

# FR\_GERICHTE 601 2019 108 vom 15. Juli 2021

FR Kantonsgericht, 2021-07-15, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_601\\_2019\\_108](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2019_108)

FR: FR\_GERICHTE 601 2019 108 du 15 juillet 2021

IT: FR\_GERICHTE 601 2019 108 del 15 luglio 2021

## Regeste

Arrêt de la Ie Cour administrative du Tribunal cantonal | Amtsträger der Gemeinwesen

## Erwägungen

### E. 1

Déposé dans le délai et les formes prescrits, le recours est recevable en vertu des art. 114 al. 1 let. b du code fribourgeois du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1) 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 de l'art. 37 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. 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). L'art. 96a al. 1 CPJA précise en outre que l'autorité de recours examine avec retenue les décisions d'une autorité à laquelle la législation accorde une large marge d'appréciation. Tel est le cas en particulier des décisions relatives à l'évaluation du travail, des aptitudes et du comportement d'une personne (al. 2 let. a).

### E. 2

La législation cantonale sur le personnel applicable prévoit deux procédures de licenciement distinctes, l'une ordinaire, l'autre extraordinaire.

#### E. 2.1

Aux termes de l'art. 37 al. 1 LPers, le contrat de durée indéterminée est résiliable pour la fin d'un mois moyennant un préavis de trois mois. La résiliation ordinaire des rapports de service a lieu lorsque le collaborateur ne répond plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes (art. 38 al. 1 LPers). Cette procédure est précédée d'au moins un avertissement écrit et motivé, permettant au collaborateur de rétablir la situation (art. 39 LPers). La procédure à suivre pour effectuer un renvoi ordinaire est détaillée à l'art. 29 du règlement fribourgeois du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers; RSF 122.70.11). Selon cette dernière disposition, la procédure de licenciement ne peut être introduite qu'après que le collaborateur ou la collaboratrice a fait l'objet d'une évaluation des prestations au sens de l'art. 22 LPers, qui atteste d'une insuffisance sur l'un des critères essentiels figurant sur la feuille d'évaluation (art. 29 al. 1 RPers). A la suite de cette évaluation ou, le cas échéant, à la suite du réexamen de Tribunal cantonal TC Page 6 de 14 celle-ci, le collaborateur ou la collaboratrice fait l'objet d'un avertissement. Celui-ci peut être donné par le chef ou la cheffe de service ou encore par l'autorité d'engagement. L'avertissement indique clairement où se situent les carences

constatées et donne un délai raisonnable pour y remédier. Si des mesures d'accompagnement ou de formation du collaborateur ou de la collaboratrice ont été mises en place à la suite de l'entretien d'évaluation, la lettre d'avertissement en fait mention (art. 29 al. 2 RPers). Au terme du délai fixé dans la lettre d'avertissement, il est procédé à une nouvelle évaluation. Si celle-ci démontre que les insuffisances constatées persistent, l'autorité d'engagement ouvre la procédure de licenciement (art. 29 al. 3 RPers). L'autorité d'engagement ou la personne désignée conformément à l'art. 40 al. 2 LPers entend oralement le collaborateur ou la collaboratrice concerné-e. Elle peut procéder à d'autres opérations en vue de compléter le dossier (art. 29 al. 4). Après l'entretien oral et, le cas échéant, les autres opérations, l'autorité d'engagement ou la personne désignée par elle impartit un délai au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e pour consulter le dossier et faire ses remarques (art. 29 al. 5 RPers).

### **E. 2.2**

En revanche, aux termes de l'art. 44 LPers, en cas de manquements graves ou répétés aux devoirs de service, ou pour d'autres circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de l'autorité d'engagement le maintien des rapports de service, l'autorité d'engagement peut décider du renvoi pour de justes motifs du collaborateur ou de la collaboratrice (al. 1). La décision de renvoi a un effet immédiat (al. 2). Lorsque les circonstances le permettent, le renvoi est précédé d'un avertissement (art. 45 al. 2 LPers). A teneur de l'art. 32 al. 1 RPers, la procédure de renvoi peut être introduite dès qu'il existe des indices sérieux d'un motif de renvoi.

### **E. 2.3**

Le message accompagnant la loi prévoit que les motifs du licenciement ordinaire sont expressément limités à une insuffisance des prestations et des aptitudes tandis que "[...] [l]es justes motifs sont souvent consécutifs de fautes ou de négligences graves du collaborateur [...]". Ils peuvent aussi découler d'un ensemble de circonstances qui ont fini par entamer de manière irrémédiable la relation de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de service" (Message accompagnant le projet de LPers, Bulletin des séances du Grand Conseil, BGC 2001 p. 1008, 1019). Comme en droit privé, la résiliation immédiate pour de justes motifs, en tant que mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail mais d'autres incidents peuvent également justifier une résiliation immédiate. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (arrêt TF 8C\_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 4.3.2 et les références citées). Il ne suffit donc pas que la continuation du contrat soit simplement insupportable pour la partie qui le résilie. Bien plutôt, ce ressenti doit aussi apparaître soutenable d'un point de vue objectif (arrêts TAF A-6627/2016 du 11 avril 2017 consid. 4.2, confirmé in arrêt TF 8C\_301/2017 du 1er mars 2018). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (arrêt TF 8C\_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 4.3.2 et les références citées). Selon la doctrine et la jurisprudence, la résiliation pour de justes motifs n'est légitime que si la poursuite des rapports de service est intolérable pour l'autorité. En d'autres termes, cette résiliation n'est possible que si la poursuite des rapports de service met en cause l'intérêt public et surtout la confiance de l'autorité dans ses agents, ainsi que le bon fonctionnement du service. Le critère de savoir ce que l'autorité peut tolérer est essentiel (KNAPP, La violation du devoir de fidélité, cause de

cessation de l'emploi des fonctionnaires fédéraux in RDS 103/1984 I p. 511). Tribunal cantonal TC Page 7 de 14 Les justes motifs peuvent être de toute nature (arrêt TF 8C\_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 4.3.2 et les références citées). Certains sont des événements ou des circonstances que le collaborateur ne pouvait éviter; d'autres sont des activités, des comportements, des situations imputables à l'intéressé (arrêts TF 8C\_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2; 8C\_585/2014 du 29 mai 2015 consid. 5.2; 8C\_780/2012 du 11 février 2012 consid. 5.2.1). Ainsi, le renvoi pour de justes motifs n'implique pas nécessairement une faute de l'agent (cf. arrêt TF 8C\_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2). On peut ainsi distinguer les causes de cessation de l'emploi dues au fait du collaborateur (incapacité, non-respect des conditions d'éligibilité, justes motifs tenant à la personne) des causes tenant à l'intérêt public, par exemple lorsque, par sa seule présence, le fonctionnaire perturbe le déroulement du service, notamment en cas de conflit de personnalités au sein d'un même service (KNAPP, p. 645 s.; ATF 126 I 33 consid. 3; RDAF 1997 I p. 81). Lorsqu'elle se prononce sur un renvoi pour de justes motifs, l'autorité doit tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, notamment de la situation, de la place occupée et de la responsabilité de l'agent (arrêts TF 2P.273/2000 du 11 avril 2001 consid. 3a/dd et les références citées; 8C\_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 4.3.2). Elle dispose, en présence de justes motifs, d'une liberté d'appréciation dans le choix de la sanction (modification ou résiliation des rapports de service), laquelle est toutefois subordonnée au principe de proportionnalité. Une mesure y contrevient si elle excède le but visé et qu'elle ne se trouve pas dans un rapport raisonnable avec celui-ci et les intérêts, en l'espèce publics, compromis (arrêt TF 8C\_780/2012 du 11 février 2012 consid. 5.2.; WYLER/BRIGUET, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, Berne 2017, p. 20). En droit de la fonction publique, le principe de la proportionnalité est notamment concrétisé par l'obligation ou non pour l'autorité de signifier à son collaborateur un avertissement (cf. arrêt TAF A- 5420/2015 du 11 décembre 2015 consid. 5.4.1). Le Tribunal fédéral considère en effet que seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie un licenciement avec effet immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une telle résiliation que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités; arrêt TF 8C\_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 4.3.2; cf. ROSELLO in DUNAND/MAHON [éd.], Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique, 2016, p. 244). Obligatoire dans le cadre d'une procédure ordinaire de licenciement (art. 39 LPers), la législation fribourgeoise considère que l'avertissement est facultatif en cas de renvoi pour de justes motifs et peut être imposée seulement dans certaines circonstances particulières (cf. art. 45 al. 2 LPers), à l'instar de ce que prévoit le Tribunal fédéral. A teneur de l'art. 32 al. 2 RPers en effet, selon la nature du motif supposé et si le lien de confiance avec le collaborateur ou la collaboratrice n'est pas définitivement rompu, l'autorité d'engagement envoie un avertissement au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e. En revanche, aux termes de l'art. 32 al. 3 RPers, lorsque le motif supposé est particulièrement grave et de nature à porter atteinte définitivement aux liens de confiance, l'autorité d'engagement procède directement selon l'art. 29 al. 4 et 5 RPers. Dans ce dernier cas, l'autorité d'engagement n'a pas besoin de signifier un avertissement à son collaborateur (cf. Commentaire du projet de RPers du 9 décembre 2002, p. 13, [www.fr.ch/spo/files/pdf10/commentaire\\_rexlpers\\_17\\_12\\_2002.pdf](http://www.fr.ch/spo/files/pdf10/commentaire_rexlpers_17_12_2002.pdf), consulté le 8 avril 2020). Selon la doctrine et la jurisprudence, l'avertissement constitue un rappel adressé à l'agent public, une mise en garde destinée à éviter les conséquences désagréables d'un licenciement. Il s'agit, en d'autres termes, d'une mesure visant à protéger l'intéressé

puisque'une résiliation ordinaire ne pourra Tribunal cantonal TC Page 8 de 14 intervenir qu'après un avertissement écrit resté infructueux (pour le droit fédéral, HÄNNI, Das öffentlichen Dienstrecht der Schweiz, 2008, p. 172). En prévoyant l'obligation de l'avertissement, le législateur a voulu laisser au collaborateur concerné la possibilité de rétablir une situation compromise (arrêt TC FR 601 2012 61 du 21 décembre 2012 consid. 4a).

### **E. 3.1**

En l'espèce, il importe d'emblée de relever que les modalités de la réintégration de la recourante au sein de B.\_\_\_\_\_ - pour autant qu'elles soient sujettes à recours à l'aune de l'art. 113 CPJA - sortent manifestement du cadre du présent litige. Les critiques formulées à ce sujet sont dès lors sans pertinence.

### **E. 3.2**

Il convient néanmoins de relever que, contrairement à ses allégations, la recourante ne pouvait tirer de la décision de la Cour de céans du 18 août 2017 aucun droit à une réintégration dans un service de gynécologie (cf. arrêt TC FR 601 2016 231 du 18 août 2017 consid. 3b). En outre, c'est en vain qu'elle se plaint de ne pas avoir eu d'autre choix que d'accepter le poste d'infirmière dans le service de chirurgie. Force est en effet de constater qu'elle a refusé les deux postes d'ICUS que B.\_\_\_\_\_ lui a proposés, l'un auprès du service d'oncologie ambulatoire et l'autre auprès du service d'urgences pédiatriques (PV du 30 août 2018 p. 4; courrier du 27 septembre 2018 de B.\_\_\_\_\_). De plus, après avoir refusé d'occuper un poste d'infirmière dans un autre service que celui de gynécologie (PV du 30 août 2018 p. 4), elle a accepté de renoncer à son titre d'ICUS et s'est vu proposer deux autres postes, le premier au service des soins palliatifs de B.\_\_\_\_\_ Meyriez-Murten, l'autre au service de chirurgie générale sur le site de Fribourg (PV du 19 septembre 2018), dans les deux cas avec un salaire supérieur à celui qu'elle aurait touché en tant qu'ICUS (courrier du 21 septembre 2018 de B.\_\_\_\_\_). Elle a finalement choisi ce dernier et a signé le contrat y relatif. Dans ce contexte, ses critiques – au surplus manifestement tardives – s'avèrent mal venues.

### **E. 4.1**

Quelque trois mois après la réintégration de la recourante, B.\_\_\_\_\_ a ouvert une procédure de renvoi pour justes motifs à son endroit, en raison de manquements et carences professionnels importants, dont l'ampleur s'est révélée suite à un incident survenu le 23 janvier 2019. Ce jour-là, la collaboratrice a posé sur un patient, sur ordre téléphonique du Dr G.\_\_\_\_\_, médecin assistant (PV du médecin du 13 mars 2019), une perfusion contenant du magnésium sulfate 8 mmol, du Kphos 20 mmol et du Ringer Lactate. Il s'avère cependant que ces deux dernières substances sont incompatibles et que leur administration est susceptible d'entraîner des complications, voire le décès du patient. Heureusement, l'ICUS E.\_\_\_\_\_ et F.\_\_\_\_\_, collègue de la recourante, ont constaté l'incompatibilité après avoir consulté les fiches médicaments sur le site de la pharmacie; la perfusion, qui coulait depuis 30 min déjà, a pu être retirée. Or, il s'avère que, dans le cadre de la gestion de cet incident potentiellement mortel, la recourante a fait preuve de manquements très graves.

### **E. 4.2**

Il est admis que le médecin assistant qui a ordonné la perfusion n'avait pas relevé l'incompatibilité (notice d'entretien du 23 janvier 2019) et que la recourante a bien suivi l'ordre prescrit. Cela étant, il est reproché à celle-ci de ne pas avoir contrôlé les substances

qu'elle a administrées, ce qu'elle se devait de faire en tant qu'infirmière, ce d'autant plus que le Kphos n'est pas régulièrement utilisé et qu'elle-même a reconnu qu'elle ne connaissait pas bien cette substance. Tribunal cantonal TC Page 9 de 14 Certes, elle dit s'être renseignée auprès de ses collègues sur la compatibilité de ces médicaments. Il ressort cependant du PV du 15 février 2019 qu'elle a demandé si le Kphos et le magnésium étaient compatibles (PV du 15 février 2019 p.5, PV du 15 mars 2019), mais F.\_\_\_\_\_ indique qu'elle a en réalité demandé si le calcium de phosphate était compatible avec le magnésium (PV du 13 mars 2019). En tout état de cause, il appert que la collaboratrice n'a pas posé la question de la compatibilité du Kphos avec le Ringer Lactate. Quoi qu'il en soit, on était en droit d'attendre d'une infirmière expérimentée qu'elle recherche personnellement les renseignements nécessaires concernant les médicaments à perfuser. Or, il est établi que la recourante n'a pas su trouver la fiche relative au Kphos, pour autant qu'elle l'ait cherchée ce dont on peut douter. Pourtant, E.\_\_\_\_\_ affirme qu'elle s'était assurée que la recourante savait où trouver ces informations sur Axis (PV du 13 mars 2019). Celle-ci affirme avoir cherché le calcium de phosphate (PV du 15 mars 2019), alors que ce n'est pas un des médicaments prescrits. Elle se contredit ensuite en alléguant avoir effectué elle-même une recherche sur Axis (PV du 15 mars 2019), alors qu'elle avait tout d'abord indiqué avoir demandé de l'aide à F.\_\_\_\_\_ et fait la recherche avec elle (PV du 15 février 2019). C'est à tort également qu'elle reproche à sa collègue de lui avoir dit de chercher dans un classeur physique rouge; on ne voit en effet pas comment cette information aurait pu être donnée, alors qu'actuellement le fichier est informatisé. Au demeurant, on ne peut pas non plus croire la recourante lorsqu'elle prétend avoir fait une recherche sur Axis, dans la mesure où aucune trace de cette recherche n'a été trouvée sur son ordinateur (PV du 15 mars 2019 p. 3). Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de remettre en cause les déclarations de F.\_\_\_\_\_ et de E.\_\_\_\_\_, lesquelles s'avèrent fiables et concordantes. Force est dès lors de retenir, avec elles, que la recourante n'a pas effectué correctement les contrôles usuels de compatibilité avant l'administration d'un médicament. Ses déclarations contradictoires démontrent en outre qu'elle a tenté de masquer sa négligence et d'en faire supporter la responsabilité à ses collègues, tout en reconnaissant que celle-ci lui incombait. Au final, heureusement, ses collègues ont effectué à sa place les contrôles indispensables, ont constaté l'incompatibilité et retiré la perfusion. Le patient - qui a été placé sous surveillance durant la nuit suivante - a ainsi échappé à des complications potentiellement graves (PV du 13 mars 2019 du Dr G.\_\_\_\_\_).

#### **E. 4.3**

Par ailleurs, selon l'ordre médical donné à midi, la perfusion devait être changée immédiatement. Néanmoins, la recourante ne conteste pas qu'elle prévoyait d'effectuer le changement à 20h seulement. Ce n'est que sur l'insistance de F.\_\_\_\_\_ qu'elle s'est exécutée plus tôt (notice d'entretien du 23 janvier 2019, PV du 13 mars 2019 de F.\_\_\_\_\_). Or, il ressort de l'audition du médecin concerné que le changement était destiné à corriger la prescription médicamenteuse suite aux mauvais résultats des analyses du laboratoire (PV du 13 mars 2019 du Dr G.\_\_\_\_\_). Si le changement n'avait été fait qu'à 20h, le patient aurait continué à recevoir un médicament inadéquat durant 8h supplémentaires (notice d'entretien du 23 janvier 2019), ce qui aurait pu être lourd de conséquence.

#### **E. 4.4**

De plus, il ressort du dossier que la recourante n'a pas respecté la procédure à suivre en cas d'erreur dans l'administration d'un médicament. En pareille situation, l'infirmière concernée est tenue d'avertir rapidement le médecin, de suivre la procédure IRS et d'introduire une notification dans le DPI (PV du 13 mars 2019 de D. \_\_\_\_\_).

#### **E. 4.4.1**

En l'occurrence toutefois, le Dr G. \_\_\_\_\_ s'est fortement plaint du laps de temps durant lequel il n'avait pas été informé par la collaboratrice de l'erreur commise. Il ressort de l'audition de F. \_\_\_\_\_ que c'est elle-même qui a averti le médecin lorsque l'incompatibilité a été découverte, Tribunal cantonal TC Page 10 de 14 mais qu'elle n'a pas pu lui indiquer si le médicament avait déjà coulé ni, cas échéant, durant combien de temps, car elle n'avait pas pu revoir la recourante après l'incident pour s'en informer (PV du 13 mars 2019). De son côté, celle-ci n'a pas jugé utile de contacter le médecin, ni à tout le moins de s'assurer que toutes les informations nécessaires lui avaient été transmises; il a fallu que les ICUS, lors de l'entretien du même jour, lui demandent de téléphoner tout de suite au médecin, elle-même voulant attendre le lendemain. Ces manquements sont graves. Il tombe en effet sous le sens qu'il incombait à la recourante de s'assurer que toutes les informations nécessaires étaient communiquées sans délai au médecin afin qu'il puisse réagir de façon appropriée, ce qu'elle a du reste reconnu (PV du 15 mars 2019 et PV du 15 février 2019 p. 8). En particulier, compte tenu de sa longue expérience comme infirmière, elle ne pouvait ignorer que le temps durant lequel un médicament non adéquat était administré constituait une donnée essentielle pour la prise en charge ultérieure du patient. Pareille négligence est d'autant plus inacceptable en l'espèce que H. \_\_\_\_\_ - qui lui avait précédemment montré une dilution de Kphos - lui avait précisé que des mesures pouvaient être prises en cas d'erreur dans l'administration de ce médicament, que le médecin devait être immédiatement averti et qu'il fallait réagir tout de suite (PV du 13 mars 2019). En réalité, la recourante semble n'avoir à aucun moment compris le sérieux de la situation. Les ICUS ont du reste indiqué qu'elles avaient dû signifier à la recourante que l'erreur était grave, parce qu'elle-même ne s'en était pas rendu compte.

#### **E. 4.4.2**

En outre, il s'est avéré que la recourante n'avait pas géré correctement la notification dans le module de planification DPI et il lui est reproché d'avoir retranscrit de façon erronée la prescription du médecin dans ce module. Ainsi, il ressort du PV du 13 mars 2019 que la recourante aurait noté "sulfate de K+ (= sulfate de potassium)" au lieu de "phosphate de Kalium (= phosphate de potassium, Kphos)". Cette information, confirmée par E. \_\_\_\_\_, semble toutefois infirmée par F. \_\_\_\_\_, qui indique pour sa part que, lorsque la recourante lui a demandé si elle pouvait mélanger du calcium de phosphate avec du magnésium, elle aurait vu à l'écran qu'il s'agissait de phosphate de potassium (PV du 13 mars 2019). Ces divergences ne sont cependant pas déterminantes. Les difficultés de la recourante dans la gestion du module de planification ont en effet été confirmées par le contrôle subséquent effectué par ses supérieures, lequel a permis de mettre en évidence des manquements répétés de la collaboratrice, qui auraient également pu avoir des conséquences graves dans trois situations concernant d'autres patients. A cela s'ajoute s'ajoute que le Dr G. \_\_\_\_\_ s'est aussi plaint, dans ce contexte, du fait que certains ordres oraux n'avaient pas été pris en compte par la recourante avant que lui-même ait pu les retranscrire dans le DPI (notice d'entretien du 23 janvier 2019). Ces éléments dénotent le manque de sérieux de la recourante dans l'exécution de ses tâches.

#### **E. 4.5**

C'est en vain que la recourante invoque à sa décharge son inexpérience dans ce service, difficile selon elle, et son besoin de disposer de plus de temps pour se mettre à niveau. Force est de constater que, selon le tableau d'évaluation de la complexité des services, celui de chirurgie est de complexité moyenne, tout comme la gynécologie. Au demeurant, il sied de relever que les fautes reprochées à la recourante portent sur les compétences de base du métier d'infirmière (contrôle de la médication, suivi des processus, notification des données, respect des consignes et des ordres) qui doivent en principe pouvoir s'exercer dans n'importe quel service. Preuve en soi que ces manquements ont fait dire à l'ICUS D.\_\_\_\_\_ que, si la recourante avait été en période probatoire, elle ne l'aurait pas gardée dans l'unité (PV du 13 mars 2019, p. 3). Tribunal cantonal TC Page 11 de 14 En outre, la recourante a bénéficié d'un doublage d'octobre jusqu'à la fin novembre 2018, soit durant plus de six semaines. Or, il ressort du dossier que la durée normale de doublage - destiné à intégrer les nouveaux collaborateurs et leur permettre de travailler en autonomie - est de trois semaines pour un nouveau collaborateur et de trois jours pour une personne qui, comme la recourante, dispose déjà d'une expérience de près de 15 ans en tant qu'infirmière. La recourante ne pouvait dès lors prétendre disposer de plus de temps pour attester de son autonomie dans l'exécution de ses tâches, ce d'autant plus qu'elle avait déjà exercé la fonction d'ICUS dans le service de gynécologie du même établissement. Quoi qu'il en soit, il ressort en outre du dossier que le doublage avait été stoppé à la fin novembre parce que la collaboratrice avait souligné que cet encadrement la stressait (D.\_\_\_\_\_, PV du 13 mars 2019).

#### **E. 4.6**

Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il ne fait pas de doute que la recourante a fait preuve de négligence fautive et d'un manque caractérisé de professionnalisme dans la gestion de l'erreur commise lors de l'administration d'un médicament, le 23 janvier 2019, alors pourtant que l'erreur était grave et imposait de sa part une réaction immédiate, efficace et responsable. Son incapacité à assumer pleinement son rôle d'infirmière dans cette situation délicate découle d'un cumul de fautes et de négligences inacceptables, comme aussi d'un manque évident de sérieux dans l'exécution de tâches pourtant connues d'elle, infirmière expérimentée qui a exercé la fonction d'ICUS durant près de quatre ans. Son comportement était indiscutablement de nature à entraîner une rupture de la relation de confiance, tant avec le personnel du service qu'avec son employeur. Dans ces circonstances, force est de reconnaître que l'existence d'un juste motif de renvoi est établie à satisfaction de droit.

#### **E. 5.1**

C'est à bon droit que B.\_\_\_\_\_ a décidé de mener une enquête approfondie dans le cadre de la procédure qu'il a ouverte dès que les faits reprochés à la recourante ont été portés à sa connaissance (cf. consid. 6.1 ci-dessous). D'une part en effet, il convient de souligner que les instances décisionnelles de B.\_\_\_\_\_ n'ont pas de relation professionnelle directe avec le personnel des soins. En cas de signalement d'un comportement problématique, elles se doivent de vérifier son bien-fondé et sa gravité avant de décider de la suite qu'il convient de lui donner. En l'espèce particulièrement, dans la mesure où la recourante contestait avoir été correctement informée sur la manière de procéder à certains actes dont la mauvaise exécution lui était reprochée - notamment la recherche des incompatibilités médicamenteuses, la procédure IRS et la communication des informations au médecin - il

était indispensable de confronter ses allégations à celles de ses supérieures et de ses collègues. Les auditions auxquelles B. \_\_\_\_\_ a procédé s'avèrent ainsi tout à fait justifiées. D'autre part, l'on ne saurait perdre de vue que la recourante avait déjà fait l'objet d'un renvoi pour de justes motifs prononcé par B. \_\_\_\_\_, décision toutefois annulée par l'autorité de céans qui a ordonné sa réintégration au sein de cet établissement. Dès lors qu'il était avisé - moins de quatre mois seulement après la réintégration de la collaboratrice - des graves manquements de celle-ci, tels que révélés lors des événements du 23 janvier 2019, on peut comprendre le souci de B. \_\_\_\_\_ de mener une instruction poussée, afin de déterminer en toute connaissance de cause si le maintien des rapports de service pouvait être envisagé. Tribunal cantonal TC Page 12 de 14

### **E. 5.2**

Or, cette instruction a révélé de nombreux manquements, certains pouvant objectivement être qualifiés de graves à très graves, comme par exemple des erreurs dans l'administration de médicaments, le non-respect du dosage prescrit par le médecin, la pose d'une fausse perfusion (cf. PV du 15 mars 2019). Les témoignages sont accablants. Ils attestent de fautes et de négligences inacceptables, commises de façon répétée - voire régulière - que les difficultés d'adaptation de la recourante dans son nouveau service ne peuvent ni expliquer ni, surtout, excuser. Certes, les informations complémentaires recueillies par B. \_\_\_\_\_ ne sont pas décisives dans le cadre de la présente procédure et ne sauraient constituer le motif d'un renvoi immédiat. Cela étant, elles démontrent de manière convaincante que les graves manquements reprochés à la recourante en lien avec l'administration de médicaments incompatibles, le 23 janvier 2019, ne constituent pas un cas isolé qui, nonobstant sa gravité certaine, pourrait encore laisser place à une certaine indulgence. Elles mettent en lumière, au contraire, que les erreurs répétées et la négligence fautive de la recourante dans l'exécution de ses tâches sont susceptibles d'entraîner des conséquences graves sur la santé et la vie des patients confiés à ses soins, lesquelles ont failli se concrétiser lors de l'administration de la perfusion contenant des substances incompatibles. Dans ce contexte, B. \_\_\_\_\_ était parfaitement légitimé à retenir que la poursuite des rapports de service de la recourante au sein de l'établissement n'était pas envisageable, la relation de confiance entre l'employeur et l'employée, comme aussi entre celle-ci et ses supérieures et collègues, étant irrémédiablement rompue. C'est à bon droit qu'il a considéré que l'intérêt public au bon fonctionnement du service hospitalier et à une prise en charge des patients par un personnel compétent et responsable s'avérait prépondérant par rapport à l'intérêt privé de la recourante à demeurer à son service. Un avertissement préalable au renvoi n'entraîne dès lors pas en ligne de compte. Au demeurant, force est de relever que l'encadrement soutenu dont a bénéficié la recourante depuis sa réintégration au sein de ce service - sous forme notamment d'un doublage sur une période conséquente et d'entretiens réguliers avec les ICUS qui ont systématiquement fixé des objectifs en fonction des erreurs ou problèmes constatés - n'a pas entraîné d'amélioration suffisante ni empêché les erreurs fautives, aux conséquences potentiellement très graves.

### **E. 6.1**

Le but du licenciement pour justes motifs étant de mettre un terme rapidement aux rapports de service, ce type de procédure doit respecter le principe d'immédiateté. L'art. 32 al. 1 RPer précise que la procédure de renvoi peut être introduite dès qu'il existe des indices sérieux d'un motif de renvoi. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le renvoi avec effet immédiat d'un agent public comporte toutefois des difficultés bien plus importantes

pour la partie qui licencie qu'en droit privé, tant en raison du respect des exigences formelles prescrites qu'au regard des conséquences que celle-ci encourt si le congé s'avère contraire au droit. Il s'ensuit que, pour prononcer une décision de résiliation, l'employeur de droit public doit disposer de plus de temps aux fins d'être en mesure de respecter les prescriptions procédurales, de même que pour instruire et établir les faits. Cela étant, il n'est pas admissible que l'employeur de droit public laisse s'écouler le temps sans agir, notamment sans aviser le collaborateur des mesures d'instruction qui doivent être prises. Alors qu'en droit privé une résiliation immédiate doit être signifiée dans un bref laps de temps, sauf circonstances Tribunal cantonal TC Page 13 de 14 particulières, il n'en va pas de même lorsqu'il s'agit de la fonction publique où une période plus longue est nécessaire pour permettre notamment l'exercice du droit d'être entendu et le respect de prescriptions de procédure (ATF 138 I 113 consid. 7; arrêt TC FR 601 2016 234 du 24 avril 2017 consid. 5c). Cela étant, il ne fait pas de doute que, même si les exigences procédurales sont strictes et sont susceptibles de retarder la prise de décision, certaines mesures doivent être prises, elles sans retard, pour respecter le principe de l'immédiateté. D'une part, l'intéressé doit être avisé dès que possible de la procédure (cf. la jurisprudence précitée) et si l'employeur estime que le rapport de confiance est rompu et que les rapports de service ne peuvent plus se poursuivre, le collaborateur doit être éloigné sans attendre des affaires. L'employeur de droit public doit ainsi manifester de manière claire, effective et cohérente - tout en respectant les règles de droit - qu'il ne parvient plus à accorder sa confiance et qu'il envisage dès lors de prononcer une décision de résiliation pour justes motifs avec effet immédiat (arrêt TC FR 601 2010 77 du 12 juillet 2012, consid. 5b).

## **E. 6.2**

Il s'est écoulé près de trois mois entre la survenance du motif de renvoi immédiat et son prononcé. Cela étant, ce délai - certes long - n'est pas de nature en l'espèce à invalider la décision de l'employeur. D'une part en effet, comme il a été vu ci-dessus (cf. consid. 5.1), B.\_\_\_\_\_ était parfaitement légitimé à procéder à une instruction poussée, laquelle prend nécessairement du temps, surtout lorsqu'elle comporte l'audition du personnel d'un service hospitalier. D'autre part, ce délai n'a porté atteinte ni aux intérêts patrimoniaux de la recourante, son salaire ayant été maintenu durant la procédure, ni à l'intérêt public, dès lors que celle-ci a été immédiatement libérée de son obligation de travailler, puis formellement suspendue. Finalement, force est de constater que la procédure a été menée sans retard. En particulier, la recourante a été avisée dès le lendemain de l'existence d'un motif de résiliation immédiate de ses rapports de service et de sa libération de son obligation de travailler; l'avis d'ouverture de la procédure lui a été signifié dans les cinq jours ouvrables suivants. En outre, de nombreuses auditions ont été réalisées, dont deux de la recourante, dans le respect des délais de convocation et en tenant compte des disponibilités du mandataire de la recourante. Celle-ci a pu exercer son droit d'être entendue et se déterminer par écrit sur les procès- verbaux des témoignages. Le PV de sa dernière audition du 15 mars 2019 lui a été adressé le 19 mars 2019, et elle s'est déterminée le 9 avril 2019. La décision de renvoi a finalement été rendue le 17 avril 2019.

## **E. 7.1**

Pour l'ensemble des motifs qui précèdent, force est de constater que la décision de B.\_\_\_\_\_ - examinée avec la retenue qu'impose l'art. 96a al. 1 CPJA, en tant qu'elle se fonde sur le comportement de l'infirmière - échappe à la critique. En prononçant le renvoi pour de justes motifs de la recourante, sans avertissement, B.\_\_\_\_\_ n'a ni abusé ni

excédé de son vaste pouvoir d'appréciation, dans le respect également du principe de la proportionnalité. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de donner suite aux offres de preuves et requêtes d'instruction complémentaires, lesquelles ne sont pas de nature à modifier l'opinion de la Cour (cf. ATF 130 II 425 consid. 2.1 et les arrêts cités; arrêt TC FR 603 2015 51 du 18 juillet 2016 consid. 5; cf. DUBEY/ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 1972; cf. JAÏCO CARRANZA/MICOTTI, CPJA annoté, 2006, art. 59 n. 59.4); Tribunal cantonal TC Page 14 de 14 Partant, le recours doit être rejeté et la décision de B.\_\_\_\_\_ confirmée.

### **E. 7.2**

Selon l'art. 134a al. 2 CPJA, des frais de procédures sont perçus lorsque la valeur litigieuse égale au moins celle des prud'hommes, fixée à CHF 30'000.- (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, vu les conclusions de la recourante, tendant à sa réintégration ou à une indemnité correspondant à un an de salaire, la valeur litigieuse s'avère nettement supérieure à CHF 30'000.-, de sorte que des frais de procédure doivent être perçus (art. 134a al. 2 CPJA a contrario). Vu l'issue du litige, il appartient à la recourante, qui succombe, de les supporter (cf. art. 131 al. 1 CPJA).

### **E. 7.3**

Pour la même raison, il ne lui est pas alloué d'indemnité de partie (cf. art. 137 CPJA a contrario). La mandataire de B.\_\_\_\_\_ a droit à une indemnité de partie, en application de l'art. 139 CPJA, dès lors que B.\_\_\_\_\_ se trouve en l'espèce dans une situation analogue à celle d'un employeur privé exerçant des prérogatives du contrat de travail (RFJ 1994 p. 232) et que l'on doit admettre que ses intérêts patrimoniaux sont en cause (cf. ATA 1A 03 45 du 4 avril 2007). Il se justifie, compte tenu des circonstances du cas, de fixer l'indemnité ex aequo et bono, compte tenu de la nature et de l'ampleur de l'affaire, à CHF 3'500.- (TVA en sus) et de la mettre à la charge de la recourante; la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. II. Les frais de procédure, par CHF 1'000.-, sont mis à la charge de la recourante. Ils sont compensés par l'avance de frais versée. III. Il n'est pas alloué d'indemnité de partie au mandataire de la recourante. IV. Un montant de CHF 3'769.50 (y compris CHF 269.50 de TVA), à verser à la mandataire de l'Hôpital fribourgeois à titre d'indemnité de partie, est mis à la charge de la recourante. V. Notification. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral, à Lucerne, dans les 30 jours dès sa notification. La fixation du montant des frais de procédure et de l'indemnité de partie peuvent, 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 15 juillet 2021/mju/cso La Présidente : La Greffière-rapporteuse :

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