identique si elle le souhaitait et, à défaut, de solliciter une décision formelle sur ce point.

3.3. Au lieu de cela, c'est la collaboratrice qui, en date du 20 décembre 2022, a mis fin à cette situation temporaire en demandant formellement à pouvoir quitter le CFS et à pouvoir exercer uniquement l'activité d'infirmière experte en soins intensifs, ce qui lui a été accordé.

De fait, elle n'a plus œuvré au CFS depuis février ou mars 2023. En ce sens, la collaboratrice a bel et bien initié un transfert au sens de l'art. 34 al. 1 let. c LPers, qu'elle a encore matérialisé fin janvier et début février 2023, en requérant du responsable du CFS qu'il la décharge au plus vite de ses tâches et en annonçant son départ à ses collègues. Quoiqu'elle en pense, les motifs qui l'ont poussée à prendre cette décision, certes compréhensible au vu de la situation existant de facto depuis sa reprise, ne permettent pas de modifier cette appréciation. En ce sens, contrairement à ce qu'elle soutient, il importe peu qu'elle ait demandé ce changement à contre-cœur. Seul est déterminant le fait qu'elle a sollicité ce changement d'activité. 3.4. Pour le reste, il est vrai que, d'entrée de jeu, dans son courrier du 20 décembre 2022 puis de façon constante au travers des échanges de courriers et des séances, la collaboratrice a toujours soutenu qu'elle acceptait d'œuvrer uniquement en tant qu'infirmière experte en soins intensifs pour autant que le traitement qui lui était réservé au CFS avant son incapacité soit maintenu, à savoir la classe 22. Or, à ce titre, il faut relever que l'intéressée ne peut se prévaloir d'aucune assurance ou garantie de la part du HFR au sujet du maintien de son traitement. Bien au contraire. Déjà lors de l'entretien du 1er septembre 2022, il avait été indiqué à la collaboratrice, au sujet de sa reprise en tant qu'infirmière experte et enseignante au CFS, que sa classe serait adaptée à la deuxième fonction précitée, en classe 21. Elle devait donc nécessairement en déduire qu'il en irait de même si elle n'exerçait plus qu'en qualité d'infirmière experte. Le HFR n'a jamais souscrit officiellement à sa condition; il s'est uniquement contenté d'accepter dans les faits le changement de fonction. Au contraire, directement

Tribunal cantonal TC Page 9 de 11 après réception de cette demande, le HFR a proposé à la collaboratrice, lors d'une rencontre du 26 janvier 2023, un avenant, lequel n'allait pas dans le sens de sa demande, dès lors qu'il prévoyait d'adapter la classe de fonction, de manière toutefois progressive. En outre, lors de la séance protocolée du 20 mars 2023, il a formellement exposé à l'intéressée que le SPO, contacté à ce sujet, avait confirmé qu'il n'était pas possible de maintenir la classe de traitement 22. Cela a encore été répété à la collaboratrice par courrier du 6 avril 2023. En parfaite connaissance de la position du HFR, la collaboratrice n'a, à ce stade non plus, toujours pas requis de pouvoir retrouver son poste d'enseignante responsable de filière. Si elle s'est plainte – à juste titre – du fait que son poste ne lui avait pas été rendu, elle n'a pour autant requis du HFR qu'il prenne position sur cette question. Elle a préféré requérir le maintien de son traitement en classe

E. 22

alors qu'une réponse claire lui avait été donnée. Quoiqu'elle en dise, la recourante n'a pas fait autre chose dans son courrier du 20 février 2023, portant lui-aussi sur cette question de traitement. Lors de la séance du 20 mars 2023, elle s'est contentée d'annoncer qu'elle demanderait un accès complet à son dossier et a affirmé qu'elle avait le droit de retrouver sa fonction, sans pour autant entamer des démarches concrètes dans ce sens. Du moment qu'elle n'exerçait déjà plus qu'en qualité d'infirmière experte en soins intensifs, peu importe qu'il ressorte du procès-verbal de cette séance, en guise de conclusion, que "[l]es deux parties n'ont pas trouvé d'accord. La décision reste en suspens". Force est d'admettre que le transfert était acté. Contrairement à ce que la recourante soutient, elle n'a pas non plus demandé à pouvoir retrouver ses anciennes fonctions lors de ses interventions subséquentes, notamment du 28 mars 2023, du 24 mai 2023, du 5 octobre 2023, du 30 novembre 2023 ou même encore dans sa dernière intervention auprès du Conseiller d'Etat Directeur, en date du 29 novembre 2024. Ces courriers ne tendaient tous qu'à obtenir le maintien de la classe 22

pour son activité d'infirmière experte en soins intensifs, voire à demander formellement la reprise des procédures d'avertissement envers elle et son collègue dont il avait été fait mention avant son incapacité de travail. On n'y retrouve aucune mention ou indice qu'elle attendait en réalité du HFR qu'il se prononce sur son retour au sein du CFS en tant que responsable de filière. A ce titre, il sied de relever que le courrier du HFR du 29 août 2023 était limpide quant à l'état de sa situation professionnelle et qu'à partir de là à tout le moins, il eût manifestement incombé à la collaboratrice de réagir en contestant son contenu ou en exigeant son retour au CFS. En restant focalisée sur le maintien de son traitement en classe 22, elle a scellé son sort. 3.5. Il ressort de ce qui précède que, dès lors que le transfert au sens de l'art. 34 al. 1 let. c LPers était effectif, le HFR a correctement appliqué l'art. 35 al. 5 LPers, en adaptant le traitement à la fonction exercée. Il est souligné au demeurant que c'est seulement à partir du mois d'octobre 2023 que la collaboratrice a été rémunérée en classe 20. Dans l'intervalle, elle a continué à bénéficier de la classe 22 alors qu'elle n'exerçait concrètement plus au CFS depuis le mois de février ou mars 2023. La recourante ne saurait être suivie lorsqu'elle soutient que, du moment qu'aucun document n'a été signé, il y a lieu de se fonder sur le seul contrat existant, soit celui du 1er février 2016. Quand bien même il serait judicieux pour les parties de signer un nouveau contrat écrit pour tenir compte de la fonction exercée actuellement par la recourante, il n'en demeure pas moins que, dans les faits, la collaboratrice exerce la fonction d'infirmière experte en soins intensifs correspondant à la classe 20 et qu'elle ne peut pas être rémunérée différemment.

Tribunal cantonal TC Page 10 de 11 Sur le vu de tout ce qui précède, la décision attaquée résiste à la critique. En particulier, le grief de la recourante, tiré d'une interdiction de l'arbitraire, doit être écarté. Quant aux conclusions allant en ce sens, elles sont rejetées. 3.6. Il en va de même de l'ensemble des autres conclusions subsidiaires, mal fondées, lesquelles porte sur une indemnisation basée sur les dispositions en matière de suppression de poste. Il est tombé sous le sens que le poste de la recourante n'a pas été supprimé au sens des art. 47 LPers et 33 Rpers et, comme la Cour vient de l'exposer, il n'est pas question ici non plus d'un transfert de poste résultant d'une réorganisation administrative ou d'une autre hypothèse de l'art. 34 al. 1 let. b LPers, mais, comme déjà dit, d'un transfert réalisé à la demande de l'intéressée en application de l'art. 34 al. 1 let. c LPers. Dans ces conditions, l'art. 35 al. 2 LPers, qui mentionne la suppression de poste comme conséquence d'un transfert fondé sur l'art. 34 al. 1 let. b LPers, ne rentre pas en ligne de compte. 4. 4.1. Sur le vu de ce qui précède, le recours (601 2025 24) est ainsi rejeté et la décision du HFR confirmée. Quant à la requête d'effet suspensif (601 2025 25), elle devient sans objet. 4.2. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de donner suite aux offres de preuves formulées par la recourante, l'interrogatoire des parties ainsi que l'avertissement prétendument notifié à son collègue n'étant notamment pas susceptibles de modifier l'issue de la présente procédure et ce, par appréciation anticipée (cf. ATF 145 I 167 consid. 4.1; arrêt TF 8C_610/2021 du 2 février 2022 consid. 3.2). 5. 5.1. Selon l'art. 134a al. 2 CPJA, des frais de procédure sont perçus lorsque la valeur litigieuse égale au moins celle des prud'hommes, fixée à CHF 30'000.- (cf. art. 113 al. 2 let. d et 114 let. c du code de procédure civile du 19 décembre 2008, CPC; RS 272). En l'occurrence, la recourante a conclu, entre autres, à réintégrer son poste ou, sur le plan financier, à conserver son traitement en classe 22 palier 20 avec effet au 1er octobre 2023 et plus subsidiairement à l'octroi d'une indemnité annuelle de CHF 9'761.05 du 1er octobre 2023 à la résiliation de ses rapports de service. A cet égard, il doit être relevé que la recourante, née en 1970, n'atteindra pas l'âge de la retraite avant plus d'une dizaine d'années, ce qui implique que sa réintégration ou le versement total de l'indemnité

requisse auraient nécessairement dépasser la valeur litigieuse de CHF 30'000.-. Des frais de procédure doivent dès lors être perçus (art. 134a al. 2 CPJA a contrario). Conformément à l'art. 131 al. 1 CPJA, il appartient à la recourante, qui succombe, de supporter ces frais, fixés à CHF 2'000.-. Pour la même raison, il ne lui est pas alloué d'indemnité de partie (cf. art. 137 CPJA a contrario). 5.2. En revanche, le HFR ayant agi comme employeur de la recourante, l'on doit admettre que ses intérêts patrimoniaux sont en cause et que, par conséquent, une indemnité de partie peut lui être octroyée (cf. art. 139 CPJA a contrario; arrêt TC FR 601 2023 154 du 19 février 2025 et les références citées), à charge de la recourante. En application de l'art. 137 CPJA, il faut rappeler qu'une indemnité de partie doit être 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 150.12), lequel prévoit en particulier à son art. 8 al. 1 un tarif horaire de CHF 250.- et à son art. 9 al. 2 un Tribunal cantonal TC Page 11 de 11 remboursement de CHF 0.40 par photocopie ainsi que des débours au prix coûtant (cf. art. 9 al. 1 Tarif JA). En l'espèce, le liste de frais produite par Me Suat Ayan le 16 janvier 2026 ne répond pas à ces exigences en tant qu'elle prévoit un coût par photocopie de CHF 1.-. Elle comptabilise un montant d'honoraires arrondi de CHF 4'259.-, ce qui représente un peu plus de 17 heures de travail, et fixe les débours à CHF 309.35. Ces derniers devant être réduits pour le motif qui précède, il y a dès lors lieu de fixer l'indemnité de partie allouée au HFR à CHF 4'748.85 (CHF 4'259.- d'honoraires + CHF 134.- de débours + CHF 355.85 au titre de la TVA à 8.1%). la Cour arrête : I. Le recours (601 2025 24) est rejeté, dans la mesure de sa recevabilité. II. La requête d'effet suspensif (601 2025 25), devenue sans objet, est rayée du rôle. III. Les frais judiciaires, par CHF 2'000.-, sont mis à la charge de la recourante. IV. Il est alloué au HFR, à titre d'indemnité de partie, un montant de CHF 4'748.85 (TVA de CHF 355.85 comprise) à verser en main de sa mandataire, à la charge de la recourante. V. Notification. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral, à Lausanne, 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 10 février 2026/smo EXPED-SIGN-01 EXPED-SIGN-02 La Présidente La Greffière-rapporteuse

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