

FR_GERICHTE 601 2024 44 vom 18. Juni 2025

FR Kantonsgericht, 2025-06-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2024_44

FR: FR_GERICHTE 601 2024 44 du 18 juin 2025

IT: FR_GERICHTE 601 2024 44 del 18 giugno 2025

Regeste

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

Erwägungen

E. 21

février 2024 et requête (601 2024 45) d'effet suspensif du même jour Tribunal cantonal TC Page 2 de 16 considérant en fait A. Par contrat de durée déterminée du 25 mars 2022, A._____ a été engagée par l'Hôpital cantonal fribourgeois (ci-après: l'autorité intimée, HFR) en qualité de "data scientist" du 1er avril au 30 septembre 2022. Par avenant du 4 juillet 2022, elle a été mise au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée à compter du 1er octobre 2022. Le 4 avril 2023, la collaboratrice a fait l'objet d'une évaluation de fin de période probatoire et a reçu la note B à titre d'appréciation globale, les exigences ayant été considérées comme remplies et les performances jugées bonnes. Elle a toutefois reçu la note C s'agissant de sa capacité à communiquer. Elle a été invitée à ce titre à s'exprimer davantage et à intégrer le mode de communication de l'équipe, lequel était qualifié d'ouvert, de transparent et de non jugeant, pour éviter les malentendus et les non-dits. Le 11 juillet 2023, un entretien a été organisée entre la collaboratrice et sa supérieure. Lors de cette rencontre, il a été relevé que les prestations de A._____ se dégradait. Invitée à s'exprimer, la collaboratrice a notamment indiqué qu'elle rencontrait un problème de santé depuis de nombreuses années et que la médication qui lui était prescrite conduisait à des épisodes de somnolence. Sa supérieure l'a alors informée de ce qu'elle allait se renseigner sur la suite à donner à cette déclaration. Le lendemain, lors d'un entretien téléphonique, elle lui a demandé de consulter un professionnel de la santé et de fournir un certificat d'aptitude à la conduite. Par téléphone du même jour, A._____ a fait savoir à sa supérieure que son médecin traitant ne pouvait pas attester de son aptitude à la conduite, les traitements provoquant de la somnolence étant prescrits par son psychiatre, lequel se trouvait en vacances. Les précitées ont alors tenté de chercher des solutions pour les prochains déplacements sur site, notamment par le biais des transports en commun. A cette occasion, il a été répété à A._____ qu'il était exclu qu'elle se rende sur son lieu de travail en voiture tant qu'elle n'avait pas produit le certificat demandé. Le 13 juillet 2023, en présence de la HR Business Partner, la supérieure de la collaboratrice lui a demandé par quel moyen de locomotion elle était venue travailler. L'intéressé a répondu qu'elle avait pris sa voiture. Il lui a alors été rappelé l'injonction faite la veille et elle a été autorisée, à bien plaisir, à faire du télétravail jusqu'au 11 août 2023, date à laquelle la collaboratrice était supposée revoir son psychiatre. Sa supérieure lui a en outre fait des reproches sur sa manière de communiquer au sein de l'équipe. Du 28 juillet au 13 août 2023, la collaboratrice a été mise au bénéfice d'une incapacité de travail médicalement attestée. Le certificat médical précisait que le travail à domicile devait lui être proposé jusqu'au 13 août suivant. Du 14 août 2023

au 19 septembre 2023, l'intéressé a subi un autre arrêt de travail à 100%, avec une reprise d'activité partielle, à 25%, du 20 septembre au 25 septembre 2023, puis ensuite à 50%, du 26 septembre au 8 octobre 2023. Dans l'intervalle, le 21 septembre 2023, une nouvelle séance a eu lieu en présence de sa supérieure et du responsable DWH/BI, soit son responsable direct depuis août 2023, afin de faire un point de la situation suite à sa reprise d'activité. Il a été prévu d'alléger ses tâches. Le 17 octobre 2023, en présence des mêmes personnes ainsi que de la HR Business Partner, la collaboratrice a fait savoir qu'elle se sentait mieux et qu'elle envisageait d'augmenter sa charge de travail. Lors de cette rencontre, invitée à s'exprimer, la collaboratrice a exposé au surplus qu'elle considérait s'être ouverte à sa supérieure à propos de sa santé le 11 juillet 2023 mais que celle-ci avait trahi la confidentialité des informations données. Elle a déclaré qu'elle ne se sentait pas en confiance et qu'elle ne voyait Tribunal cantonal TC Page 3 de 16 pas l'intervention de sa cheffe comme bienveillante. Elle a refusé en outre de signer les précédentes notices d'entretien, relevant qu'elle n'avait pas été informée que ses propos seraient retranscrits. Il lui a été expliqué qu'il était usuel que les notices figurent dans le dossier personnel du collaborateur concerné et qu'un exemplaire était systématiquement envoyé à celui-ci, avec la possibilité de proposer des modifications. A la fin de l'entretien, il a été convenu de faire une nouvelle séance afin de pouvoir présenter la suite de la distribution des tâches à A. _____ et aborder la question de la confiance. Par courriel du 23 octobre 2023, la collaboratrice s'est adressée à la HR Business Partner et l'a informée de ce qu'elle ne participerait pas à la séance prévue le lendemain avec sa supérieure sur le thème de la confiance. Elle a en outre transmis un document relatant les problèmes rencontrés avec cette dernière, faisant notamment valoir que sa supérieure avait trahi sa confiance sur le plan personnel, alors qu'elle se trouvait dans un état de vulnérabilité et de fragilité. La collaboratrice estimait que les différentes interventions de sa supérieure, ainsi que la manière de les gérer sans qu'elle ne soit au surplus prévenue que ses déclarations seraient protocolées, étaient intrusives et n'étaient pas dictées par la bienveillance. Elle estimait être le bouc émissaire propre à occulter les problèmes de management du service. Se référant à la législation en matière de protection des données, elle a requis que toutes les informations contenues dans les notices d'entretien au sujet de sa santé soient supprimées. En outre, elle a demandé qu'une médiation soit menée entre elle et sa supérieure. Le 26 octobre 2023, le HFR a remis à A. _____ un avertissement. Celui-ci relevait que les propos tenus dans le document annexé au courriel du 23 octobre 2023 étaient diffamatoires et mensongers, en tant qu'ils remettaient en cause non seulement l'accompagnement bienveillant qui avait été mis en place, mais également le management et le fonctionnement du service. Il a été rappelé à la collaboratrice que sa manière de communiquer avait été déjà été considérée comme problématique et qu'à nouveau, en s'adressant directement à la HR Business Partner, elle n'avait pas essayé de s'améliorer. En conclusion, il était attendu de l'intéressée qu'elle fasse preuve de loyauté envers ses responsables, son service et l'établissement en général et qu'elle cherche un dialogue constructif. Un nouvel entretien était d'ores et déjà annoncé pour janvier 2024. Le même jour, relevant que le lien de confiance était fortement détérioré, le HFR a soumis à la collaboratrice une proposition de convention de fin des rapports de service, lui octroyant un délai au 30 octobre 2023 pour faire parvenir, cas échéant, le document signé en guise d'accord. Par courrier du 27 octobre 2023, le HFR a en outre répondu à l'intervention de la collaboratrice du

octobre 2023. Il lui a rappelé que l'entretien du 24 octobre 2023 qu'elle avait annulé aurait eu pour but d'échelonner les tâches qu'elle devait reprendre, suite à l'allègement concédé pour faciliter sa reprise. Il était également question de discuter du problème de confiance entre elle et sa supérieure, sujet qu'elle avait évoqué le 17 octobre 2023. S'agissant des notices d'entretien, il a rappelé qu'il était d'usage de protocoler l'essence des discussions menées et a relevé qu'elle ne s'était jamais manifestée pour y apporter des modifications. Le HFR en a conclu que le lien de confiance était grandement détérioré et que, dès lors que toutes les démarches entreprises jusqu'ici n'étaient pas perçues comme bienveillantes et accompagnantes, une médiation n'était pas envisageable. Du 6 au 19 novembre 2023, la collaboratrice a été mise au bénéfice d'une incapacité totale de travail médicalement attestée. Tribunal cantonal TC Page 4 de 16 Par lettre du 20 novembre 2023, l'intéressée s'est adressée au directeur général du HFR. Elle lui a demandé d'annuler l'avertissement du 26 octobre 2023, d'organiser éventuellement une médiation ainsi qu'une entrevue avec lui. Le 21 novembre 2023, la collaboratrice a été reçue par sa supérieure, la HR Business Partner et le responsable DWH/BI, afin de discuter des objectifs à atteindre pour remplir son cahier des charges, suite à sa reprise d'activité après retour de maladie et avertissement. Il lui a été exposé qu'il était prévu de discuter également des aspects liés à la confiance, sa demande formulée la veille visant à séparer les deux sujets étant rejetée. La collaboratrice a toutefois refusé d'aborder cette problématique, précisant que ce point devrait être discuté seulement une fois que la question de l'avertissement serait réglée. Elle a été rendue attentive au fait que son attitude allait à l'encontre d'une démarche collaborative pourtant exigée d'elle dans l'avertissement. En outre, sa supérieure l'a informée de ce que le délai légal pour demander le réexamen de son avertissement était de dix jours, de sorte que son intervention auprès du directeur général du 20 novembre 2023 était tardive, l'arrêt maladie subi ne permettant pas de prolonger ce délai. Par courrier du 29 novembre 2023, pour le même motif que celui exposé lors de l'entretien 21 novembre 2023, le directeur général a informé la collaboratrice qu'il confirmait l'avertissement du

E. 26

octobre 2023. D'après sa requête, il a toutefois proposé de la rencontrer en présence de la HR Business Partner. Par lettre du 30 novembre 2023, le HFR a pris note que la collaboratrice avait refusé de signer l'entretien de bilan du 21 novembre 2023, considérant que ce nouveau refus allait une fois de plus à l'encontre d'une démarche de collaboration et d'avancement constructive. Elle a été rendue attentive au fait que cet élément, ainsi que d'autres, seraient pris en compte dans le cadre des suites de l'avertissement. Du 4 décembre au 31 décembre 2023 est survenue une nouvelle incapacité de travail médicalement attestée, avec une brève reprise de travail partielle dès le 1er janvier 2024, avant une rechute totale dès le 25 janvier 2024, jusqu'à la fin du mois de février 2024. Par lettre du 4 décembre 2023 adressée au directeur général, la collaboratrice a fait valoir que les agissements qui avaient cours au HFR et qui avaient été préjudiciables à sa santé présentaient une similitude avec l'expérience de Milgram. Elle a exposé au surplus que la communication du

E. 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 18 juin 2025/smo La Présidente La Greffière-rapporteuse

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