

FR_GERICHTE 601 2023 17 vom 19. Februar 2024

FR Kantonsgericht, 2024-02-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2023_17

FR: FR_GERICHTE 601 2023 17 du 19 février 2024

IT: FR_GERICHTE 601 2023 17 del 19 febbraio 2024

Regeste

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

Erwägungen

E. 1.1

Déposé dans le délai et les formes prescrits (art. 79 ss du code cantonal du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative, CPJA; RSF 150.1), le recours est recevable en vertu de l'art. 114 al. 1 let. b CPJA en lien avec l'art. 4 al. 1 de la loi fribourgeoise du 5 octobre 2006 sur l'organisation des soins en santé mentale (LSM; RSF 822.2.1).

E. 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 le grief d'inopportunité (art. 78 al. 2 CPJA).

E. 2.1

A titre liminaire, la recourante se plaint d'une violation de son droit d'être entendue. Elle fait grief à B. _____ de lui avoir refusé la consultation du dossier personnel du Dr D. _____ et la production du rapport non caviardé de l'enquête administrative du cabinet G. _____, pièces à son avis essentielles pour déterminer si l'autorité d'engagement a toléré ou non des actes inappropriés, et par voie de conséquence, si elle peut ou non faire usage des preuves libératoires prévues à l'art. 5 al. 3 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité (LEg ; RS 151.1). Tribunal cantonal TC Page 5 de 13

E. 2.2

Le droit d'être entendu est l'un des aspects de la notion générale de procès équitable prévue à l'art. 29 al. 2 Cst. (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1). La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu, en particulier le droit pour le justiciable de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision et celui d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1). Les art. 57 ss CPJA ne vont pas au-delà des exigences précitées. La garantie constitutionnelle précitée n'empêche cependant pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1).

E. 2.3

Selon l'art. 60 al. 1 CPJA, les parties ont le droit de prendre connaissance des documents, renseignements et rapports utiles recueillis dans la procédure et de participer aux inspections d'une chose ou de lieux (let. a). D'après l'art. 63 al. 1 CPJA, les parties et leurs mandataires ont le droit de consulter les pièces du dossier qui sont destinées à établir les faits servant de fondement à la décision. En vertu de l'art. 64 CPJA, l'autorité ne peut refuser la consultation des pièces du dossier que si un intérêt public ou privé prépondérant ou l'intérêt d'une enquête officielle en cours l'exige (al. 1). Le refus d'autoriser la consultation ne peut s'étendre qu'aux pièces qu'il y a lieu de garder secrètes (al. 2). Enfin, selon l'art. 65 CPJA, une pièce dont la consultation a été refusée à la partie ne peut être utilisée à son désavantage, à moins que l'autorité ne lui en ait communiqué, oralement ou par écrit, le contenu essentiel et ne lui ait donné l'occasion de s'exprimer et de fournir des contre-preuves.

E. 2.4

En l'espèce, le rapport d'enquête administrative a été portée à la connaissance de la recourante mais sous une forme caviardée. Il apparaît que la production du rapport non caviardé de l'enquête administrative du cabinet conseil G. _____ et du dossier personnel du Dr D. _____ ne sont pas nécessaires. L'ensemble des documents utiles pour déterminer si l'autorité d'engagement a toléré ou non des actes inappropriés de ce dernier sont d'ores et déjà au dossier. Par acte du 4 décembre 2023, la Juge déléguée à l'instruction a invité B. _____ à lui transmettre le rapport non caviardé de l'enquête administrative du cabinet conseil G. _____. A réception de ce dernier, un contrôle minutieux de l'ensemble des passages censurés a été effectué. A la lecture du document intégral, il apparaît que les informations soustraites à la connaissance de tiers, et en particulier de la recourante, n'ont aucun lien concret avec la situation de cette dernière. De même, il ne ressort pas du document en question que la Direction de B. _____ avait connaissance des faits reprochés au Dr D. _____ par la recourante, ni qu'elle aurait laissé subsister un quelconque problème de harcèlement sexuel dès le moment où elle en a été informée (voir consid. 3.2 ci-après). Au vu de ce qui précède, la Cour fera abstraction du rapport non caviardé de l'enquête administrative, faute d'utilité, et ce dernier ne sera pas transmis à la recourante, dont les droits ont été respectés. Comme déjà dit, il y a lieu de relever que, malgré certaines informations restées confidentielles, la recourante a toutefois pu prendre connaissance des observations et conclusions essentielles de l'enquête administrative du cabinet conseil, qui ont d'ailleurs été versées au dossier par ses soins. En effet, la recourante a elle-même produit le rapport en question à l'appui de son courrier du 22 juin 2022 au Conseil d'administration de B. _____. En outre, de nombreux collaborateurs se sont exprimés sur le caractère et le comportement du Dr D. _____ et chacune des personnes a rapporté les faits dont elle avait été témoin, ainsi qu'indiqué si oui ou non elle en avait fait part à des tiers. Quant au dossier personnel du médecin mis en cause, rien n'oblige B. _____ à le produire, au contraire. Il s'agit en effet d'informations sensibles qui n'ont aucun lien avec la recourante. Compte tenu de ce qui précède, on ne saurait reprocher à B. _____ d'avoir porté atteinte au droit d'être entendue de A. _____ en refusant la production des pièces requises. Le grief de la recourante est dès lors mal fondé.

E. 3

LEg. Le Dr D. _____ n'occupait pas au sein de B. _____ une fonction qui permette de le désigner comme organe. Il était engagé en qualité de médecin directeur de l'un des différents secteurs du service et était à ce titre responsable de la direction médicale de son domaine de compétence, conformément à l'art. 20 LSM. Il avait une hiérarchie au-dessus de lui. Il devait rendre des comptes au Directeur général ainsi qu'au Conseil d'administration, au même titre que ses collègues à la tête des autres directions médicales. En effet, il ressort de l'art. 13 LSM que le Conseil d'administration est l'organe supérieur de B. _____. A ce titre, il engage notamment le Directeur général et les médecins directeurs (art. 13 al. 2 let. h LSM) et veille au bon fonctionnement du service (art. 13 al. 2 let. b LSM). De même, la Direction de B. _____ au sens de l'art. 10 al. 1 let. b LSM, qui lui octroie la qualité d'organe, est assurée par le directeur général (art. 17 LSM). Le Dr D. _____ n'ayant pas siégé au Conseil d'administration ni occupé le poste de directeur général à l'époque des faits, il a tout au plus bénéficié, en sa qualité de médecin directeur, d'une voix consultative au sein des organes du service conformément aux art. 15 al. 2 let. b et 21 LSM.

E. 3.1

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail constitue non seulement une atteinte à la personnalité et à la santé du travailleur mais également une forme de discrimination fondée sur le sexe dans les rapports de travail interdit par la loi sur l'égalité. Celle-ci prohibe en effet le harcèlement sexuel, lequel est défini comme tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle (art. 4 LEg). Aux termes de l'art. 5 al. 3 LEg, lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse. Cette disposition crée une responsabilité objective à charge de l'employeur. Il ne s'agit pas d'une indemnité pour dommages-intérêts ni d'une réparation morale mais d'un droit supplémentaire, lequel permet au juge de condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, indépendamment du préjudice subi. En effet, l'indemnité prévue à l'art. 5 al. 3 LEg a un caractère punitif et vise à rendre un manque de prévention du harcèlement sexuel économiquement inintéressant pour les entreprises (arrêt TF 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.3.1). Pour ne pas être condamné au versement de l'indemnité prévue à l'art. 5 al. 3 LEg, l'employeur doit prouver qu'il a rempli son devoir de diligence. La loi ne mentionne pas quelles sont les mesures concrètes que l'employeur doit prendre et les exigences varient suivant la situation et la taille de l'entreprise. Les mesures générales de prévention telles que des directives de l'employeur restent néanmoins essentielles, au même titre qu'une intervention concrète et proportionnée en présence d'un cas de harcèlement sexuel (arrêts TF 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.3.4; 4C.289/2006 du 5 février 2007 consid. 4.1). En effet, selon le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après: SECO), la base de la prévention du harcèlement sexuel réside dans l'établissement d'un document interdisant aux travailleurs tout comportement allant dans ce sens (arrêt TAF A-7843/2016

du 3 décembre 2018 consid. 7.1.2). La responsabilité de l'employeur peut être engagée lorsqu'il connaît ou aurait dû connaître l'atteinte dont a été victime le travailleur. De même, lorsqu'il ne donne pas d'instructions pour prévenir le harcèlement sexuel ou qu'il n'intervient pas pour remédier à une situation de harcèlement, ou pas Tribunal cantonal TC Page 7 de 13 de manière adéquate, l'employeur n'adopte pas un comportement diligent et peut engager sa responsabilité en vertu de l'art. 5 al. 3 LEg (arrêt TAF A-7843/2016 du 3 décembre 2018 consid. 7.3). Le travailleur doit donc informer l'employeur de l'atteinte subie afin de lui donner la possibilité de prendre les mesures appropriées et de s'exonérer de sa responsabilité (arrêt TF 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.3.4). En principe, si l'employeur prouve qu'il a agi au moyen de la prévention et, le cas échéant, réagi de manière adéquate dans les circonstances du cas concret, l'on peut considérer qu'il a rempli son devoir de diligence et qu'il ne peut être condamné au versement d'une indemnité au sens de l'art. 5 al. 3 LEg. Sa responsabilité à raison des actes de ses organes (art. 55 CC) ou auxiliaires (art. 55 et 101 CO) demeure toutefois réservée (arrêts TF 4A_473/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.3; 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 3.3).

E. 3.2

En l'espèce, il ressort de l'enquête administrative, plus particulièrement des conclusions du rapport G._____, que B._____ a mis en place toutes les mesures utiles à protéger l'intégrité personnelle de ses collaborateurs au sein du service, notamment par le biais de directives, et que celles-ci sont conformes aux recommandations du SECO (cf. rapport G._____ p. 16). Bien que l'auteur du rapport mentionne que des améliorations sont possibles et qu'elle rappelle qu'un climat de confiance est nécessaire pour permettre aux collaborateurs de s'exprimer librement, elle a constaté que les mesures permettant aux travailleurs de se confier existaient et étaient connues (cf. rapport G._____ p. 15). Il ressort certes de ce rapport que le Dr D._____ tenait des propos qui contreviennent aux principes de respect et de bienveillance à l'égard de certains collaborateurs, mais rien n'indique qu'il s'agissait de propos relevant du harcèlement sexuel (cf. rapport G._____ p. 10). En outre, s'agissant du harcèlement sexuel, l'enquêtrice conclut que les faits rapportés peuvent être qualifiés de "drague" et de "jeu de séduction" et qu'ils sont inappropriés sur un lieu de travail, mais se refuse à les qualifier de harcèlement sexuel (cf. rapport G._____ p. 15). Les propos des collaborateurs auditionnés dans le cadre de l'enquête formelle effectuée selon l'ordonnance cantonale du 14 décembre 2015 relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles sur le lieu de travail (OHarc; RSF 122.70.14) confirment au demeurant les conclusions de la consultante mandatée pour l'enquête administrative (cf. DO 69-181). En effet, si beaucoup d'entre eux s'accordent à dire que la façon d'être du Dr D._____ n'était pas toujours adéquate et pouvait être inconfortable (cf. rapport d'enquête OHarc p. 16, 18, 19, 20 et 22), aucune des personnes interrogées rapporte avoir dénoncé cette situation au Conseil d'administration ou à la Direction afin que des mesures puissent être prises (cf. rapport d'enquête OHarc p. 18 et 21). Bien qu'ils aient fait part de leur opinion à l'enquêtrice de la procédure formelle OHarc, il ressort des propos des collaborateurs qu'ils en ont tout au plus discuté entre eux (cf. rapport d'enquête OHarc p. 17, 18, 23). Or, quand bien même plusieurs personnes au sein du service devaient avoir partagé le ressenti et l'opinion de la recourante, ou même avoir été témoins de gestes déplacés de la part du Dr D._____, on ne saurait pour autant reprocher à B._____ un manque de diligence. Aucun collaborateur n'ayant pris l'initiative de rapporter à la Direction ou au Conseil d'administration que le comportement du précité prêtait le flanc à la critique, on ne pouvait attendre de B._____ qu'il prenne des mesures à l'encontre de

ce dernier ou qu'il le rappelle à l'ordre avant la dénonciation des faits. En outre, non seulement rien n'indique que B. _____ ait fait preuve d'un manque de diligence ou de complaisance à l'égard du Dr D. _____, mais il ressort aussi bien du rapport G. _____ que Tribunal cantonal TC Page 8 de 13 de la suite donnée aux accusations de la recourante que la Direction et le Conseil d'administration de B. _____ ne tolèrent aucun type de harcèlement. En effet, aussitôt contactée par la DSAS au sujet des faits dénoncés, la Direction de B. _____ a auditionné les intéressés et pris des mesures en vue de protéger la collaboratrice. A. _____ a été maintenue dans ses fonctions malgré la fin de son contrat, son lieu de travail a été déplacé avec son accord et une procédure formelle OHarc a immédiatement été mise en œuvre par l'employeur lui-même. En outre, beaucoup de crédit a été accordé à ses doléances puisque, en marge de la procédure OHarc, une enquête interne a été ordonnée. Il apparaît d'ailleurs à la lecture du rapport G. _____, qu'aussitôt informée d'autres événements inquiétants, la Direction de B. _____ a instantanément réagi. Après avoir relevé qu'elle avait recueilli lors des auditions des informations laissant à penser qu'il y avait d'autres cas de harcèlement psychologique, l'auteure du rapport G. _____ y a mentionné ce qui suit: "Elle [pour la soussignée] a de suite informé la direction, qui a pris immédiatement les mesures nécessaires permettant d'investiguer plus avant sur ces cas" (cf. rapport G. _____ p. 13). Elle a fait le même constat concernant des potentiels cas de harcèlement sexuel. Elle a ainsi relevé: "A la réception des informations, la Direction générale a traité ces cas avec célérité, en prenant d'emblée les mesures pour clarifier la situation, et, le cas échéant, les dispositions qui s'imposaient" (cf. rapport G. _____ p. 15). Compte tenu de ce qui précède, force est d'admettre que la Direction de B. _____ se soucie du respect de la personnalité de ses collaborateurs et que le service a pris les mesures qu'on pouvait raisonnablement exiger de lui pour prévenir des actes de harcèlement sexuel et y mettre fin, en particulier en ce qui concerne la recourante.

E. 3.3

En outre, contrairement à ce que soutient A. _____, B. _____ peut se prévaloir d'avoir agi avec la diligence requise pour se dispenser du paiement d'une indemnité au sens de l'art. 5 al.

E. 3.4

Compte tenu de tout ce qui précède, B. _____ ne doit aucune indemnité au sens de l'art.

E. 5

al. 3 LÉg à la recourante. En effet, il a pris l'ensemble des mesures utiles et nécessaires qu'on pouvait attendre de lui pour protéger ses collaborateurs, en particulier la recourante, et le Dr D. _____ n'exerçait pas une fonction qui engage la responsabilité du service. Partant, l'autorité intimée est en droit de se prévaloir du fait qu'aucun défaut d'organisation, de prévention ou de réaction ne peut lui être reprochée. Partant, la demande d'indemnité de A. _____ au sens de l'art. 5 al. 3 LÉg ne peut être admise. Tribunal cantonal TC Page 9 de 13 4. La recourante requiert également qu'une indemnité au sens de l'art. 5 al. 5 LÉg en lien avec les art.

E. 6

et 7 de la loi cantonale du 16 septembre 1986 sur la responsabilité civile des collectivités publiques et de leurs agents (LResp ;RSF 16.1) lui soit octroyée pour les préjudices et le tort moral que les actes du Dr D. _____ lui ont occasionnés. 4.1. Selon l'art. 5 al. 5 LÉg, sont réservés les droits en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, de même que les

prétentions découlant de dispositions contractuelles plus favorables aux travailleurs. D'après l'art. 6 LResp, les collectivités publiques répondent du préjudice que leurs agents causent d'une manière illicite à autrui dans l'exercice de leurs fonctions (al. 1). Le lésé ne peut faire valoir aucune prétention contre l'agent (al. 2). La responsabilité de la collectivité est exclue lorsque le lésé n'a pas fait usage des moyens de droit qui étaient à sa disposition pour s'opposer à l'acte ou à l'omission préjudiciable (al. 3). Selon l'art. 7 LResp, si les circonstances le justifient, la victime de lésions corporelles ou, en cas de mort d'homme, la famille a droit à une indemnité équitable à titre de réparation morale (al. 1). Celui qui subit une autre atteinte illicite à sa personnalité a aussi droit à une indemnité, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. Un autre mode de réparation peut être substitué ou ajouté à l'allocation de cette indemnité (al. 2). Les dispositions du code des obligations s'appliquent à la détermination du préjudice et à la fixation de l'indemnité (art. 9 LResp). Les prétentions de la partie civile se fondent sur l'art. 49 CO, qui prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. Elles se fondent également sur l'art. 41 CO qui prévoit que celui qui cause, d'une manière illicite, un dommage à autrui, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, est tenu de le réparer. En opposition à l'art. 41 CO, qui tend à compenser une diminution du patrimoine du lésé issu d'un acte fautif et illicite générateur de responsabilité, l'indemnité pour tort moral a pour but exclusif de compenser le préjudice que représente une atteinte au bien-être moral (cf. arrêt TF 4A_266/2011 du 19 août 2011 consid. 2.1.4). Pour que l'art. 49 CO trouve application et que la partie plaignante se voie octroyer une somme d'argent dans le dessein d'adoucir sensiblement ses souffrances, il faut non seulement une atteinte illicite à la personnalité suffisamment grave pour qu'une réparation morale soit justifiée, en particulier à la liberté, l'intégrité sexuelle, l'honneur ou la sphère personnelle, mais il faut également qu'un rapport de causalité entre l'atteinte à la personnalité et le fait générateur de responsabilité puisse être établi, de même que l'auteur n'ait pas donné satisfaction à la victime autrement (ATF 132 III 122 consid. 4.1; 129 III 715 consid. 4.4). Selon la jurisprudence, en adoptant la LResp, le législateur fribourgeois entendait bien y soumettre d'une manière générale les cas de responsabilité que l'Etat pouvait être amené à supporter lorsqu'il agit dans le cadre de l'exercice de la puissance publique, y compris vis-à-vis de ses collaborateurs lorsqu'ils sont victimes d'actes illicites (cf. arrêt TC FR 601 2021 152 du 12 mai 2022 consid. 5.2 in fine et les références). Tribunal cantonal TC Page 10 de 13 4.2. En l'espèce, à titre liminaire, soulignons que B. _____, établissement de droit public doté de la personnalité juridique (cf. art. 4 al. 1 LSM), est soumis à la LResp (cf. art. 2 al. 2 LResp). A défaut de dispositions dans la législation sur le personnel de l'Etat ou dans l'OHarc prévoyant une obligation de réparer à charge de l'autorité d'engagement qui n'aurait pas respecté les devoirs qui s'imposent à elle au regard de l'art. 130 LPers, soit comme ici pour le cas où du harcèlement est réellement reconnu (cf. arrêt TC FR 601 2021 152 consid. 4), c'est bien la LResp qui trouve à s'appliquer à la situation de la recourante. Enfin, dite loi s'applique aux actes commis à l'encontre d'un collaborateur de B. _____ dans le cadre de sa relation de travail (cf. arrêt TC FR 601 2021 152 du 12 mai 2022 consid. 5.2 et 5.3). Ensuite, il est établi que le Dr D. _____ a commis des actes constitutifs de harcèlement. L'enquêtrice OHarc et B. _____ ont retenu que le précité avait écrit des messages et des courriels grivois à la recourante et qu'il avait en sus adopté des gestes et des paroles déplacés, notamment en dénigrant A. _____ ou en la touchant de manière inappropriée et

en lui demandant de s'asseoir sur ses genoux. Néanmoins, on ne saurait retenir que A._____ a subi par ce biais une atteinte particulièrement grave à sa personnalité qui justifie l'octroi d'une indemnité pour tort moral. D'une part, les différents actes reprochés au Dr D._____ ne sauraient être qualifiés de graves au sens de la jurisprudence (cf. arrêt TF 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 4.2) et, d'autre part, tout porte à croire que les souffrances relatées par la recourante sont essentiellement liées à des facteurs extérieurs. De manière objective, bien que désagréables, on ne saurait retenir que des écrits ou des propos à connotation sexuelle sont propices à causer une atteinte particulièrement grave à la personnalité. En effet, on ne peut assimiler par exemple les conséquences d'un viol à la confrontation à des propos ou des messages grivois, et ceci quand bien mêmes les faits s'inscrivent sur une certaine durée. Les déclarations de la recourante dans le cadre de l'enquête OHarc en témoignent. Après avoir expliqué que le Dr D._____ avait établi un projet de certificat de travail intermédiaire à sa demande, A._____ a ainsi déclaré à l'enquêtrice: "Il m'a demandé si j'avais vu la phrase qu'il a écrite "par exemple elle suce comme une déesse". Pour vous répondre, je n'ai pas vraiment considéré cette phrase. Sur le moment, je me suis dit qu'il voulait me flatter, même si cela m'a choquée et que je n'acceptais pas ces comportements" (cf. DO 39). De même, bien que parfaitement inappropriés et inacceptables, des contacts physiques indésirés ne sauraient avoir le même impact émotionnel si ces derniers font, comme en l'espèce, suite à des relations sexuelles consenties, ou si les attouchements surviennent de manière inattendue. Il convient en outre de relever à ce propos que des liens préexistants atténuent non seulement la gravité de l'atteinte, mais qu'ils permettent au demeurant plus facilement à la personne importunée d'exprimer son opposition, ceci d'autant plus lorsque, comme en l'espèce, la personne au comportement inapproprié a mis un terme à une relation sentimentale préalable. En effet, l'importunée est de ce fait d'autant plus légitimée à mettre un terme aux agissements. En tout état de cause, à la lecture des déclarations de la recourante et des considérations de sa psychiatre, il apparaît que les souffrances de A._____ sont essentiellement liées à des facteurs externes aux propos, aux écrits et aux gestes qui sont reprochés au médecin. En effet, s'il ne fait aucun doute que ce dernier a eu un comportement critiquable à l'égard de A._____, on comprend de ses déclarations et du certificat médical de la Dre H._____ que la recourante a en réalité beaucoup souffert du fait que son supérieur mette fin à leur relation sentimentale et qu'il se comporte ensuite de manière ambivalente. En effet, au terme de plusieurs mois de relation au cours de laquelle les intéressés ont entretenu des rapports sexuels consentis, la recourante a tenté de Tribunal cantonal TC Page 11 de 13 mettre fin à ses jours. Avant d'expliquer à l'enquêtrice OHarc qu'elle avait eu des rapports sexuels avec son supérieur pendant quatre mois aussi bien pendant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci, la recourante a déclaré devant l'enquêtrice: "J'ai eu une relation intime avec le Dr D._____ en 2015 que j'ai très mal vécue. J'ai même fait une tentative de suicide parce que c'était difficile. Pour moi c'était quelqu'un que j'admirais mais qui me maltraitait. Il se passait quelque chose d'intime avec le Dr D._____ et pour lui c'était du domaine de la maîtresse, alors que je pensais qu'il allait un jour m'aimer" (cf. DO 39). Cet acte désespéré s'explique par le parcours de vie de la recourante et ses antécédents. Il ressort en effet du rapport de la Dre H._____ que A._____ connaît des difficultés dans ses relations avec les hommes depuis de nombreuses années et que c'est d'ailleurs pour ce motif qu'elle a pris l'initiative de consulter la psychiatre. Après avoir attesté que la psychothérapie avait débuté le 7 août 2015, la spécialiste a écrit dans son rapport: "La patiente m'a tout de suite rapporté qu'elle avait beaucoup de difficultés sur le plan

relationnel, en particulier avec les hommes, et qu'elle souhaitait apprendre à développer des relations 'normales' pour arrêter de souffrir" (cf. DO 126). La psychothérapeute a exposé dans son rapport, qu'issue d'une famille particulièrement maltraitante, A._____ avait développé des croyances et des mécanismes de défense pour attirer l'attention et être aimée. Elle a souligné que la recourante était "particulièrement attirée par les hommes ayant un certain charisme et une position sociale supérieure", ceci au motif qu'ils lui donnaient l'impression de ne pas être "sans valeur", raison pour laquelle elle tentait de maintenir leur intérêt en répondant à leurs envies et à leurs besoins. Elle a ajouté à ce propos: "Sa dernière relation avant de venir travailler à B._____ a duré cinq ans avec le directeur général d'un hôpital. Pendant toutes ces années, elle a attendu qu'il tienne ses promesses et quitte sa femme" (cf. DO 127). De même, après avoir mentionné que le Dr D._____ était le sujet principal de la psychothérapie, elle a expliqué que la recourante avait été attirée par son supérieur dès son entrée en fonction et qu'elle avait ensuite nourri l'espoir qu'ils partagent un amour sincère (cf. DO 128). Elle a ensuite écrit: "Elle disait avoir des sentiments pour lui et espérait que ce serait un jour la même chose de son côté, elle disait redouter une nouvelle relation compliquée et source de difficultés. Initialement, elle m'avait demandé de l'aider à prendre de la distance" (cf. DO 128). En outre, il ressort des déclarations de la recourante qu'elle n'a pas supporté que, malgré leur proximité et son dévouement sans faille, le Dr D._____ ne lui apporte pas son soutien pour pérenniser son poste de travail au printemps 2020. A la question: "Il a été évoqué devant vous que vous n'avez pas dénoncé cette situation avant mai 2020, parce que vous vouliez obtenir un CDI", la recourante a répondu, après l'avoir démenti: "Je pensais que j'étais importante et que j'avais un rôle dans sa vie dans la mesure où personne ne l'attendait à la maison. Je l'ai aidé à déménager en 2018 ou 2019 avec mon ami, alors que ce dernier n'était pas d'accord. Il a eu un accident avec un[e] Porsche et je me suis chargée de le ramener à la maison sur mes heures de travail (en détimbrant) après son hospitalisation. Pour vous répondre, oui, pour moi c'était un ami même si je n'acceptais pas ses comportements à caractère sexuel. Pour vous répondre, j'ai compris au mois de mars 2020 qu'effectivement je m'étais trompée en pensant qu'il était un ami" (cf. DO 42). Compte tenu de ce qui précède, force est d'admettre que les souffrances rapportées par la recourante sont essentiellement liées au fait qu'elle a essuyé une nouvelle déconvenue amoureuse avec un homme qu'elle avait en estime, et qu'elle a ensuite été très affectée de constater que, malgré ses efforts incessants pour prendre soin de lui, ce dernier ne l'a pas soutenue à son tour lorsqu'elle en avait besoin. Tribunal cantonal TC Page 12 de 13 Les différents courriels et messages grivois, de même que les paroles et les gestes déplacés du Dr D._____ à l'égard de A._____ n'étant en soi manifestement pas à l'origine des difficultés émotionnelles de la recourante, faute de lien de causalité, un tort moral pour les faits dénoncés ne saurait entrer en considération. 4.3. Quant aux préjudices financiers allégués, là encore, rien ne justifie de les mettre à la charge de l'intimé. En effet, en ce qui concerne les frais médicaux, A._____ a entrepris une psychothérapie pour des difficultés personnelles, et la quasi-totalité du certificat médical dont le paiement est réclamé s'y rapporte. Ces frais n'ont par conséquent pas un lien de connexité suffisant avec le harcèlement dont elle a fait l'objet, d'une part, et, d'autre part, dès lors qu'il a été retenu que B._____ avait entrepris tout ce qu'on pouvait attendre d'un employeur diligent et que les prétentions en indemnité selon la LResp ont été rejetées, il n'y a pas de raison de lui faire supporter ces frais médicaux. Il en va de même s'agissant des frais d'avocat, étant précisé au surplus que l'art. 137 al. 1 CPJA limite clairement et sans ambiguïté l'octroi d'une indemnité de partie à la procédure en dernière instance cantonale (cf. arrêt TC FR 601 2022

103 du 13 mars 2023 consid. 2). Cette restriction se fonde sur l'idée que les administrés sont en mesure d'agir eux-mêmes, sans frais excessifs, devant les autres instances, car les procédures qui y sont applicables ne sont pas régies par des règles de forme rigoureuses et la maxime d'office y joue un rôle prépondérant (arrêt TC FR 601 2022 103 du 13 mars 2023 consid. 2). L'allocation de dépens à la partie qui obtient de manière générale gain de cause ne découle par ailleurs ni des principes généraux du droit ni des garanties de procédure de la Constitution fédérale; cette question relève de la seule législation de procédure applicable à la cause (ATF 134 II 117 consid. 7). L'art. 29 Cst. ne consacre pas davantage un droit à l'allocation de dépens. Quant à l'art. 6 CEDH, qui garantit un procès équitable, les parties ne peuvent pas en tirer un droit à l'allocation d'une indemnité pour leurs frais et dépens (arrêt TF 2C_152/2010 du 24 août 2010 consid. 3.3). 5. Sur le vu de ce qui précède, le recours est intégralement rejeté. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de donner suite aux offres de preuve formulées par la recourante, son audition, au même titre que celle de l'ancienne DRH de B. _____ I. _____, et celle de l'auteure du rapport G. _____, n'étant notamment pas susceptibles de modifier l'issue de la présente procédure (cf. ATF 145 I 167 consid. 4.1).

E. 6.1

Vu l'issue du recours, les frais de procédure, par CHF 2'000.-, sont mis à la charge de la recourante qui succombe (art. 131 CPJA), et compensés avec l'avance de frais versée. Pour la même raison, il ne lui est pas alloué d'indemnité de partie (art. 137 CPJA).

E. 6.2

En revanche, B. _____ a droit à une indemnité de partie, en tant que ses intérêts patrimoniaux étaient en cause (cf. art. 139 CPJA; arrêt TC FR 601 2017 101 du 22 février 2018). Il appartient par conséquent à la recourante de verser une indemnité de partie à la mandataire de l'intimée. Tribunal cantonal TC Page 13 de 13 Sur la base de la liste de frais produite par Me Suat Ayan le 25 octobre 2023 et en application du tarif horaire de CHF 250.- prévu par l'art. 8 du tarif cantonal du 17 décembre 1991 des frais de procédure et des indemnités en matière de juridiction administrative (Tarif JA; RSF 150.12), il est octroyé à B. _____ une indemnité de partie correspondant aux honoraires de 9.92 heures demandées, soit un montant total arrondi de CHF 2'701.35 (CHF 2'479.20 d'honoraires; CHF 29.- de débours; CHF 193.15 de TVA), à charge de la recourante. la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. Partant, la décision du 16 janvier 2023 est confirmée. II. Les frais de procédure, par CHF 2'000.-, sont mis à la charge de la recourante. Ils sont compensés par l'avance de frais versée. III. Il est alloué à l'autorité intimée, à titre d'indemnité de partie, un montant de CHF 2'701.35, TVA par CHF 193.15 comprise, à verser en main de sa mandataire, à la charge de la recourante. IV. Notification. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral, à Lausanne, dans les 30 jours dès sa notification. La fixation du montant des frais de procédure et de l'indemnité de partie peut, dans un délai de 30 jours, faire l'objet d'une réclamation auprès de l'autorité qui a statué, lorsque seule cette partie de la décision est contestée (art. 148 CPJA). Fribourg, le 19 février 2024/sag La Présidente La Greffière-rapporteure

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