

Licenciements facilités : 3 exemples concrets

Le Conseil d'Etat veut faciliter les licenciements, en supprimant l'avertissement préalable au licenciement et le droit à la réintégration en cas de licenciement abusif. Cela fragilisera massivement le statut du personnel du service public et parapublic fribourgeois – et permettra aux autorités d'engagement de licencier sans obstacle. Si cette révision passe, il faut s'attendre à une multiplication des licenciements injustifiés à l'Etat de Fribourg, dans les établissements autonomes (HFR, RFSM, Université etc), dans les EMS ou encore le secteur social. Pour illustrer cela, voici trois exemples concrets.

Amélie*, employée à l'HFR

Amélie*, employée depuis 25 ans à l'HFR, a participé à la grève des Femmes du 14 juin 2019, comme nombre de ses collègues, en se rendant au rassemblement prévu à 11h00 dans le hall du site où elle travaille. Mécontent de son action, son responsable lui a reproché sa participation à ce rassemblement, pourtant autorisé par l'Etat de Fribourg. Amélie* a donc reçu un avertissement pour « *manque de professionnalisme* », avec menace de licenciement. Amélie* a contesté cette sanction, et obtenu gain de cause. Son avertissement a été annulé.

Avec la révision actuelle de la LPers ?

Amélie* n'aurait pu contester l'avertissement qui lui aurait été notifiée – puisque, dans la révision de la LPers, l'avertissement n'est plus sujet à contestation. Elle n'aurait pas non plus pu faire valoir son droit d'être entendu-e avant la sanction. Amélie* aurait, par conséquent, été sanctionnée en raison de l'exercice d'un droit constitutionnel, et aurait été sous la menace d'une résiliation des rapports de travail à la moindre faute. Après 25 ans d'activité au service de son employeur !

Thierry*, employé au sein de la DEE

Thierry* est salarié au sein de la DEE depuis plus de 20 ans. Il a toujours donné entière satisfaction à son employeur. Début 2020, il reçoit une « mise en garde » en raison d'une erreur commise en fin d'année 2019 (NB : actuellement, la « mise en garde » n'est pas une sanction au sens de la LPers, et ne fait donc pas partie de la procédure de résiliation des rapports de travail). A la suite d'une nouvelle erreur, minime, au début de l'année 2020, son employeur ouvre directement une procédure de résiliation des rapports de travail. Suite à l'intervention du SSP, cette procédure a été annulée pour vice de forme, car l'employeur n'avait pas notifié d'avertissement préalable. Quelques mois plus tard, sans qu'aucune nouvelle faute n'ait été commise, son employeur a tenté d'ouvrir, pour les mêmes motifs, une procédure de licenciement pour justes motifs. Une nouvelle fois, grâce au SSP, cette procédure a été annulée, car illégale. Actuellement, cet employé continue à travailler au sein du DEE, à satisfaction comme cela a été le cas depuis plus de 20 ans.

Avec la révision actuelle de la LPers ?

Thierry* aurait été licencié : la « mise en garde » préalable, qu'il n'aurait pu contester, aurait été suffisante pour ouvrir une procédure de résiliation des rapports de travail à la suite de l'erreur, minime, commise début 2020. Malgré plus de 20 ans d'engagement à l'entière satisfaction de son employeur.

Georges*, employé au sein de la DFIN

Georges*, employé depuis 15 ans au sein de la Direction des Finances (DFIN), a fait l'objet d'une procédure d'avertissement pour des manquements que lui reprochait son Chef de service. Georges* a fait usage de son droit d'être entendu, et a été reçu par la DFIN, en présence d'un représentant du SSP. A l'issue de l'exercice de son droit d'être entendu, il a pu démontrer que les reproches qui lui étaient faits n'étaient pas fondés. Par conséquent, la DFIN a renoncé à lui adresser un avertissement.

Avec la révision actuelle de la LPers ?

Georges* n'aurait pu faire valoir son droit d'être entendu avant la notification d'un avertissement. Par conséquent, il aurait été sanctionné, et à la merci d'un licenciement à la moindre nouvelle erreur commise.

**Prénoms d'emprunt.*