



**POUVOIR JUDICIAIRE  
GERICHTSBEHÖRDEN**

ETAT DE FRIBOURG  
STAAT FREIBURG

**Tribunal cantonal TC  
Kantonsgericht KG**

Rue des Augustins 3, case postale 630, 1701 Fribourg

T +41 26 304 15 00

[www.fr.ch/tc](http://www.fr.ch/tc)

601 2024 16

601 2024 21

## **Arrêt du 14 février 2025**

### **1<sup>e</sup> Cour administrative**

#### **Composition**

Présidente : Anne-Sophie Peyraud  
Juges : Stéphanie Colella, Dina Beti  
Greffière-rapporteure : Stéphanie Morel

#### **Parties**

**A. \_\_\_\_\_, recourante,**

contre

**HFR - HÔPITAL FRIBOURGEOIS, autorité intimée,** représenté par  
Me Suat Ayan, avocate

#### **Objet**

Agents des collectivités publiques – renvoi avec effet immédiat

Recours (601 2024 16) du 3 février 2024 contre la décision du  
8 janvier 2024 et requête (601 2024 21) d'effet suspensif du même  
jour

## considérant en fait

A. Par contrat du 21 février 2022, A. \_\_\_\_\_ a été engagée par l'Hôpital cantonal fribourgeois (ci-après: l'autorité intimée, HFR) en qualité d'auxiliaire de soins à 100%. Le cahier des charges joint audit contrat, daté du 22 février 2022, énonce à son chiffre 6 les différentes "*Activités métier*" à réaliser, parmi lesquelles figure l'adoption d'"*une attitude professionnelle, empathique et altruiste, tout en sachant conserver la distance nécessaire*".

En date des 6 et 7 novembre 2023, des collègues de la précitée ont informé le HFR de l'existence d'une vidéo, filmée en octobre 2023 par leur collègue B. \_\_\_\_\_, sur laquelle figurait l'intéressée. Cette vidéo montrerait A. \_\_\_\_\_ s'occuper d'un patient confus et désorienté lors d'une veille, qui avait indiqué avoir faim. Elle l'aurait alors tourné en ridicule, en lui disant notamment "*mangez votre femme, moi, je bouffe mon mari*". Cette vidéo aurait ensuite été montrée à des collègues présents dans le bureau des soignants pour ridiculiser une nouvelle fois le patient.

Le 8 novembre 2023, la collaboratrice a été convoquée par l'infirmière-chef de département ainsi que par la HR Business Partner pour s'expliquer sur cette vidéo. La collaboratrice a nié les accusations portées, répondant qu'elle ne se souvenait pas de cela. Par la suite, elle a précisé qu'elle était peut-être présente, mais qu'elle ne savait pas si elle était filmée ou non lorsqu'elle travaillait. Au terme de l'entretien, l'intéressée a été informée, par un courrier remis en main propre, qu'une procédure de renvoi pour de justes motifs était ouverte à son encontre et qu'elle était libérée de son obligation de travailler. Ce courrier précisait que les faits remontaient à octobre 2023, mais que l'autorité d'engagement n'en avait pris connaissance qu'entre le 6 et le 7 novembre 2023.

Le 13 novembre 2023, la collaboratrice a été entendue par la Directrice des soins et la Directrice des ressources humaines. Par courrier du même jour, un délai lui a été imparti pour se déterminer par écrit. Aucun procès-verbal de cet entretien ne figure au dossier.

Le 21 novembre 2023, le HFR a procédé à l'audition des trois collègues de A. \_\_\_\_\_ présents dans le bureau des soignants au moment où la vidéo avait été montrée.

Le 4 décembre 2023, la collaboratrice s'est déterminée. Elle a relevé que seule B. \_\_\_\_\_ était à l'origine de la diffusion de la vidéo, qu'aucune trace de l'enregistrement ne figurait au dossier, que l'autorité d'engagement ne semblait pas l'avoir visionnée, que les personnes auditionnées le 21 novembre 2023 n'avaient pas toutes vu la vidéo et que les propos censés avoir été tenus dans la vidéo n'étaient pas rapportés de façon unanime par tous les collègues auditionnés. A. \_\_\_\_\_ considérait dès lors que le dossier du HFR était lacunaire quant aux preuves du comportement reproché, qu'elle contestait fermement. En outre, pour le cas où cette vidéo existait réellement, des sanctions devraient alors être prises pour protéger sa personnalité, car elle aurait été filmée à son insu. Fort de ces constats, elle a requis sa réintégration à son poste.

B. Par décision du 8 janvier 2024, le HFR a résilié les rapports de travail de la précitée avec effet immédiat. A titre liminaire, il a exposé que B. \_\_\_\_\_ avait admis avoir réalisé la vidéo litigieuse puis l'avoir montrée à d'autres collègues, en se moquant du patient désorienté, de même qu'elle avait reconnu l'avoir entre-temps effacée. Elle avait fait l'objet d'un renvoi avec effet immédiat.

A l'appui de sa décision, le HFR a relevé que les témoignages recueillis étaient concordants; l'intéressée avait en effet été formellement reconnue par l'une de ses collègues ayant visionné la

vidéo au sein du bureau des soignants, et les deux autres collègues avaient identifié sa voix. Le fait que l'intéressée persistait à nier l'existence de la vidéo, bien que B. \_\_\_\_\_ ait reconnu l'avoir réalisée, était intolérable. En outre, son comportement de raillerie à l'égard d'un patient confus et vulnérable n'était pas acceptable, contraire aux droits des patients et au code de déontologie, et devait être condamné avec la plus grande sévérité. Un tel comportement était en outre suffisamment grave pour rompre définitivement la relation de confiance entre l'intéressée et le HFR.

C. Agissant le 3 février 2024, A. \_\_\_\_\_ interjette recours (601 2024 16) contre cette décision auprès du Tribunal cantonal et conclut principalement à sa réintégration et, subsidiairement, au renvoi de la cause à l'autorité inférieure pour nouvelle décision. Pour l'essentiel, elle fait valoir qu'elle n'a jamais nié l'existence de la vidéo, mais expose que celle-ci a été faite à son insu. En outre, elle conteste les propos qui lui sont prêtés et précise qu'ils ne peuvent en tous les cas pas être considérés comme de la moquerie ou de la raillerie, mais comme des paroles visant à mettre le patient dans une atmosphère détendue. Elle souligne que ce dernier ne semble pas s'être plaint de la situation. Enfin, elle rappelle ses bonnes évaluations précédentes et estime que la décision est disproportionnée, considérant qu'un avertissement ou un changement d'équipe ou de service auraient permis d'atteindre le même but. Elle requiert également l'octroi de l'effet suspensif (601 2024 21).

Le 10 juin 2024, le HFR conclut, sous suite de frais et dépens, au rejet du recours et de la requête d'effet suspensif. En substance, il conteste que la recourante a été filmée à son insu. Il soutient que rien, dans les faits rapportés et confirmés par les collègues de l'intéressée, ne permet de soutenir cette thèse. Il relève que la gravité des manquements justifie le prononcé de la décision litigieuse et fait valoir qu'aucune autre mesure, moins sévère, n'était envisageable. Il conclut enfin que l'absence de reproche adressé à la collaboratrice pendant la courte durée de ses rapports de service ne saurait faire apparaître le renvoi immédiat comme disproportionné.

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 solution du litige

## **en droit**

1.

Déposé dans le délai et les formes prescrits (art. 79 ss du code fribourgeois 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 et 132 al. 1 de la loi cantonale du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers; RSF 122.70.1), applicable par le biais des art. 4 et 37 al. 1 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.

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 (lettre a) et pour constatation inexacte ou

incomplète des faits pertinents (lettre 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).

En outre, selon l'art. 96a al. 1 CPJA, l'autorité de recours examine avec retenue les décisions d'une autorité à laquelle la législation accorde une large marge d'appréciation. L'al. 2 de cette disposition précise que tel est le cas en particulier des décisions relatives à l'évaluation du travail, des aptitudes et du comportement d'une personne (let. a) et à l'octroi d'une prestation à laquelle la législation ne donne pas un droit (let. b).

3.

La recourante fait d'abord valoir une constatation inexacte des faits pertinents à deux égards. D'une part, la vidéo litigieuse aurait été faite à son insu, de sorte qu'on ne saurait retenir qu'elle était consciente d'être filmée. D'autre part, elle conteste avoir tenu, dans la vidéo, les propos rapportés par les témoins.

3.1. Eu égard au premier fait contesté, la Cour ne voit pas en quoi le point de savoir si la vidéo litigieuse a été réalisée à l'insu (ou non) de la recourante serait pertinent pour l'issue du litige, et l'intéressée ne l'explique pas. En effet, contrairement à ce que semble croire l'intéressée, la décision attaquée ne se prononce pas sur ce point et l'autorité intimée ne le retient pas, de quelque manière que ce soit, pour fonder sa décision de renvoi. La décision attaquée étant uniquement motivée par le comportement adopté par l'intéressée sur la vidéo - dont l'existence est admise par les parties et dont le contenu est retranscrit par plusieurs témoins -, il importe peu, pour l'issue du litige, de savoir si elle savait (ou non) qu'elle était filmée.

3.2. Eu égard au second fait contesté, la décision attaquée retient que la recourante aurait répondu au patient, qui était désorienté et disait avoir faim: "*Mangez votre femme, moi, je bouffe mon mari*". Sur ce point, il ressort du dossier de la cause que, lors de l'entretien du 6 novembre 2023, l'une des collègues de la recourante a soutenu que "*Der Patient äussert sich, dass er Hunger habe und etwas essen möchte. A. \_\_\_\_\_ macht eine Bermerkung: 'Vous pouvez bouffer votre femme, moi je bouffe aussi mon homme'*" (dossier de l'autorité intimée, pièce 3). Entendue une nouvelle fois le 21 novembre 2023, la même collègue a déclaré que la recourante avait répondu au patient: "*Mangez votre femme, moi, je bouffe mon mari*" (dossier de l'autorité intimée, pièce 6). Enfin, il ressort de la transcription d'une autre personne auditionnée le 21 novembre 2023 que: "*Er kann sich nicht an den genauen Wortlaut erinnern, aber der Patient hat offensichtlich gesagt, dass er Hunger habe, woraufhin A. \_\_\_\_\_ geantwortet hat, dass sie immer ihren Mann isst*" (dossier de l'autorité intimée, pièce 7).

De l'avis de la Cour, les pièces du dossier ne permettent pas d'établir avec exactitude les mots utilisés par la recourante dans la vidéo; des divergences quant à l'emploi des termes "*homme/mari*" et "*mangez/bouffez*" ressortent des différents témoignages au dossier. Cela étant, il n'en demeure pas moins que ces divergences concernent des mots ayant une signification similaire voire identique, ou une acception très proche. Dès lors, elles ne permettent pas de remettre en cause le sens et la portée générale des propos tenus par l'intéressée et sur lesquels l'autorité intimée s'est fondée. Du reste, les témoignages et autres pièces du dossier concordent pour établir les autres faits pertinents retenus dans la décision attaquée, notamment le déroulement de la scène, l'attitude de la recourante et la diffusion de la vidéo dans le bureau des soignants. Dès lors, l'autorité intimée était légitimée à retenir que l'intéressée avait tenu les propos qui figurent dans sa décision.

Partant, le grief tiré d'une constatation inexacte des faits pertinents, mal fondé, est rejeté.

4.

4.1. À teneur de l'art. 37 al. 1 LHFR, le statut des personnes travaillant au service du HFR est régi par la législation sur le personnel de l'Etat.

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). L'art. 45 al. 2 LPers précise que lorsque les circonstances le permettent, le renvoi est précédé d'une lettre d'avertissement, telle qu'elle est définie à l'art. 39 al. 2 LPers.

Selon l'art. 32 du règlement cantonal du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers; RSF 122.70.11), la procédure de renvoi peut être introduite dès qu'il existe des indices sérieux d'un motif de renvoi (al. 1). 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 une lettre d'avertissement au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e (al. 2).

Dans le message de la LPers, il est indiqué que les motifs du licenciement ordinaire sont expressément limités à une insuffisance des prestations et des aptitudes tandis que "(...) [*les 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 du 28 novembre 2000 accompagnant le projet de LPers, Bulletin des séances du Grand Conseil 2001, p. 1008 ss, 1019).

4.2. Selon la jurisprudence, la résiliation pour de justes motifs, en tant que mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (arrêt TF 8C\_376/2023 du 29 novembre 2023 consid. 5.2 et les références citées). Ceci constitue la concrétisation du principe de la proportionnalité (cf. arrêt TC FR 601 2017 235 du 28 juin 2018 consid. 3.2).

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 manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (arrêt TF 8C\_376/2023 du 29 novembre 2023 consid. 5.2 et les références citées). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat ont 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 1<sup>er</sup> mars 2018 consid. 4.3.2 et les références citées). Il ne suffit partant 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 1<sup>er</sup> mars 2018). 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 2021 149/149 du 27 juin 2022 consid. 3.1).

4.3. 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, rendue en rapport avec la législation fédérale et applicable par analogie en droit cantonal, 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 (arrêt TAF A-2770/2021 du 30 octobre 2022 consid. 6.3.2, confirmé *in* arrêt TF 8C\_95/2023 du 17 octobre 2023, et les références citées). Le devoir de diligence lui impose d'accomplir ses tâches avec soin, au mieux des intérêts de son employeur, et de s'abstenir de tout comportement inadapté ou malhonnête (arrêt TAF A-2821/2022 du 26 septembre 2023 consid. 7.2.1, confirmé *in* arrêt TF 1C\_595/2023 du 26 mars 2024).

Le devoir de fidélité issu de la LPers contient une "*double obligation de loyauté*" (doppelte Loyalitätsverpflichtung), 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 (arrêt TAF A-2821/2022 du 26 septembre 2023 consid. 7.2.1, confirmé *in* arrêt TF 1C\_595/2023 du 26 mars 2024).

4.4. En l'occurrence, en tant que membre du personnel soignant du HFR, la recourante avait l'obligation d'être attentive aux besoins des patients et d'effectuer ses tâches avec professionnalisme, empathie et altruisme, comme cela ressort notamment de son cahier des charges. Or, il est établi qu'elle a non seulement ri et tourné en dérision le patient concerné, alors confus et vulnérable, en présence d'une collègue, mais qu'elle a également tenu à son endroit des propos inconvenants. Un tel comportement, inadéquat et importun, constitue indéniablement une violation flagrante tant de ses obligations contractuelles que de ses devoirs de fidélité et de diligence. Cette violation revêt en outre une gravité certaine dans les présentes circonstances, car elle est contraire à la protection et au bien-être indispensables auxquels les patients hospitalisés peuvent prétendre et entrave la confiance que ces derniers doivent être en mesure de placer dans l'institution.

Les arguments formulés par l'intéressée ne permettent pas d'arriver à un autre constat. Ainsi, elle ne peut être suivie lorsqu'elle prétend que les propos tenus ne relevaient pas de la moquerie ou de la raillerie, mais visaient "*à mettre le patient dans une atmosphère plus détendue*". En effet,

indépendamment de la teneur exacte de l'un ou l'autre des termes utilisés (cf. *supra* consid. 3.2), la Cour retient que de tels propos visaient clairement à tourner en dérision un patient en profitant de sa vulnérabilité. La recourante ne peut rien retirer non plus en sa faveur du fait que le patient ne se serait pas plaint de la situation, une telle allégation – au demeurant non étayée – n'étant pas susceptible de modifier le constat précédent. Enfin, contrairement à ce qu'elle soutient, ses bonnes évaluations passées ne sauraient relativiser la gravité de ses manquements, étant rappelé qu'elle ne travaillait pour le HFR que depuis moins de deux ans au moment des faits.

Au vu de ce qui précède, la Cour estime que le comportement reproché à A. \_\_\_\_\_, apprécié au regard des dispositions et de la jurisprudence précitées, est objectivement et subjectivement propre à détruire de manière irrémédiable le lien de confiance la liant à son employeur. Partant, l'autorité intimée était légitimée à résilier leurs rapports de travail pour justes motifs. Si la sanction prononcée peut paraître sévère, elle n'en demeure pas moins proportionnée aux circonstances.

5.

5.1. Au vu de ce qui précède, le recours (601 2024 16) est rejeté et la décision attaquée confirmée. La requête d'octroi de l'effet suspensif (601 2024 21), devenue sans objet, est rayée du rôle.

5.2. Selon l'art. 134a al. 2 CPJA, des frais de procédure 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, la recourante a conclu principalement à sa réintégration. Considérant qu'elle est âgée de presque quarante-trois ans, dite réintégration aurait nécessairement atteint la valeur litigieuse précitée, de sorte que des frais de procédure doivent être perçus (art. 134a al. 2 CPJA *a contrario*).

Dans ces circonstances et compte tenu de l'issue du recours, il appartient à la recourante, qui succombe, de supporter lesdits frais (art. 131 CPJA), fixés à CHF 2'000.-, et compensés par l'avance de frais versée.

5.3. Le HFR ayant agi comme employeur de la recourante, 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*; arrêt TC FR 601 2023 127/128 du 11 novembre 2024 consid. 6.2), à charge de la recourante. En application de l'art. 137 CPJA, il faut rappeler qu'une indemnité de partie doit 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 150.12), 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 CHF 0.40 par photocopie ainsi que des débours au prix coûtant (cf. art. 9 al. 1 Tarif JA).

En l'espèce, le liste de frais produite par Me Suat Ayan le 27 janvier 2025 répond à ces exigences en tant qu'elle comptabilise un montant d'honoraires de CHF 1'625.-. Néanmoins, elle décompte CHF 1.- par photocopie. Le montant retenu à titre de débours, d'un montant de CHF 75.10, doit être réduit en conséquence. Sur la base de la liste de frais corrigée, il y a dès lors lieu de fixer l'indemnité de partie allouée au HFR à CHF 1'789.- (CHF 1'625.- d'honoraires + CHF 30.- de débours + 134.- de TVA à 8.1%), à la charge de la recourante.

**la Cour arrête :**

- I. Le recours (601 2024 16) est rejeté.
- II. La requête d'effet suspensif (601 2024 21), devenue sans objet, est rayée du rôle.
- III. Les frais judiciaires, par CHF 2'000.-, sont mis à la charge de la recourante. Ils sont compensés par l'avance de frais versée.
- IV. Il est alloué au HFR, à titre d'indemnité de partie, un montant de CHF 1'789.- (TVA de CHF 134.- comprise), à la charge de la recourante, à verser en main de la mandataire du HFR.
- V. 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 14 février 2025/smo

La Présidente

La Greffière-rapporteure