

FR_GERICHTE 601 2018 170 vom 6. August 2018

FR Kantonsgericht, 2018-08-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2018_170

FR: FR_GERICHTE 601 2018 170 du 6 août 2018

IT: FR_GERICHTE 601 2018 170 del 6 agosto 2018

Regeste

Arrêt de la Ie Cour administrative du Tribunal cantonal | Beschwerde gegen vorsorgliche Massnahmen

Volltext

Tribunal cantonal TC Kantonsgericht KG Rue des Augustins 3, case postale 1654, 1701 Fribourg T +41 26 304 15 00, F +41 26 304 15 01 www.fr.ch/tc — Pouvoir Judiciaire PJ Gerichtsbehörden GB 601 2018 170 601 2018 171 Arrêt du 6 août 2018 Ie Cour administrative Composition Présidente: Marianne Jungo Juges: Anne-Sophie Peyraud Dominique Gross Greffière: Stéphanie Morel A. _____, recourante, représentée par Me Boris Perrod, avocat contre DIRECTION DE L'ÉCONOMIE ET DE L'EMPLOI, autorité intimée Objet Recours sur mesures provisionnelles – suspension provisoire d'activité d'un agent des collectivités publiques Recours du 22 juin 2018 (601 2018 170) contre la décision du 11 juin 2018 et requête (601 2018 171) d'effet suspensif du même jour

Tribunal cantonal TC Page 2 de 6 attendu que, par contrat du 20 juillet 2007, A. _____ a été engagée à 80 % par la Direction de l'économie et de l'emploi en qualité de collaboratrice scientifique universitaire auprès de B. _____; que, dès 2014, dans le cadre de ce contrat, elle a travaillé pour C. _____, en tant que cheffe de projet; que, par courrier du 18 décembre 2017, le Président de la Commission précitée s'est adressé au chef de B. _____, D. _____, pour l'informer du fait que la collaboratrice ne répondait plus aux exigences de C. _____ et qu'un nouveau coordinateur devait dès lors être mis à sa disposition dans les plus brefs délais; que le chef de B. _____ a demandé que le poste de A. _____ soit tout simplement supprimé; que, dans ce contexte, le 9 février 2018, la DEE a ouvert une procédure de résiliation des rapports de service à l'encontre de la collaboratrice (ci-après: procédure LPers); que, le 14 mars 2018, par l'intermédiaire du Syndicat suisse des services publics (ci-après: SPP) l'intéressée s'est déterminée sur la procédure LPers et a prévenu son autorité d'engagement qu'elle s'était adressée à l'Espace Santé-social pour dénoncer D. _____, qui d'après elle, adoptait des comportements inadéquats pouvant s'apparenter à du mobbing (ci-après: procédure OHarc). Elle se plaignait notamment de rétention d'informations, d'une mise à l'écart systématique, de remarques déplacées lors des séances de C. _____ ainsi que de triangulations; que, dans ce cadre, elle a soutenu que le chef de B. _____ voulait se débarrasser d'elle pour des raisons personnelles et utilisait à ce titre la procédure de suppression de poste pour parvenir à ses fins; que, par téléphone du 15 mars 2018, Me E. _____ - avocat externe nommé par la Commission paritaire de surveillance en matière de harcèlement psychologique et sexuel - a pris contact avec la DEE pour négocier le maintien en poste de la collaboratrice, voire son transfert; que, le 15 mai 2018, l'avocat précité a informé la DEE que la collaboratrice était disposée à faire une médiation au sens de l'ordonnance cantonale du 14 décembre 2015

relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles sur le lieu de travail (OHarc; RSF 122.70.14); que, du 15 mai au 10 juin 2018, l'intéressée a été en incapacité de travail médicalement attestée; que, le 7 juin 2018, a eu lieu une séance réunissant l'autorité d'engagement et la section Espace santé-social; que la collaboratrice n'a pas été conviée à cet entretien mais en a été informée; que, par courriel du vendredi 8 juin 2018, l'intéressée a indiqué à son chef qu'elle entendait reprendre le travail à 50% dès le mardi 12 juin 2018;

Tribunal cantonal TC Page 3 de 6 que, par décision du 11 juin 2018, dont copie a été communiquée à la collaboratrice par courriel du même jour et notifié au SSP le lendemain, l'autorité d'engagement a exclu la possibilité d'une médiation et ainsi clôturé la procédure informelle OHarc, ouvert une procédure formelle, confié la conduite et l'instruction de celle-ci à une mandataire externe et libéré A. _____ de son obligation de travailler avec effet immédiat jusqu'à nouvelle décision; que, sur ce dernier point en particulier, la DEE estime qu'une reprise d'activité par la collaboratrice n'est pas opportune car les accusations de harcèlement, encore non instruites, rendent la continuation des rapports de service difficiles et que l'insistance de l'intéressée à vouloir négocier le maintien de son poste sous l'angle OHarc péjore la relation de confiance entre elle et son chef de service et les personnes susceptibles d'être nouvellement nommées en qualité de supérieur hiérarchique. En outre, compte tenu des domaines de compétences de la collaboratrice, même son rattachement momentanément au Secrétariat général de la DEE n'empêchera pas une exposition mutuelle des protagonistes de l'affaire, soit aussi bien A. _____, que ses collègues ou des membres des commissions auxquelles elle est rattachée, ou encore D. _____; qu'agissant le 22 juin 2018, l'intéressée a interjeté recours devant le Tribunal cantonal et a conclu, sous suite de frais et dépens, principalement à l'annulation de la décision du 11 juin 2018, respectivement à l'annulation du ch. 4 de celle-ci relatif à sa suspension, et subsidiairement au renvoi de l'affaire à l'autorité intimée. Son recours est également assorti d'une requête d'octroi d'effet suspensif. A l'appui de ses conclusions, elle se plaint d'une violation de l'art. 33 de la loi cantonale du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers; 122.70.1), dans le sens où son autorité d'engagement a violé son droit d'être entendue et ne peut pas justifier sa suspension par un motif valable; que, dans ses observations du 16 juillet 2018, l'autorité d'engagement a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet du recours et au rejet de la requête d'effet suspensif. De manière générale, la DEE rappelle que la mesure provisionnelle s'inscrit dans le cadre de la procédure OHarc et que la décision du 11 juin 2018 a notamment été rendue en application du principe de prudence et du devoir de protection de l'autorité d'engagement qui, en libérant la recourante de son obligation de travailler, lui évite de se trouver confrontée à une prétendue situation de harcèlement ainsi qu'aux différents protagonistes de l'affaire; qu'il sera fait état des arguments développés par les parties à l'appui de leurs conclusions, dans les considérants en droit du présent arrêt, pour autant que cela soit utile à la résolution du présent litige; considérant que, déposé dans les formes et le délai prescrits, le présent recours est recevable conformément aux art. 114 al. 1 let. a du code fribourgeois du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1) et 132 al. 1 LPers, de sorte que le Tribunal cantonal peut en examiner les mérites; que, s'agissant du délai pour recourir en particulier (cf. 79 CPJA), il est précisé que selon la jurisprudence, une décision de suspension à titre préventif doit être considérée comme une

Tribunal cantonal TC Page 4 de 6 décision finale, et non incidente (arrêt TAF A-1647/2013 du 27 novembre 2013 consid. 1.4.2; ATF 104 Ib 129, cité in arrêt TC JU du 10 mai 2000 in

RJJ 2001 p. 154); que, 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); que, garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) et l'art. 57 al. 1 CPJA, le droit d'être entendu comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment (arrêts TF 8C_176/2015 du 9 février 2016 consid. 2.2; TC FR 601 2012 61 du 21 décembre 2012 consid. 3a); que le droit d'être entendu est de nature formelle; sa violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 135 I 279 consid. 2.6.1). Une violation du droit d'être entendu est considérée comme réparée lorsque l'administré jouit de la possibilité de s'exprimer librement devant une autorité de recours pouvant contrôler l'état de fait et les considérations juridiques de la décision attaquée, à condition toutefois que l'atteinte aux droits procéduraux de la partie lésée ne soit pas particulièrement grave, de sorte qu'il n'en résulte aucun préjudice pour le justiciable (arrêts TF 8C_47/2013 du 28 octobre 2013 consid. 4.2; 8C_310/2017 du 14 mai 2018 consid. 7). Toutefois, une réparation devant l'instance de recours peut se justifier en présence d'un vice grave notamment, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2; 142 II 218 consid. 2.8.1); que, selon l'art. 33 LPers, lorsque des raisons de service le justifient, l'autorité d'engagement peut, par mesures provisionnelles, ordonner à un collaborateur ou à une collaboratrice de suspendre immédiatement son activité (al. 1 1ère phr.). Pour les mêmes raisons, elle peut également ordonner le déplacement provisoire du collaborateur ou de la collaboratrice à un autre poste correspondant à ses capacités (al. 1 2ème phr.). Le collaborateur doit être entendu préalablement par l'autorité d'engagement (al. 1 3ème phr.). Lorsque des motifs sérieux indiquent que le maintien des rapports de service au-delà de la suspension d'activité n'est pas envisageable en raison d'une faute du collaborateur ou de la collaboratrice, la suspension d'activité peut être assortie d'une suspension de traitement (al. 2). Si la suspension ou le déplacement d'activité se révèle infondé, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une réparation appropriée du tort moral. Si la suspension de traitement se révèle infondée, le collaborateur ou la collaboratrice a droit en plus au remboursement du traitement (al. 3); qu'en matière de rapport de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement en particulier peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêts TF 8C_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 3.2; 8C_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1; 8C_243/2015 du 17 mars 2016 consid. 5.5 et les arrêts cités). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts TF 8C_502/2017 du 30 novembre 2017 consid. 5.3, destiné à la publication; 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié in ATF 136 I 39). Selon la jurisprudence, l'omission pour un employeur public d'entendre le fonctionnaire auquel Tribunal cantonal TC Page 5 de 6 elle veut signifier son congé constitue en principe une violation grave du droit d'être entendu de l'intéressé (arrêts 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.4; 8C_53/2012 précité consid. 5.4); que, dans le cas particulier, la recourante n'a pas pu s'exprimer avant d'être suspendue; que, contrairement à ce que soutient l'autorité

intimée, la situation ne présentait pas une urgence telle qu'elle justifiait le prononcé d'une mesure superprovisionnelle; que, d'ailleurs, la collaboratrice n'a pas été entendue non plus après la décision; que, sur le plan formel, le principe constitutionnel concrétisé à l'art. 33 al. 1 3ème phr. LPers a incontestablement été violé; que, toutefois, l'on n'est pas en présence d'une violation grave du droit d'être entendu, s'agissant de la suspension d'activité ordonnée à titre provisoire et non pas d'un congé; qu'en outre, l'intéressée a pu faire valoir ses arguments devant l'Instance de céans; que, surtout, un renvoi de la cause à la DEE pour ce seul motif aboutirait à un allongement inutile de la procédure qui, vu les circonstances et la situation professionnelle particulière de la collaboratrice, ne saurait tolérer de retard; qu'il y a dès lors lieu d'entrer en matière sur le fond du litige; que si, certes, la suspension provisoire est en pratique souvent prononcée dans le but de surmonter le laps de temps qui s'écoule entre la découverte d'une violation des devoirs de service et ses conséquences dans le cadre notamment d'une procédure de résiliation (cf. par exemple arrêts TAF 1647/2013 du 27 novembre 2013 consid. 3.2; TC FR 1A 1998 50 du 18 novembre 1998 consid. 4a; 601 2016 167 du 27 novembre 2017 consid. 6b/aa), les termes clairs de la disposition permettent indiscutablement d'envisager d'autres cas de figure (cf. art. 33 al. 1 1ère phr. LPers); qu'en plus d'être prononcée comme sanction, cette mesure préventive peut en effet également être ordonnée à titre strictement provisionnel; qu'elle peut notamment être liée à une enquête ou à une procédure administrative dans le but d'assurer que celles-ci se déroulent dans des conditions satisfaisantes, sans que le comportement passé du collaborateur ne joue nécessairement un rôle à ce stade; que, dans une telle situation, il est toutefois essentiel que l'intéressé, sous réserve de circonstances particulières, revienne immédiatement sur son lieu de travail une fois le motif à l'origine de sa suspension écarté; qu'en outre, compte tenu du caractère provisoire de la mesure, la procédure à laquelle est liée la suspension doit être menée avec toute la célérité qui s'impose; que, dans le cas particulier, la suspension d'activité de A._____ vise selon l'autorité intimée essentiellement à la protéger, afin d'empêcher qu'elle soit à nouveau victime de harcèlement; que, surtout, la mesure garantit que la procédure OHarc en cours soit correctement menée, procédure qu'elle a elle-même initiée; que, quoiqu'en pense la recourante, c'est dans son intérêt qu'elle a été éloignée des affaires;

Tribunal cantonal TC Page 6 de 6 qu'en outre, étant rappelé que son traitement est maintenu, force est de souligner que la collaboratrice ne subit aucun dommage patrimonial; qu'au demeurant, il sied encore de rappeler que l'autorité jouit en la matière d'un large pouvoir d'appréciation, justifié par la nature particulière de la suspension qui constitue une mesure en tous points provisoire, qui ne règle définitivement ni ne préjuge rien (arrêt TC FR 1A 2003 43 du 13 mai 2003 consid. 5a); que, considérant l'ensemble de ce qui précède, l'autorité intimée n'a ainsi pas excédé ou abusé de son vaste pouvoir d'appréciation en rendant la décision litigieuse; que, partant, le recours doit dès lors être rejeté et la suspension provisoire d'activité confirmée; que la requête d'effet suspensif, devenue sans objet, est rayée du rôle; que, la cause ne présentant aucune valeur litigieuse, il n'est pas perçu de frais judiciaires (cf. art. 134 CPJA); que la recourante, qui succombe, n'a pas droit à une indemnité de partie (cf. 137 CPJA); la Cour arrête: I. Le recours (601 2018 170) est rejeté. Partant, la décision de la Direction et de l'économie et de l'emploi du 11 juin 2018 est confirmée. II. La requête d'effet suspensif (601 2017 171), devenue sans objet, est rayée du rôle. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires. IV. Il n'est pas alloué d'indemnité de partie. V. Notification. Cette décision peut faire l'objet d'un recours constitutionnel subsidiaire auprès du Tribunal fédéral, à Lucerne, dans les 30 jours dès sa notification. Fribourg, le 6 août

2018/ape/smo La Présidente: La Greffière:

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