

# FR\_GERICHTE 601 2019 20 vom 27. März 2023

FR Kantonsgericht, 2023-03-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_601\\_2019\\_20](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2019_20)

FR: FR\_GERICHTE 601 2019 20 du 27 mars 2023

IT: FR\_GERICHTE 601 2019 20 del 27 marzo 2023

## Regeste

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

## Erwägungen

### E. 5

mai 2021. G. Le 12 avril 2022, A. \_\_\_\_\_ est acquittée au bénéfice du doute du chef de prévention de détérioration de données par la Juge de police de la Gruyère. Par arrêt du 1er septembre 2022 rendu en la cause 501 2022 102, la Cour d'appel pénal du Tribunal cantonal refuse d'entrer en matière sur l'appel déposé par B. \_\_\_\_\_, retenant en substance se trouver en présence d'un empêchement de procéder du service. H. Par courrier du 27 octobre 2022, il est pris acte du fait que la procédure pénale est terminée et la procédure reprise. Un délai est imparti à la DSAS pour se déterminer sur l'ensemble du dossier, en particulier sur l'issue de la procédure pénale. I. Par courrier du 8 février 2023, la DSAS confirme sa conclusion principale tendant au rejet du recours. A titre subsidiaire, elle requiert qu'aucune réintégration ne soit ordonnée compte tenu de la rupture évidente et mutuelle du lien de confiance. Pour l'essentiel, elle conteste le résultat auquel est parvenue la Juge de police, considérant qu'il y a eu constatation erronée des faits. A ce titre, elle fait valoir plusieurs éléments qu'elle aurait souhaité présenter devant la Cour d'appel pénal et relève que l'autorité administrative et de juridiction administrative n'est pas liée par les faits et conclusions retenus en procédure pénale. Invitée à se déterminer, la recourante formule sa détermination le 8 mars 2023. Elle modifie sa conclusion principale tendant à sa réintégration et maintient ses conclusions subsidiaires et plus

Tribunal cantonal TC Page 4 de 11 subsidiaires figurant dans son recours du 6 février 2019, à savoir l'octroi d'une indemnité ou le renvoi de la cause à l'autorité inférieure. En substance, elle se réfère au jugement pénal du 12 avril 2022, désormais définitif et exécutoire, lequel retient clairement qu'"(...) aucune preuve matérielle ne permet de déterminer avec certitude que A. \_\_\_\_\_ est à l'origine des irrégularités effectuées dans le logiciel ZaWin" et fait valoir que celui-ci doit faire foi. S'agissant du montant de l'indemnité, la recourante considère qu'il doit atteindre le maximum légal, compte tenu du fait que les motifs du congé étaient infondés, de l'acharnement dont a fait preuve la DSAS et de l'effet dévastateur qu'a provoqué le renvoi sur elle. Au surplus, elle relève qu'aucune faute concurrente ne peut lui être imputée et qu'elle a été contrainte de s'inscrire au chômage, ce qui lui a fait perdre 20% de son salaire du 9 janvier au 30 septembre 2019, soit près de CHF 9'000.- au total. Aucun autre échange d'écritures n'a eu lieu entre les parties. Il sera fait état des arguments développés par celles-ci, 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 de l'art. 114 al. 1 let. a du code cantonal du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF

150.1) en lien avec l'art. 132 al. 1 de la loi cantonale du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers; RSF 122.70.1). 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 (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). 2. A titre préliminaire, il convient de préciser que la LPers ainsi que le règlement cantonal du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers; RSF 122.70.1) ont subi diverses modifications adoptées le 22 juin 2021, lesquelles sont entrées en vigueur au 1er janvier 2022. La présente affaire concernant des relations de service qui ont pris fin en janvier 2019, il sera statué en application des dispositions de la LPers en vigueur à ce moment-là, à défaut de dispositions transitoires et en application du principe de non-rétroactivité des lois (arrêt TC FR 601 2022 92 du 9 mars 2023 consid. 1.2), étant précisé que les termes LPers et RPers utilisées dans le présent arrêt se réfèrent à l'ancien droit. 3. 3.1. En l'occurrence, la DSAS persiste à soutenir que la recourante est à l'origine des anomalies informatiques constatées et que cela constitue un juste motif de renvoi au sens de l'art. 44 LPers. Elle conteste ainsi l'issue pénale donnée à la plainte déposée par B. \_\_\_\_\_, à savoir l'acquittement de la collaboratrice par jugement du 12 avril 2022.

Tribunal cantonal TC Page 5 de 11 3.2. De manière générale, les autorités parallèlement compétentes ne sont pas liées par les constatations et les interprétations juridiques de l'autre. Ce principe doit toutefois être nuancé, dans la mesure où il peut aboutir à des contradictions difficilement compréhensibles pour les personnes concernées. En matière de circulation routière, la jurisprudence commande à l'autorité administrative de ne pas s'écarter sans raisons des faits établis au pénal, en particulier lorsque l'enquête pénale a donné lieu à des investigations approfondies et lorsque le juge a entendu directement les parties et les témoins (ATF 137 I 363 consid. 2.3.2; 136 II 447 consid. 3.1; 115 Ib 163 consid. 2a; 103 Ib 101 consid. 2b). En revanche, cette retenue ne se justifie pas lorsque les faits déterminants pour l'autorité administrative n'ont pas été pris en considération par le juge pénal, lorsque des faits nouveaux importants sont survenus entre-temps, lorsque l'appréciation à laquelle le juge pénal s'est livré se heurte clairement aux faits constatés, ou encore lorsque le juge pénal ne s'est pas prononcé sur toutes les questions de droit (ATF 136 II 447 consid. 3.1; 129 II 312 consid. 2.4; 124 II 8 consid. 3d/aa; 109 Ib 203 consid. 1). Cette jurisprudence s'applique également dans d'autres domaines du droit, comme l'indemnisation des victimes d'infractions (cf. ATF 129 II 312; 124 II 8), ou encore en matière fiscale (cf. ATF 143 II 8 consid. 7.3). Dans le domaine des assurances sociales, le juge ne s'écarter pas des constatations de fait du juge pénal que si les faits établis au cours de l'instruction pénale et leur qualification juridique ne sont pas convaincants, ou s'ils se fondent sur des considérations spécifiques du droit pénal, qui ne sont pas déterminantes en droit des assurances sociales (ATF 125 V 237 consid. 6a). Enfin, s'agissant des devoirs du fonctionnaire, le Tribunal fédéral a jugé que rien n'empêchait l'autorité administrative appelée à en connaître de prendre en considération l'appréciation du juge pénal (arrêt TF 8C\_436/2014 du 16 juillet 2015 consid. 6.3; voir au sujet des interactions entre le droit de la fonction publique et le droit pénal HÄNNI, Öffentliches Dienstrecht und Strafrecht, in Droit pénal et diversité culturelle, 2012, p. 254 ss; cf. arrêt TF 8C\_98/2016 du 15 décembre 2016 consid. 4.2.3). Dans un arrêt relativement récent, la Haute Cour a encore répété que le juge administratif amené à se prononcer sur l'existence d'un motif de résiliation des rapports de

service n'est pas lié par l'issue de la procédure pénale si la décision du juge pénal ne contient pas de constatations de fait à proprement parler ou si l'enquête pénale n'a pas donné lieu à des investigations approfondies. Dans le cas contraire, il n'y a en principe pas lieu de s'écarter des faits constatés dans le jugement pénal, au risque de conduire à un jugement administratif contradictoire basé sur les mêmes faits (arrêt TF 8C\_78/2018 du 3 septembre 2019 consid. 5.4). 3.2. En l'espèce, dans son jugement du 12 avril 2022, la Juge de police a acquitté A. \_\_\_\_\_ au bénéfice du doute du chef de prévention de détérioration de données. Il a été retenu qu'"(...) aucune preuve matérielle ne permettait de déterminer avec certitude que la collaboratrice était à l'origine des irrégularités effectuées dans le logiciel ZaWin". En particulier, la Juge de police a exposé qu'elle ne pouvait pas se convaincre de la pertinence d'un quelconque dessein de vengeance qui aurait conduit la collaboratrice à entrer les anomalies informatiques pour nuire à son ancienne collègue, avec laquelle elle ne travaillait plus depuis plus d'un an. Elle ne pouvait en effet pas se persuader de ce que la prévenue aurait eu, moins de 20 jours après son retour de congé- maternité et dans le quotidien difficile qui était le sien suite à la naissance prématurée de son enfant, comme priorité de vouloir porter préjudice à sa collègue. Il existait en outre un sérieux doute sur la faisabilité, en termes de temps, des opérations qui lui étaient reprochées et il ne pouvait pas être exclu que l'application ZaWin ait rencontré des problèmes. A cet égard, l'autorité pénale a relevé que dit logiciel continuait d'émettre des signaux d'activité alors que l'ordinateur était en veille et que les modifications constatées étaient "(...) grotesques ou absurdes: modifier une prestation de 1 à

Tribunal cantonal TC Page 6 de 11 999 par exemple attire beaucoup trop l'attention, alors qu'une simple erreur de 1 à 2 ou 3 aurait suffi pour jeter le discrédit sur la personne visée" (jugement du 12 avril 2022, p. 25, ch. 8.1). Cette décision, motivée sur plus de trente pages, contient manifestement des constatations de fait et procède d'une instruction approfondie, consistant en un examen détaillé des données informatiques récoltées et de l'expertise effectuée ainsi qu'à la tenue de trois audiences, au cours desquelles plusieurs témoins ont été entendus. La Juge de police expose au surplus de façon systématique et convaincante les différents éléments lui permettant d'émettre un doute sérieux sur les agissements reprochés à A. \_\_\_\_\_. Dans ces conditions et compte tenu de la jurisprudence évoquée ci-avant, il n'y a pas lieu de s'écarter du résultat de cette procédure, l'autorité pénale étant mieux à même d'établir les faits. Ceci vaut indépendamment du fait que le jugement du 12 avril 2022 n'a pas pu être remis en cause sur le fond devant la Cour d'appel pénal, vu l'irrecevabilité du recours formé par B. \_\_\_\_\_. Les arguments soulevés par la DSAS dans sa détermination du 8 février 2023 - qui consistent à substituer son appréciation à celle de la Juge de police et à refaire le procès en appel manqué - ne changent rien à ce qui précède. Partant, la recourante ayant été acquittée, force est de constater que le renvoi - prononcé par la DSAS exclusivement en raison des manipulations informatiques reprochées - doit être qualifié d'injustifié. 4. 4.1. Aux termes de l'art. 41 LPers, lorsque les motifs de licenciement se révèlent injustifiés, le collaborateur ou la collaboratrice est maintenu■e dans sa fonction. Toutefois, s'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une réintégration du collaborateur ou de la collaboratrice n'est plus possible, celui-ci ou celle-ci a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à douze mois de traitement. Dans sa teneur en vigueur depuis le 1er janvier 2022, le plafond de l'indemnité a été augmentée à dix-huit mois. En l'occurrence, la recourante a été libérée de son obligation de travailler le 29 octobre 2018 et a été renvoyée par décision du 7 janvier 2019. Absente de sa place de travail depuis plus de quatre ans, une réintégration n'entre manifestement pas en

considération, étant souligné que la recourante a de toute manière renoncé à celle-ci dans ses contre-observations du 8 mars 2023. Il se justifie ainsi de se prononcer sur la demande d'indemnité qu'elle a formulée. 4.2. Selon la jurisprudence, l'indemnité de l'art. 41 LPers revêt un caractère sui generis et s'apparente à une peine conventionnelle que le juge doit fixer en équité. Compte tenu de sa fonction punitive et réparatrice (cf. art. 336a CO ou 337c al. 3 CO), l'indemnité doit avant tout être fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêts TF 8C\_468/2019 du 28 février 2020 consid. 5.4; TC FR 1A 2001 92 du 25 avril 2002 consid. 3; 601 2016 252 du 2 février 2017; 601 2018 77 du 20 novembre 2018 consid. 5.2.2). Cette indemnité est franche de cotisations, et doit dès lors être calculée sur la base du traitement brut du collaborateur ou de la collaboratrice (cf. arrêt TAF A-5703/2018 du 24 mai 2019 consid. 6.2, confirmé in arrêt TF 8C\_468/2019 du 28 février 2020, cité notamment dans arrêt TC FR 601 2020 160/161 du 9 mars

Tribunal cantonal TC Page 7 de 11 2021). En principe, un intérêt moratoire de 5% (cf. art 104 CO) est dû dès que la créance devient exigible, soit à la fin des rapports de travail, peu importe que l'intéressé ait été libéré de son obligation de travailler au préalable (cf. WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 103; arrêts TAF A-5339/2013 du 25 août 2014 consid. 9.1; TC FR 601 2018 228 du 14 mars 2019 consid. 5.2; 601 2020 160/161 du 9 mars 2021; 601 2021 79 du 10 février 2022). 4.3. Dans une affaire jugée en 2014, relative à une assistante en soins diplômée licenciée avec effet immédiat pour avoir préparé et fait signer une pétition en sa faveur par des pensionnaires d'un home, la Cour de céans a fixé l'indemnité à trois mois de traitement, tenant compte du fait que la collaboratrice concernée - qui était en fonction depuis trois ans seulement - n'était pas exempte de reproches, vu son implication personnelle dans le processus ayant mené à son renvoi (cf. arrêt TC FR 601 2013 64 du 19 mars 2014 consid. 5d). Dans une autre cause, le Tribunal cantonal a arrêté le montant de l'indemnité à cinq mois de salaire en faveur d'un employé communal, renvoyé au mépris des règles procédurales en matière de licenciement ordinaire après près de 18 ans de service. A cet égard, il a été relevé que le collaborateur portait une part de responsabilité dans la mise à mal de l'ambiance professionnelle et que son comportement peu coopératif s'étendait dans le temps (cf. arrêt TC FR 601 2016 252/253 du 2 février 2017). En 2018, la Cour de céans a octroyé un mois de traitement à une aide-soignante dont le licenciement ordinaire avait été invalidé exclusivement en raison de violations de garanties procédurales, mais qui n'avait pas été remis en cause sur le fond. Il a été retenu que la collaboratrice adoptait un comportement revendicateur et agressif et portant une grande responsabilité dans la mise à mal de l'ambiance professionnelle (arrêt TC FR 601 2017 48 du 15 mars 2018 consid. 4b et 4c). En 2019, l'indemnité octroyée au directeur d'un foyer dont les rapports de service ont pris fin avec effet immédiat après moins de trois ans a été fixée à trois mois de traitement. A la procédure lacunaire menée par la commune intimée, pas toujours en mesure de prouver les manquements reprochés, il fallait opposer le comportement du collaborateur depuis l'émergence du conflit. A ce propos, il a été retenu que le directeur avait failli à son cahier des charges, en adoptant une attitude attentiste et peu coopérante, et en reportant sans cesse ses propres responsabilités sur les autres (cf. arrêt TC FR 601 2018 228 du 14 mars 2019 consid. 5). Dans une affaire plus récente, dans laquelle une cheffe de service a fait l'objet d'un renvoi pour justes motifs après douze ans

d'activité, l'indemnité a été arrêtée à huit mois de traitement. En plus du fait que le renvoi avait été prononcé tardivement, il a été reproché à l'autorité d'engagement d'avoir instruit uniquement à charge, sans confrontations, et de n'avoir pas soutenu la collaboratrice dans son rôle de cadre. Plaidait en revanche en défaveur de cette dernière le fait qu'elle soit restée passive face à la sérieuse dégradation du climat de travail qui régnait dans son service, en dépit de sa position hiérarchique (arrêt TC FR 601 2020 160/161 du 9 mars 2021). Enfin, dans un arrêt du

## **E. 10**

février 2022 rendu en la cause 601 2022 79, la Cour de céans, limitée dans son examen, a conclu que le Préfet n'avait pas abusé ou excédé de son large pouvoir d'appréciation en fixant l'indemnité à quatre mois de traitement en faveur d'un collaborateur communal employé depuis environ sept ans, licencié dans le cadre d'une procédure ordinaire viciée en raison d'une violation du droit d'être entendu de l'intéressé et d'un défaut d'avertissement. La Cour de céans a considéré que c'était à juste titre qu'une faute concomitante du collaborateur avait été retenue par le Préfet, le premier précité n'étant pas étranger à la situation conflictuelle qui perdurait depuis des années et à propos de laquelle des discussions avaient déjà eu lieu (arrêt TC FR 601 2022 79 du 10 février 2022). 4.4. En l'occurrence, l'on relève que le dossier de la cause ne contient aucune évaluation (négative) de la collaboratrice. Avec la Juge de police, il sied de constater que l'intéressée a effectué son apprentissage à B. \_\_\_\_\_ de 2002 à 2005 et a été engagée ensuite, en 2008 et que "[s]i le

Tribunal cantonal TC Page 8 de 11 travail de cette dernière n'avait pas donné satisfaction à son employeur, elle ne serait pas restée si longtemps et il ressortirait des évaluations annuelles ses lacunes, ce qu'aurait sans doute produit [B. \_\_\_\_\_] à l'appui de sa plainte pénale. Or tel n'est pas le cas." (jugement du 12 avril 2022, p. 24, ch. 7.1). Interrogée par la Juge de police, la supérieure hiérarchique de la collaboratrice, la Dresse D. \_\_\_\_\_, a du reste soutenu que la recourante "(...) remplissait ses tâches correctement. A votre question je réponds que j'étais satisfaite de son travail. Elle a qualifié la personnalité de A. \_\_\_\_\_ au travail comme efficace, avec quelques problèmes d'organisation quand même, rapide" (jugement du 12 avril 2022, p. 24, ch. 7.1). En lien avec le prétendu conflit entre la collaboratrice et sa collègue de la clinique de Fribourg, la Dresse D. \_\_\_\_\_ a également ajouté que "C. \_\_\_\_\_ travaillait plus lentement et je pense que A. \_\_\_\_\_ essayait de compenser et en faisait plus" (jugement du 12 avril 2022, p. 16, ch. 2.2). Ainsi, à l'instar de la Juge de police, la Cour de céans retient que rien dans le dossier "(...) ne permet (...) d'émettre un quelconque doute sur [l]es aptitudes ou [l]es motivations" de la collaboratrice (jugement du 12 avril 2022, p. 25, ch. 7.3). La qualité de son travail doit être qualifiée de satisfaisante, voire de très satisfaisante. A cet égard, il est précisé que l'avertissement prononcé à son encontre le 31 mars 2011, auquel s'est référée l'autorité d'engagement dans ses écritures aussi bien sur le plan pénal qu'administratif, notamment dans ses observations devant la Cour du 22 mars 2019, portait sur une commande privée de matériel effectuée lors d'un contrôle annuel par la clinique mobile dans les écoles. Interrogée à ce sujet par la Juge de police, la collaboratrice a précisé que "(...) c'est (...) [l']administratrice du CO qui m'avait demandé si on pouvait lui commander des dentifrices de blanchiment. J'étais allée me renseigner auprès du Dr E. \_\_\_\_\_ qui m'avait dit qu'on pouvait le faire et qu'il fallait donner le bulletin de versement (...). Lui-même l'avait déjà fait par le passé. Nous avons reçu tous les deux cet avertissement parce que nous avons commandé du matériel au nom de B. \_\_\_\_\_ pour une personne privée" (jugement du 12 avril 2022, p. 18, ch. 3.3). A cet

égard, la cheffe de B. \_\_\_\_\_ a confirmé que "(...) le Dr E. \_\_\_\_\_ n'[avait] pas été très clair sur cette question de savoir s'il avait autorisé ou non cette commande et tous deux [avaient] été avertis" (jugement du 12 avril 2022, p. 18, ch. 3.2). De l'avis de la Cour, et sous réserve de ce qui suit, il y a lieu de constater que la faute commise par l'intéressée n'a nullement été faite dans un dessein d'enrichissement et que la collaboratrice n'a en soi pas cherché à nuire au service, mais bien plutôt à satisfaire la demande de l'administratrice du CO, avec laquelle la clinique mobile du service était en collaboration. Tout au plus, peut-on lui reprocher son attitude peu transparente dans le cadre de l'enquête menée à ce propos, comme l'atteste la décision d'avertissement, non contestée, qui parle de déni (cf. avertissement de la DSAS du 31 mars 2011, dossier de l'autorité intimée). Ainsi, dans ces conditions, et compte tenu également du fait que l'avertissement remonte à 2011, l'importance de celui-ci doit être relativisée. S'agissant de la procédure de résiliation menée à proprement parler, il sied de constater le caractère particulièrement brutal du renvoi, la collaboratrice ayant été accusée par son autorité d'engagement d'avoir commis à plusieurs reprises et dans une volonté de nuire à une collègue, des infractions pénales. Cependant, comme l'atteste le jugement du 12 avril 2022, le soupçon n'était pas fondé, et ce à plusieurs égards. L'autorité d'engagement n'a pas pris la peine d'examiner les arguments soulevés par la recourante et n'a pas, même l'espace d'un instant, accepté d'envisager la situation sous un autre angle. Elle continue du reste encore, à ce stade, de clamer l'implication de sa collaboratrice dans les malversations constatées, alors que le juge pénal l'a acquittée au bénéfice du doute. Sur le plan social, il y a lieu de relever au surplus que la recourante est maman célibataire d'une petite fille, née prématurément en février 2018 et que, lorsqu'elle a été libérée de son obligation

Tribunal cantonal TC Page 9 de 11 de travailler, le 29 octobre 2018, elle avait repris son travail après son congé-maternité depuis deux mois seulement. Compte tenu de sa situation personnelle, le renvoi prononcé l'a beaucoup affectée, tout comme d'ailleurs la procédure pénale à laquelle elle a été confrontée. Sur le plan financier, elle a subi plusieurs périodes de chômage, impliquant une perte de gain, avant de retrouver un emploi fixe début 2021 (jugement du 12 avril 2022, p. 25, ch. 7.2). 4.5. Considérant l'ensemble des circonstances qui précèdent, dont en particulier le caractère particulièrement abrupt du renvoi après environ onze années de service de qualité de la recourante, il se justifie de fixer l'indemnité pour renvoi injustifié à dix mois de traitement, part au treizième salaire comprise. C'est ici le lieu de relever que le montant de cette indemnité est conforme à la jurisprudence cantonale récente (cf. consid. 4.2), plus généreuse quant au montant octroyé à titre de licenciement/renvoi injustifié, sous réserve de certaines conditions. A noter que cette évolution a été concrétisée par le législateur qui, lors de la dernière modification de la LPers, a augmenté le plafond de l'indemnité de douze à dix-huit mois (cf. art. 41 LPers). Dite indemnité ne portera en l'espèce toutefois pas intérêts, la recourante n'ayant pas pris de conclusion expresse sur ce point (cf. art. 95 al. 1 CPJA; arrêt TC FR 601 2016 173 du 27 octobre 2017 consid. 3d). 5. Pour le reste, s'agissant de l'intervention de la Caisse publique de chômage du canton de Fribourg, produisant un décompte définitif en date du 5 mai 2021, l'Instance de céans a eu l'occasion d'exposer que la nature de l'indemnité punitive et réparatrice de l'art. 41 LPers empêche par définition la subrogation au sens de l'art. 29 de la loi du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0), puisqu'elle ne constitue pas du salaire ou une indemnité pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail au sens de l'art. 11 al. 3 LACI (arrêt TC FR 601 2018 77 du 20 novembre 2018 consid. 5.2.2 et 5.3). Dans son courrier du 20 février 2019, la

Caisse publique de chômage du canton de Fribourg ne le conteste du reste pas. Partant, les conclusions de l'autorité intéressée, dans la mesure où elles concernent la question d'une subrogation, doivent être rejetées. 6. 6.1. Sur le vu de ce qui précède, le recours (601 2019 20) est partiellement admis et l'indemnité octroyée à la recourante fixée à dix mois de son dernier traitement brut, part au treizième salaire comprise. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de donner suite aux offres de preuve formulées par les parties, l'audition de la recourante ou de ses anciennes collègues, ou encore la production du dossier judiciaire établi en la cause 501 2022 102, requise par l'autorité intimée, n'étant notamment pas susceptibles de modifier l'issue de la présente procédure (cf. ATF 130 II 425 consid. 2.1 et les arrêts cités; 145 I 167 consid. 4.1; arrêts TF 8C\_610/2021 du 2 février 2022 consid. 3.2; TC FR 603 2015 51 du 18 juillet 2016 consid. 5; DUBEY/ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 1972; JAÏCO CARRANZA/MICOTTI, CPJA annoté, 2006, art. 59, n. 59.4). 6.2. La recourante ayant conclu à l'octroi d'une indemnité équivalant à douze mois de traitement, la valeur litigieuse de CHF 30'000.- est nécessairement atteinte, de sorte que des frais de procédure doivent être perçus (art. 134a al. 2 CPJA a contrario, en lien avec les art. 113 al. 2 let. d et 114 let. c du code de procédure civile du 19 décembre 2008, CPC; RS 272).

Tribunal cantonal TC Page 10 de 11 La DSAS, ayant agi comme employeur, ne bénéficie ni de l'exonération des frais de procédure prévue par l'art. 133 CPJA ni de celle de l'indemnité de partie de l'art. 139 CPJA (cf. arrêt TC FR 601 2016 167 du 27 octobre 2017 consid. 9 et les références citées). 6.3. En l'occurrence, en dépit de l'admission partielle de son recours, il se justifie de considérer que la collaboratrice obtient gain de cause pour l'essentiel, étant rappelé que la conclusion la plus importante de la recourante portait sur la question du principe de son renvoi et qu'elle a obtenu une indemnité de dix mois, sur les douze réclamés. A cela s'ajoute que la DSAS n'a pas plaidé la question du montant de l'indemnité, se contentant de soutenir que si, par impossible, le Tribunal cantonal devait donner gain de cause à la recourante, elle était défavorable à une réintégration. Les frais de procédure, par CHF 2'000.-, sont ainsi mis à charge de l'Etat de Fribourg. Il lui incombe également de verser une indemnité de partie à la recourante qui obtient manifestement gain de cause sur le principe de ses conclusions (art. 137 CPJA). Cette indemnité est 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). Aux termes de l'art. 8 al. 1 Tarif JA, les honoraires alloués pour la représentation ou l'assistance de la partie sont fixés entre CHF 200.- et CHF 10'000.- Dans les affaires d'une ampleur ou d'une complexité particulière, le maximum s'élève à CHF 40'000.-. La fixation des honoraires dus à titre de dépens a lieu sur la base d'un tarif horaire de CHF 250.-. A son art. 9 al. 2, le Tarif JA prévoit un remboursement de CHF 0.40 par photocopie ainsi que des débours au prix coûtant (cf. art. 9 al. 1 Tarif JA). 6.4. La recourante ayant obtenu du gain de cause, sa demande d'assistance judiciaire totale (601 2019 22) devient sans objet et l'indemnité de partie doit être calculée, en principe, sur un tarif horaire de CHF 250.- (cf. art. 145b al. 1 CPJA). En l'occurrence, la liste de frais produite par Me Eric Bersier le 8 mars 2023 comptabilise un temps total de 89.33 heures, dont 57.25 heures effectuées par son stagiaire au tarif horaire de CHF 120.-, pour un montant d'honoraires de CHF 6'870.-, ainsi que 32.08 heures effectuées par ses soins au tarif de l'assistance judiciaire de CHF 180.-, pour un montant d'honoraires de CHF 5'775.-, ce qui correspond, au tarif des dépens, à une somme de CHF 8'020.-. Le montant total des honoraires se chiffre ainsi à plus de CHF 12'000.-, respectivement à près de CHF 15'000.-. Cela étant, toutefois, ni l'ampleur ni la complexité particulière de l'affaire ne

justifie de se distancier du montant maximal de CHF 10'000.- fixé par l'art. 8 al. 1 Tarif JA. Cette conclusion vaut d'autant plus que les arguments soulevés dans la présente procédure administrative - entièrement écrite - étaient largement similaires à ceux présentés dans la procédure pénale, au terme de laquelle Me Eric Bersier a obtenu une indemnité de défenseur d'office de plus de CHF 25'000.-. Partant, l'indemnité due à la recourante se chiffre ainsi à CHF 10'834.60 (CHF 10'000.- d'honoraires + CHF 60.- de débours + CHF 774.60 de TVA à 7.7%). (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 11 de 11 la Cour arrête : I. Le recours (601 2019 20) est partiellement admis. Partant, l'Etat de Fribourg est astreint à verser à la recourante une indemnité équivalant à dix mois de son dernier traitement brut, part au treizième salaire comprise, sans déduction des charges sociales. II. La requête d'assistance judiciaire totale (601 2019 22), devenue sans objet, est rayée du rôle. III. Les conclusions prises par la Caisse publique de chômage du canton de Fribourg dans son courrier du 14 février 2019, dans la mesure où elles concernent la question d'une subrogation, sont rejetées. IV. Les frais de procédure, par CHF 2'000.-, sont mis à la charge de l'Etat de Fribourg. V. Il est alloué à la recourante, à titre d'indemnité de partie, un montant de CHF 10'834.60 (TVA comprise de CHF 774.60), à la charge de l'Etat de Fribourg. VI. 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 mars 2023/mju/smo La Présidente La Greffière-rapporteuse

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