

## FR\_GERICHTE 601 2021 148 vom 27. Juni 2022

FR Kantonsgericht, 2022-06-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_601\\_2021\\_148](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2021_148)

FR: FR\_GERICHTE 601 2021 148 du 27 juin 2022

IT: FR\_GERICHTE 601 2021 148 del 27 giugno 2022

### Regeste

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

### Erwägungen

#### E. 10

décembre 2020, que la feuille de timbrage indiquait qu'elle était entrée dans le parking à 8h28 et qu'elle avait badgé à 8h33; or, si comme le prétendait son employeur, elle avait quitté sa place pour se rendre à D. \_\_\_\_\_ dans la matinée, il y aurait eu un timbrage au parking. En outre, elle a

Tribunal cantonal TC Page 3 de 14 exposé qu'entre octobre 2020 et avril 2021, elle avait timbré manuellement 51 fois et que sur ces 51 entrées, seules 12 étaient erronées, en ce sens que la retranscription des heures d'arrivée ne correspondait pas à son timbrage à l'entrée du parking. Cela constituait un écart de 212 minutes, soit 3h30. D'après elle, il y avait lieu de retrancher de ce décompte 33 minutes correspondant à un entretien avec sa supérieure ayant eu lieu le 6 avril 2021, jour où elle était revenue de son arrêt maladie et n'avait timbré qu'après la séance. Pour le reste, les différences étaient dues à des erreurs involontaires, qui ne prouvaient pas qu'elle avait essayé de tromper l'autorité d'engagement, d'autant que si les ressources humaines avaient pris le temps d'analyser correctement les attestations d'heures, elles auraient constaté qu'elle n'avait pas comptabilisé et corrigé en sa faveur des heures travaillées pour un total de 300 minutes, soit environ 5 heures. C'était par exemple le cas lorsqu'elle rencontrait l'ambulancier de C. \_\_\_\_\_ tôt le matin lorsque ce dernier terminait son horaire de nuit, alors que ses heures à elle n'étaient décomptées que depuis 7h45. Le 22 juin 2021, plusieurs secrétaires médicales, ainsi que la responsable du service des urgences, ont été entendues, en présence de la responsable RH, de l'avocate de B. \_\_\_\_\_ et du mandataire de A. \_\_\_\_\_. Pour l'essentiel, les collègues de cette dernière lui ont reproché de ne pas avoir su communiquer les informations pendant son remplacement et de ne pas avoir favorisé le dialogue. S'agissant des timbrages en particulier, elles ont admis avoir été vérifier dans le système les horaires de A. \_\_\_\_\_; c'est à ce moment-là qu'elles ont constaté que certains timbrages avaient été validés par elle-même, alors que l'intéressée n'était pas dans son bureau, voire pas non plus à B. \_\_\_\_\_, ou encore que, lors d'un dîner d'équipe, elle avait timbré manuellement pour elle et deux collègues seulement une heure de pause alors que celle-ci avait été bien plus longue. En outre, A. \_\_\_\_\_ s'octroyait parfois le droit de timbrer avant 7h45, alors que l'horaire imposait de commencer seulement à cette heure-ci, flexibilité à laquelle les autres secrétaires ne pouvaient pas prétendre. Les procès-verbaux de ces séances ont été communiqués à A. \_\_\_\_\_ par courrier du 23 juin 2021. Par missive du 24 juin 2021, la précitée a demandé à ce qu'on lui communique le procès-verbal de la rencontre du 6 mai 2021 et a fourni une liste de personnes qui devaient, d'après elle, encore être auditionnées par B. \_\_\_\_\_. Elle a précisé qu'une fois cela fait,

des auditions de confrontation seraient nécessaires. Par réponse du 30 juin 2021, B.\_\_\_\_\_ lui a exposé qu'il acceptait de convoquer cinq personnes supplémentaires sur les six proposées. Il a cependant informé la collaboratrice qu'il n'entendait procéder à aucune confrontation ou nouvelles auditions après cette date. Le 12 juillet 2021, les auditions supplémentaires précitées ont été menées, en présence des mêmes personnes que le 22 juin 2021. Dans ce cadre, la collaboratrice a été entendue une nouvelle fois. Les procès-verbaux de ces séances ont été communiqués à l'intéressée par courrier du même jour et un ultime délai lui a été imparti pour se déterminer. Par courrier du 23 juillet 2021, la collaboratrice a réitéré sa demande tendant à ce qu'elle soit réintégrée immédiatement et à ce que la procédure de renvoi soit annulée. De manière générale, elle a repris les arguments figurant dans sa prise de position du 31 mai 2021, à savoir notamment qu'elle n'avait jamais eu l'intention de tricher et que sa bonne foi ne pouvait pas être mise en doute, que bon nombre d'heures travaillées n'avaient pas été corrigées en sa faveur et de facto pas décomptées, soit 300 minutes au total, et qu'elle contestait s'être absentée de sa place de travail en date du 10 décembre 2020. Elle a relevé qu'en raison de son activité auprès de C.\_\_\_\_\_, elle était amenée à rencontrer l'ambulancier en dehors des plages horaires prévues, ce qui expliquait

Tribunal cantonal TC Page 4 de 14 les entrées manuelles. Sur ce point, elle a encore ajouté qu'elle avait procédé aux timbrages litigieux pendant une période donnée, lors du remplacement de sa supérieure; elle travaillait à ce moment- là dans un bâtiment dépourvu de timbreuse et les déplacements inutiles étaient déconseillés vu la période de pandémie de Covid-19. En somme, la différence totale, retenue par B.\_\_\_\_\_, entre ses timbrages manuels et son arrivée au parking ou à l'entrée d'un bâtiment de B.\_\_\_\_\_, en tenant compte d'un forfait de 5 minutes de déplacement, s'élevait à 491 minutes, soit environ 8 heures. Or, il fallait, d'après elle, déduire de ce décompte les heures travaillées mais non décomptées, pour finalement retenir une différence de seulement 191 minutes, soit environ 3 heures (491 minutes – 300 minutes = 191 minutes). Enfin, se référant à un arrêt rendu par la Cour de céans dans une affaire similaire, elle a exposé qu'il n'y avait en l'espèce pas de justes motifs de licenciement et qu'en ne tenant pas compte de l'ensemble des circonstances, B.\_\_\_\_\_ avait violé le principe de la proportionnalité. C. Par décision du 28 juillet 2021, B.\_\_\_\_\_ a renvoyé A.\_\_\_\_\_ avec effet immédiat, arguant pour l'essentiel que la récurrence des timbrages manuels - soit 83 pendant la période comprise entre le 1er juillet 2020 et le 30 avril 2021 et le fait que ceux-ci intervenaient quasi systématiquement à l'avantage de la collaboratrice renforçaient la gravité de la situation. Il a considéré qu'en l'espace d'environ dix mois, c'était ainsi 623 minutes, soit environ 10.5 heures de travail que A.\_\_\_\_\_ avait prétendu avoir travaillé alors qu'elle n'était pas entrée dans le parking. L'employeur a estimé que l'argumentation de l'intéressée consistant à soutenir qu'elle n'avait pas eu l'intention de tromper sa hiérarchie n'était pas crédible; A.\_\_\_\_\_ n'avait aucune raison de ne pas savoir où timbrer ou d'oublier, dès lors qu'elle parquait son véhicule en face de l'entrée des urgences et avait la possibilité de timbrer à différents endroits, y compris lorsqu'elle travaillait au bâtiment du "Master". B.\_\_\_\_\_ a considéré que les propos de l'intéressée étaient contradictoires et qu'elle avait cherché à minimiser les faits. La gravité de la situation était d'autant plus sérieuse qu'il était constaté que les timbrages manuels avaient commencé au moment où la précitée avait entamé son remplacement et s'étaient poursuivis au-delà, lorsqu'elle n'était plus au bâtiment du "Master". De l'avis de B.\_\_\_\_\_, les manquements reprochés ne pouvaient pas être contrebalancés par les timbrages automatiques que la collaboratrice n'avait pas corrigés en sa faveur. En ne

procédant pas à des corrections manuelles, A. \_\_\_\_\_ ne faisait que respecter les règles de son service, à savoir que ni les cadres, comme elle, ni les collaboratrices, n'avaient le droit de timbrer, pour un horaire "AU", avant 7h00, et pour les autres horaires, avant 7h45, le système corrigeant automatiquement les entrées anticipées. Le fait qu'elle ait souhaité arranger l'ambulancier de C. \_\_\_\_\_ ne pouvait, d'après B. \_\_\_\_\_, constituer une raison suffisante, ce d'autant moins que, depuis qu'elle était suspendue, sa remplaçante avait toujours pu s'arranger avec lui pour le rencontrer pendant les heures de travail usuelles. Enfin, le fait qu'elle ait donné satisfaction pendant ses années de service ne pouvait ni justifier ses manquements, ni les excuser. D. Agissant le 15 septembre 2021, A. \_\_\_\_\_ interjette recours devant le Tribunal cantonal et conclut, sous suite de frais et dépens, à titre préjudiciel, à ce que l'effet suspensif soit octroyé à son recours et, sur le fond, principalement à ce que la décision de B. \_\_\_\_\_ du 28 juillet 2021 soit annulée et à ce qu'elle soit réintégrée à un poste similaire au sein de B. \_\_\_\_\_, subsidiairement, à ce qu'une indemnité pour licenciement injustifié équivalente à une année de traitement lui soit octroyée. A l'appui de ses conclusions, elle fait valoir en substance qu'en ne retenant pas les erreurs de timbrage qui ont été faites en sa défaveur, B. \_\_\_\_\_ est arrivé à la conclusion erronée qu'elle avait essayé de s'avantager. A cela s'ajoute qu'elle était, contrairement à ce que retient la décision attaquée, en droit de modifier ses horaires lorsqu'elle était active en tant que secrétaire de

Tribunal cantonal TC Page 5 de 14 C. \_\_\_\_\_. A. \_\_\_\_\_ reproche en outre à B. \_\_\_\_\_ de ne pas avoir suffisamment tenu compte des propos tenus par les personnes interrogées le 12 juillet 2021 et de ne pas avoir pris en considération son parcours professionnel. Elle relève également, sur la base des décomptes, qu'il n'est pas question d'une différence de 10.5 heures timbrées mais non travaillées comme le retient B. \_\_\_\_\_, mais de 8h18, dont il faut encore retrancher les heures non décomptées en sa défaveur évoquées dans ses précédentes déterminations, pour obtenir finalement un total de 191 minutes, soit environ 3 heures. Elle répète que les timbrages manuels avaient été effectués sur une brève période de cinq mois et demi, que cela était dû au fait qu'il n'y avait pas de timbreuse dans le bâtiment du "Master", qu'aucune directive ou instruction ne lui avait été donnée, que les erreurs de retranscription étaient involontaires et souvent en sa défaveur et, qu'enfin, une différence de 3 heures ne pouvait pas, au regard de la jurisprudence cantonale et compte tenu des circonstances, constituer un juste motif de renvoi. E. Invité à se déterminer, B. \_\_\_\_\_ formule ses observations le 31 janvier 2022 et conclut, sous suite de frais et dépens, au rejet du recours ainsi que de la requête d'effet suspensif. Pour l'essentiel, il répète que la collaboratrice a abusé de sa position et pratiqué 83 timbrages manuels sur une courte période, par ailleurs souvent à son avantage. De l'avis de B. \_\_\_\_\_, il n'est pas question ici d'erreurs ou d'oublis; ses actes sont intentionnels. Aucune comparaison ne peut être effectuée entre le cas de A. \_\_\_\_\_ et celui tranché il y a quelques années par la Cour de céans, dès lors notamment que le nombre de timbrages manuels tout comme le nombre d'heures timbrées à tort sont radicalement différents dans le cas d'espèce. Quant à l'activité de la collaboratrice auprès de C. \_\_\_\_\_, elle ne justifiait en soi pas de timbrer systématiquement plus tôt, et n'explique en tous les cas pas les 83 occurrences de timbrages manuels effectués. Vu les manquements constatés, la décision est proportionnée et ni un transfert dans un autre secrétariat, ni un simple avertissement n'auraient permis de garantir l'intérêt de l'établissement, étant rappelé le devoir d'exemplarité des cadres. 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. en droit 1. 1.1. 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 (LLHFR; RSF 822.0.1). Le Tribunal cantonal peut donc entrer en matière sur ses mérites. 1.2. 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).

Tribunal cantonal TC Page 6 de 14 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). 2. A titre préalable, il y a lieu de préciser que la législation sur le personnel de la fonction publique fribourgeoise a subi diverses modifications adoptées le 22 juin 2021, lesquelles sont entrées en vigueur au 1er janvier 2022. Dès lors que la décision de renvoi a été prise en application de l'ancien droit, dites modifications ne trouvent pas application en l'espèce. Partant, ce sont les dispositions légales dans leur teneur jusqu'au 31 décembre 2021 sur lesquelles il y a lieu de se fonder, étant précisé que les termes LPers et RPers [règlement cantonal du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat, RPers; RSF 122.70.11] utilisées dans le présent arrêt se réfèrent à l'ancien droit. 3. 3.1. 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). 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 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 (arrêts TF 8C\_535/2019 du 2 novembre 2020 consid. 3.1; 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 (arrêt 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 (arrêts TF 8C\_535/2019 du 2 novembre

2020 consid. 3.1; 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 (arrêt TC FR 601 2017 235 du 28 juin 2018 consid. 3.1; KNAPP, La violation

Tribunal cantonal TC Page 7 de 14 du devoir de fidélité, cause de cessation de l'emploi des fonctionnaires fédéraux in RDS 103/1984 I p. 511). Les justes motifs peuvent être de toute nature (cf. arrêts TF 8C\_667/2018 du 28 janvier 2021 consid. 6.2; 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\_667/2018 du 28 janvier 2021 consid. 6.2; 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 tenants 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 (arrêt TC FR 601 2017 235 du 28 juin 2018 consid. 3.1; KNAPP, p. 645 s.; ATF 126 I 33 consid. 3; RDAF 1997 I p. 81). 3.2. 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, de la nature et de la durée des rapports de travail ainsi que du genre et de l'importance du manquement (arrêts TF 8C\_667/2018 du 28 janvier 2021 consid. 6.2; 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, 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; arrêts TF 8C\_535/2019 du 2 novembre 2020 consid. 3.1; 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). C'est une nuance similaire qu'introduit la loi fribourgeoise aux art. 45 al. 2 LPers et 32 al. 2 RPers. 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 imposé 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,

Tribunal cantonal TC Page 8 de 14 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, chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglcfindmkaj/https://www.fr.ch/sites/default/files/contens/spo/\_ww w/files/pdf10/commentaire-du-reglement-du-personnel-de-l-etat-rpers-de-2002.pdf, consulté le 16 mai 2022). 4. 4.1. Parmi les obligations professionnelles les plus importantes, l'art. 56 LPers énonce que le collaborateur ou la collaboratrice accomplit son travail avec diligence, conscience professionnelle et fidélité à son employeur. Il ou elle s'engage à servir les intérêts de l'Etat et du service public en fournissant des prestations de qualité (al. 1). Le collaborateur ou la collaboratrice planifie et organise son travail et fait preuve d'initiative, dans le but d'atteindre les objectifs fixés (al. 2). Par son comportement, il ou elle se montre digne de la confiance et de la considération que sa fonction, en tant qu'agent ou agente des services publics, lui confère (al. 3). D'après la jurisprudence du Tribunal administratif fédéral, applicable par analogie, le devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts se rapporte en première ligne à l'obligation principale de l'employé, à savoir aux prestations de travail qu'il doit fournir. Ainsi, l'employé a l'obligation d'accomplir son travail fidèlement et consciencieusement, mais également d'éviter et d'annoncer les risques ou de veiller sur les affaires confiées. En particulier, il viole son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts lorsqu'il n'observe pas les règles de droit, les accords contractuels, les directives ou les instructions données (arrêts TAF A-6627/2016 du 11 avril 2017 consid. 4.4.1, confirmé in arrêt TF 8C\_301/2017 du 1er mars 2018; A-5420/2015 du 11 décembre 2015 consid. 3.3.2). Le devoir de fidélité issu de la LPers contient une "double obligation de loyauté" (doppelte Loyalitäts- verpflichtung), dans la mesure où l'employé soumis à la LPers ne se doit pas uniquement de sauvegarder les intérêts publics et d'être loyal envers son employeur (devoir de confiance particulier), mais également - en tant que citoyen - envers l'Etat (devoir de confiance général). Le devoir de fidélité vise à assurer le fonctionnement de l'administration publique, de façon à ce que la confiance des administrés placée dans l'Etat ne soit pas décrédibilisée. Comme toute norme juridiquement générale et abstraite, sa portée doit être déterminée par une pesée des intérêts (arrêts TAF A-5420/2015 du 11 décembre 2015 consid. 3.3.2 et les références citées; A-6627/2016 du

## **E. 11**

avril 2017 consid. 4.2, confirmé in arrêt TF 8C\_301/2017 du 1er mars 2018). 4.2. La jurisprudence du Tribunal fédéral considère qu'une tricherie intentionnelle sur le timbrage constitue en principe un manquement grave au devoir de fidélité envers l'employeur. Le point de savoir si un tel comportement justifie une résiliation immédiate des rapports de travail dépend de l'ensemble des circonstances, en particulier du caractère répété du manquement, de la durée des rapports de travail et du fait qu'il devait être connu du salarié qu'une fraude ou une manipulation dans ce domaine n'était pas tolérée (arrêts TF 8C\_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 4.3.3; 8C\_800/2016 du 12 décembre 2017 consid.

3.6.2). Dans son arrêt 4C.114/2005 du 4 août 2015, le Tribunal fédéral n'a pas retenu l'existence d'un juste motif de résiliation dans le cas d'un employé qui n'avait commis qu'une faute unique et qui n'occupait pas une position de cadre. En revanche, dans une autre affaire, il a jugé que le fait de timbrer à plusieurs reprises une pause de midi plus courte que celle effectivement prise était propre à ébranler

Tribunal cantonal TC Page 9 de 14 ou à détruire le lien de confiance existant entre les parties, de telle sorte que la poursuite des relations de travail ne pouvait plus être exigée de la part de l'employeur. En l'occurrence, entraient en considération la position de cadre occupée par le salarié et le fait qu'il était informé de l'importance de la sanction prévue en cas de non-respect des consignes concernant le timbrage (arrêt TF 4C.149/2002 du 12 août 2002 consid. 1.3, cité in arrêt TF 8C\_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 4.3.3). De même, il a été jugé que le fait de transmettre des données fausses concernant la durée de cours donnés comme moniteur Jeunesse et Sport revenait à remplir les conditions d'un licenciement immédiat pour justes motifs. Raisonant par analogie, le Tribunal fédéral a établi un parallèle avec un travailleur astreint à faire contrôler ses heures de travail au moyen d'une timbreuse et qui, systématiquement et sur une longue période, ne timbrait pas de manière honnête (arrêt TF 2A.72/2005 du 6 mai 2005 consid. 3.3 avec un renvoi à l'arrêt non publié 2P.29/1993 du 4 juin 1993, cité in arrêt TF 8C\_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 4.3.3). 4.3. Dans l'arrêt cantonal du 18 août 2017 rendu en la cause 601 2016 231, auquel se réfère expressément la recourante, le Tribunal cantonal a eu l'occasion, en se fondant sur une jurisprudence vaudoise, de relever que, selon les circonstances, la relation de confiance n'est pas rompue au point de prononcer un renvoi pour justes motifs, "[l]e point de savoir si une tricherie sur le timbrage justifie un licenciement immédiat sans avertissement préalable dépend[ant] essentiellement des circonstances du cas particulier " (cf. arrêt TC VD CREC I du 19 mai 2010/260, cité in arrêt TC FR 601 2016 231 du 18 août 2017 consid. 2e-aa, confirmé in arrêt TF 8C\_670/2017 du 19 juillet 2018). Dans cette affaire fribourgeoise, il était reproché à une collaboratrice de B. \_\_\_\_\_ d'avoir entré des timbrages manuels, 42 au total en une année, et d'avoir surtout, par ce biais, triché sur le nombre d'heures réellement travaillées, la différence - entre les timbrages manuels et l'arrivée au parking - s'élevant à 7h43, voire à 8h15 si l'on prenait encore en compte les mois de février et mars 2016. La Cour de céans a admis partiellement le recours, en fondant son raisonnement sur deux motivations indépendantes. La première a consisté à constater que B. \_\_\_\_\_ avait à tort transformé le licenciement ordinaire en renvoi pour de justes motifs, ce qui n'était pas autorisé en l'absence de faits nouveaux. S'agissant des timbrages à proprement parler, la Cour de céans a considéré, en second lieu, qu'il ne pouvait pas - sans autres - être tenu compte du décompte des heures établi par B. \_\_\_\_\_, du moment que ce dernier avait systématiquement ajusté les heures timbrées, que le timbrage ait eu lieu manuellement ou même automatiquement, afin de prendre en considération, arbitrairement, un forfait de 10 minutes entre l'arrivée au parking et le début du travail. En particulier, le Tribunal cantonal a constaté, dans ce cas d'espèce, que la collaboratrice concernée rentrait systématiquement la même heure d'arrivée, correspondant au début de son horaire de travail (arrêt TC FR 601 2016 231 du 18 août 2017 consid. 2e-bb et cc). Fort de ce constat, il a retenu qu'"[e]n procédant de la sorte, on doit admettre que l'infirmière ne cherchait pas à cacher une saisie manuelle de ses heures, dès lors qu'il est pour ainsi dire impossible de commencer chaque matin à 07h00 précises. En outre, en indiquant systématiquement la même heure d'arrivée, on ne peut pas dire qu'il s'agit de faux timbrages comme le soutient l'employeur. Saisissant manuellement ses heures en fin de semaine voire même de mois, on

peut imaginer qu'elle peinait à retrouver ultérieurement avec précision à quelle heure elle avait timbré, d'où la mention d'une heure d'arrivée identique et les imprécisions qui s'en sont suivies, à l'exception - il est vrai - d'une différence de plus de deux heures et trois différences se situant entre 20 et 30 minutes (forfait compris). Si la gravité de l'écart total de 8h15 ne doit manifestement pas être sous-estimée, il n'en demeure pas moins qu'environ une journée de travail sur quatorze mois ne peut être considérée comme de nature à mettre en danger

Tribunal cantonal TC Page 10 de 14 la bonne marche de l'établissement ou de rompre totalement et définitivement la confiance avec l'employeur, au point de justifier un renvoi immédiat. De l'avis de l'autorité de céans, il convient ainsi de traiter différemment l'hypothèse du collaborateur qui entre de fausses heures pour obtenir plus d'heures travaillées de celle de l'intéressée. Dans le cas particulier, il peut être reproché à la recourante de s'être quasiment mais fautivement accommodée des timbrages manuels, contrairement aux directives. Pourtant, quand bien même les négligences de la collaboratrice méritent d'être blâmées, on ne peut pas pour autant retenir sa mauvaise foi. Aussi, en l'absence de circonstances spéciales, force est d'admettre que les irrégularités commises par l'intéressée ne sauraient être considérées comme particulièrement graves; elles impliquaient nécessairement la signification d'un avertissement préalable au sens des art. 45 al. 2 LPers et 32 al. 2 RPers." (arrêt TC FR 601 2016 231 du 18 août 2017 consid. 2e-cc). Le recours a été admis et la décision de B.\_\_\_\_\_ annulée. Le Tribunal fédéral a ensuite confirmé cet arrêt le 19 juillet 2018 en la cause 8C\_670/2017, étant souligné toutefois qu'il n'a pas examiné la gravité des manquements reprochés en termes de timbrages, du moment que l'arrêt cantonal contenait deux motivations indépendantes l'une de l'autre, se suffisant à elles-mêmes pour admettre le recours. 5. 5.1. En l'occurrence, selon le guide de B.\_\_\_\_\_ du 19 juillet 2019 sur la gestion des temps de travail et indemnités ch. III n. 2, le temps de travail est saisi dans l'application Polypoint PEP, par timbrage. En cas d'oubli ou d'impossibilité de timbrage, les informations nécessaires doivent être transmises au répondant PEP ou au chef-fe pour que celui ou celle-ci effectue la saisie manuelle. Le timbrage doit s'effectuer en tenue de travail (au début et à la fin de période), à la timbreuse la plus proche de son poste de travail. Le ou la collaborateur-trice a été explicitement informé-e par son service où il ou elle devra timbrer. Il est obligatoire de timbrer à l'endroit indiqué et ce, pour l'ensemble des timbrages effectués dans le temps du travail. Le ch. III n. 3 prescrit, entre autres, que l'horaire peut être flexible ou imposé, selon les besoins du service. Par rapport aux horaires, il ressort des différentes auditions que, pour les secrétaires des urgences, il était interdit de timbrer avant 7h00 pour un horaire AU, et pas avant 7h45 pour les autres horaires (cf. auditions du 22 juin 2021 d'une partie des secrétaires médicales de l'équipe, soit E.\_\_\_\_\_, p. 1 et 2; F.\_\_\_\_\_ p. 1 et 3; G.\_\_\_\_\_ p. 1; audition du 22 juin 2021 de la secrétaire du médecin-chef et responsable des secrétaires médicales, soit H.\_\_\_\_\_, p. 2; audition d'une secrétaire médicale du 12 juillet 2021, soit I.\_\_\_\_\_, p. 1). Le soir, les différents horaires étaient également limités: notamment, le AU se terminait à 16h00. La recourante était soumise à ces plages horaires, au même titre que les autres collaboratrices. Il pouvait lui arriver de commencer plus tôt ou de finir plus tard, uniquement lorsqu'elle rencontrait l'ambulancier de C.\_\_\_\_\_ (cf. audition du 22 juin 2021 de la secrétaire du médecin-chef et responsable des secrétaires médicales, soit H.\_\_\_\_\_, p. 2; audition du 12 juillet 2021 du médecin-chef du service des urgences, soit Prof. J.\_\_\_\_\_, p. 1). Cette activité représentait environ un 20%, voire ne lui prenait des fois qu'une heure par semaine (cf. audition du 22 juin 2021 de la secrétaire

du médecin-chef et responsable des secrétaires médicales, soit H. \_\_\_\_\_, p. 3; audition d'une secrétaire médicale du 12 juillet 2021, soit K. \_\_\_\_\_, p. 1). En tous les cas, d'après la recourante, ses tâches pour C. \_\_\_\_\_ étaient irrégulières en termes de temps, soit deux à trois fois par semaine, voire moins (audition de la recourante du 12 juillet 2021, p. 4). 5.2. Dans le cas particulier, il ressort du dossier qu'entre le 1er juillet 2020 et le 30 avril 2021, A. \_\_\_\_\_ a timbré à 83 reprises manuellement, dont 75 fois pendant la période du 1er juillet au

Tribunal cantonal TC Page 11 de 14 31 décembre 2020, lorsqu'elle remplaçait sa supérieure et était précisément en droit de valider elle-même ses propres timbrages. En particulier, entre le 23 septembre 2020 et le 30 avril 2021, soit sur une période d'un peu plus de sept mois, voire d'environ cinq mois vu son incapacité médicalement attestée courant de mi-février 2020 au 6 avril 2020, l'intéressée a timbré manuellement à 57 reprises, parfois à son avantage, parfois à son désavantage (cf. tableau récapitulatif du 1er janvier 2020 au 30 avril 2021, annexe 1, produit dans le cadre des observations de B. \_\_\_\_\_ du 31 janvier 2022). En revanche, en dépit des différents décomptes et documents figurant au dossier, il n'est pas aisé de déterminer, à satisfaction de droit, combien de timbrages manuels effectués par A. \_\_\_\_\_ au total ne correspondent pas à ses heures d'entrée dans le parking. Autrement dit, il n'est pas possible, pour la Cour de céans, d'établir avec précision à combien de reprises, et surtout pour combien de minutes, la recourante s'est avantagée au travers de ses timbrages manuels. La décision attaquée retient qu'entre le 1er juillet 2020 et le 30 avril 2021, A. \_\_\_\_\_ a procédé à 83 timbrages manuels et que ceux-ci intervenaient "assez systématiquement" à son avantage. Il en résulte un total de 623 minutes, soit d'environ 10.5 heures prétendument travaillées alors que la précitée n'était pas encore entrée dans le parking de l'établissement. Dans ses observations formulées devant la Cour de le 31 janvier 2022, B. \_\_\_\_\_ rectifie ses affirmations et précise qu'il est en réalité question d'une différence de 636 minutes, et non de 623. Dans son mémoire, la recourante relève que la différence totale entre les timbrages manuels et l'arrivée au parking, ou à l'entrée du bâtiment de B. \_\_\_\_\_, pour la période de janvier 2020 à avril 2021, en tenant compte d'un forfait de cinq minutes de déplacement, correspondent à 491 minutes, soit 8h18. En ce sens, de son point de vue, il doit lui être reproché d'avoir introduit de façon erronée 8h18, et non 10h50. De ces 8h18, il convient encore selon elle de retrancher environ 5 heures, correspondant à des heures non décomptées mais travaillées, pour finalement retenir une différence de seulement 3 heures. 5.3. Cela étant, en qualité de cadre, A. \_\_\_\_\_ ne pouvait pas ignorer les règles en matière de timbrage, notamment le guide de B. \_\_\_\_\_ évoqué ci-avant. Cela vaut d'autant plus qu'en tant que responsable des secrétaires des urgences, appelée à remplacer sa supérieure pendant son congé maternité de l'été 2020 à la fin de l'année 2020, la recourante avait précisément la responsabilité de valider ses propres timbrages, ainsi que ceux de ses collègues. Or, à cette période, soit du 1er juillet au 31 décembre 2020, elle a fait usage des timbrages manuels à 75 reprises (sur les 83 reprochés initialement par B. \_\_\_\_\_). Contrairement à ce qu'elle soutient, il ne peut pas être retenu - sans autres, et en tous cas pas pour un total de 5 heures - qu'elle a offert du temps de travail à son employeur. Il ne ressort en effet pas du dossier que la collaboratrice aurait été autorisée à compenser ses heures de cette manière et, comme le relève B. \_\_\_\_\_ dans la décision attaquée, en renonçant à procéder à des corrections alors qu'elle arrivait par exemple plus tôt le matin, la collaboratrice ne faisait que respecter l'horaire imposé auquel elle était également soumise. De même, son activité auprès de C. \_\_\_\_\_ n'explique pas qu'autant de timbrages manuels aient été effectués, étant rappelé que cette activité était

exercée à un taux très réduit. Par rapport à son argument consistant à soutenir qu'il n'y avait pas de timbreuse au bâtiment du "Master", l'on ne peut s'empêcher de relever que lorsqu'elle y travaillait, en particulier lorsqu'elle remplaçait sa supérieure, elle avait accès à une timbreuse, comme l'atteste le décompte allant du 1er janvier au 30 avril 2020 produit par B.\_\_\_\_\_ dans le cadre de ses observations du 31 janvier 2022; il ressort en effet de ce document que la collaboratrice pouvait aisément timbrer, notamment à l'entrée des urgences, en face du parking B, à la timbreuse FRI\_BAT14\_A\_LABO ou à l'ancienne timbreuse RH\_A, ce qu'elle a d'ailleurs fait à quelques reprises quand elle n'optait pas pour une entrée manuelle. En outre, si sa

Tribunal cantonal TC Page 12 de 14 supérieure a admis, lorsqu'elle travaillait dans le bâtiment du "Master", qu'il pouvait arriver de timbrer manuellement, elle n'en a pas pour autant fait une règle absolue, au contraire de ce que semble sous-entendre la recourante (cf. audition du 22 juin 2021 de la secrétaire du médecin-chef et responsable des secrétaires médicales, soit H.\_\_\_\_\_, p. 4). En somme, la Cour est d'avis que, dans le cas d'espèce, il n'est pas décisif de déterminer exactement le nombre d'heures que la collaboratrice s'est attribuées à son avantage aux travers de ses timbrages manuels, ni de déterminer si les différences occasionnées relevaient réellement d'une intention frauduleuse de sa part. Ce qui est bien plus déterminant ici, c'est le nombre important de timbrages manuels effectués, leur fréquence et la position de cadre de l'intéressée, précisément responsable du respect des horaires et des saisies pour elle et son équipe. Tout employeur est en droit d'exiger de ses collaborateurs qu'ils se plient au système mis en place en matière d'heures de travail et timbrent régulièrement leurs arrivées et départs. On est en particulier en droit d'attendre un comportement irréprochable du collaborateur qui occupe une fonction de cadre avec responsabilités, lui qui est censé représenter un exemple pour l'équipe qu'il mène. En ce sens, l'intéressée a indiscutablement manqué de sérieux dans ses timbrages au mépris des consignes de son employeur, en particulier du 1er juillet 2020 à la fin du mois de décembre 2020. Il ne s'agissait donc pas d'un acte unique et isolé ou rare, mais bel et bien d'une répétition très régulière de timbrages manuels. Si l'on peut certes regretter que la question des timbrages manuels n'ait jamais été concrètement thématiquement par B.\_\_\_\_\_ vis-à-vis de la recourante, notamment en lien avec son activité à C.\_\_\_\_\_, l'on doit admettre que ce comportement - répété -, émanant d'une cadre, relève d'une violation du devoir de fidélité et constitue un manquement particulièrement grave. Quoi qu'en pense l'intéressée, ses bonnes années de service ou encore la mauvaise ambiance de travail qui régnait dans l'équipe dans laquelle elle travaillait ne permettent ni d'expliquer ses agissements, ni de reléguer à l'arrière-plan les manquements commis en lien avec les timbrages. Enfin, le présent cas doit être distingué de l'arrêt 601 2016 231 du 18 août 2017. Si le seul vice procédural consistant à passer d'une procédure ordinaire à extraordinaire de résiliation suffisait déjà à lui seul à admettre ledit recours, il sied de relever que les circonstances des deux affaires étaient sensiblement différentes. Dans l'arrêt 601 2016 231, la collaboratrice entrait quasi systématiquement la même heure d'arrivée, correspondant au début de son horaire. Or, tel n'est pas le cas en l'espèce, A.\_\_\_\_\_ entrant des heures d'arrivée différentes, parfois avant même d'avoir franchi la barrière du parking. Surtout, si les deux collaboratrices occupaient une position de cadre, force est de rappeler que A.\_\_\_\_\_ était précisément, pendant une période donnée en tout cas, responsable des timbrages et du PEP de l'équipe et que c'est en abusant de cette position qu'elle a entré, bien trop souvent, des timbrages manuels. 5.4. Vu 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 la collaboratrice - 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. 6. 6.1. Sur le vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. Devenue sans objet, la requête (601 2021 149) d'effet suspensif est rayée du rôle.

Tribunal cantonal TC Page 13 de 14 6.2. 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.- (113 al. 2 let. d et 114 let. c du code de procédure civile du 19 décembre 2008, CPC; RS 272). En l'occurrence, considérant que la recourante a conclu à sa réintégration, il y a lieu d'admettre que la valeur litigieuse est clairement supérieure à CHF 30'000.-, de sorte que des frais de procédure doivent être perçus (art. 134a al. 2 CPJA a contrario). Sur le vu de ce qui précède et compte tenu de l'issue du recours, il appartient dès lors à la recourante qui succombe de supporter les frais de procédure, fixés à CHF 1'000.- (art. 131 CPJA). 6.3. Vu l'issue du recours, aucune indemnité de partie ne lui sera allouée (art. 137 CPJA). En revanche, B. \_\_\_\_\_ ayant agi comme employeur du recourant, 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; arrêts TA FR 1A 1993 62 du 23 février 1994 in RFJ 1994 232, 233; 1A 2001 92 du 25 avril 2002, consid. 4), à charge de la recourante. En application de l'art. 137 CPJA, il faut rappeler que l'indemnité de partie ne peut toutefois être allouée que pour la procédure devant la dernière instance cantonale, soit le Tribunal cantonal, de sorte que les prétentions visant une indemnisation pour les opérations devant l'autorité inférieure doivent être rejetées (cf. arrêt TC FR 601 2013 64 du 19 mars 2014 consid. 6a). Celle-ci doit au surplus 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 150.1), lequel prévoit en particulier à son art. 8 al. 1 un tarif horaire de CHF 250.- et à son art. 9 al. 2 un remboursement de 40 centimes par photocopie ainsi que des débours au prix coûtant (cf. art. 9 al. 1 Tarif JA). En l'espèce, la liste de frais produite par Me Suat Ayan le 10 juin 2022 comptabilise, s'agissant d'une opération, un tarif horaire de CHF 300.-, des photocopies à hauteur de CHF 1.-/pièce ainsi qu'un forfait de CHF 100.88. Elle doit ainsi être ajustée sur ces points. Sur la base de la liste de frais corrigée, il y a lieu de fixer l'indemnité de partie allouée à B. \_\_\_\_\_ à CHF 3'648.- (13.42 heures à CHF 250.-/heure = CHF 3'355.- + CHF 32.20 de débours + CHF 260.80 de TVA à 7.7%). (dispositif sur la page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 14 de 14 la Cour arrête : I. Le recours (601 2021 148) est rejeté. Partant, la décision de B. \_\_\_\_\_ du 28 juillet 2021 est confirmée. II. Devenue sans objet, la requête (601 2021 149) d'effet suspensif est rayée du rôle du Tribunal cantonal. III. Les frais judiciaires, par CHF 1'000.-, sont mis à la charge de la recourante. Ils sont compensés par l'avance de frais versée. IV. Il est alloué à B. \_\_\_\_\_, à titre d'indemnité de partie, un montant de CHF 3'648.- (TVA de CHF 260.80 comprise), 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 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 27 juin 2022/mju/smo La Présidente : La Greffière-rapporteuse :

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