

# FR\_GERICHTE 601 2022 126 vom 6. März 2024

FR Kantonsgericht, 2024-03-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_601\\_2022\\_126](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2022_126)

FR: FR\_GERICHTE 601 2022 126 du 6 mars 2024

IT: FR\_GERICHTE 601 2022 126 del 6 marzo 2024

## Regeste

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

## Erwägungen

### E. 19

octobre 2020, dossier TC FR 601 2020 88, pièce 18, p. 3). Rien ne permet de remettre en question les résultats des études auxquelles se réfère la CCEGAL. De plus, il faut également relever que la recourante n'a même pas été reçue à une première sélection en 2019, alors que, depuis sa première candidature, elle s'était pourtant formée et spécialisée dans bon nombres de domaines, en particulier dès 2015 (cf. rapport de la CCEGAL du 15 mai 2023, dossier du Tribunal cantonal 601 2022 126, pièce 13, p. 4-5). Dans ces conditions, il ne saurait être contesté que son dossier était un très bon dossier, étant rappelé du reste qu'elle avait participé à la sélection finale en 2017 et qu'elle était au demeurant soutenue par l'Union des paysans fribourgeois, la Fédération fribourgeoises des sociétés de chasse et celle de pêche (bordereau du 8 mai 2020, dossier TC FR 601 2020 88, pièces 5, 6 et 7). En outre, il y a lieu de souligner que la candidature de la recourante a été écartée deux fois sous couvert d'une fausse excuse (cf. DUNAND, p. 62). En 2013, la DIAF a en effet prétexté que le niveau de langue française de l'intéressée avait été un facteur déterminant alors qu'il s'avère qu'elle est bilingue. Surtout, en 2019, l'autorité intimée a adopté un comportement pour le moins contradictoire, arguant tout d'abord que le choix s'était porté sur une candidature dont les compétences répondaient davantage aux exigences du poste, pour ensuite soutenir que c'était la personnalité de la recourante, et sa participation au groupe de travail qui avaient été des éléments décisifs pour ne pas la sélectionner. La motivation - standardisée et insuffisante - de la décision attaquée, à laquelle s'ajoute l'attitude contradictoire de la DIAF, constituent également des indices de discrimination. De plus, il sied de reconnaître que les postes décisionnels de la section faune, chasse et pêche - en charge du recrutement des gardes-faune - étaient et sont toujours occupés uniquement par des hommes: K. \_\_\_\_\_ en tant que chef du SFN, L. \_\_\_\_\_, lequel a été remplacé au 1er janvier 2020 par M. \_\_\_\_\_, en qualité de chef du secteur faune, biodiversité, chasse et pêche, N. \_\_\_\_\_ en tant que responsable du secteur pêche et O. \_\_\_\_\_ comme responsable du secteur chasse (cf. avis de la CCEGAL du 15 mai 2023, dossier TC FR 601 2022 126, pièce 13, p. 4; <https://tel.fr.ch/ate/Unit/Detail/339> et <https://tel.fr.ch/ate/Unit/Detail/794>, consultés le 21 février 2024; cf. procès-verbal de la séance du 19 mai 2021, dossier TC FR 601 2022 126, pièce 36, p. 7). Quoi qu'en pense la DIAF, le fait que deux femmes soient à la tête de deux autres sections du service, soit celle de la nature et du paysage et celle afférente à l'administration et les finances, ou qu'une autre soit responsable de l'un des quatre arrondissements forestiers, importe peu. Celles-ci n'ont en effet aucune influence sur le recrutement des gardes-faunes. Dans ses observations du 25

novembre 2022, la DIAF précise encore que le groupe de recrutement, qui procède à l'examen préalable des candidatures pour sélectionner les personnes invitées à un

Tribunal cantonal TC Page 15 de 20 premier entretien, est également composé de femmes. Quoi qu'en pense l'autorité intimée, cette affirmation, somme toute générale, sans qu'aucun nom ou date ne soit précisé, ne permet en tous les cas pas encore d'établir qu'une ou plusieurs femmes auri(en)t pris part au processus de sélection en 2019 notamment. Il ne peut surtout être ignoré l'impact du corps des gardes-faune - composé exclusivement d'hommes en 2019 - sur les questions liées au personnel du SFN, ce qui n'a d'ailleurs pas manqué d'interpeller le Grand Conseil à plusieurs reprises. Dans une question du 13 décembre 2012 au Conseil d'Etat, le député à son origine a notamment demandé: "[E]n clair, qui fait la loi au Service de la faune et de la chasse? N'a-t-on pas laissé certains gardes aux allures de 'rambos' en imposer à d'autres, s'octroyer à eux-mêmes certains pouvoirs et pratiquer la 'loi du plus fort'? Est-ce que la direction générale du Service chasse et faune a encore son mot à dire?" (QA3104.12, BGC, juin 2013, p. 981, [https://www.fr.ch/sites/default/files/2018-10/bgc\\_juin\\_2013\\_web.pdf](https://www.fr.ch/sites/default/files/2018-10/bgc_juin_2013_web.pdf), consulté le 20 février 2024). Or, en 2011, ce sont bien deux gardes-faunes, G.\_\_\_\_\_ et I.\_\_\_\_\_, ainsi que par ailleurs le chef du secteur pêche, qui ont tenu des propos sexistes à l'encontre de la recourante suite à sa postulation. En 2012, il ressort de l'historique produit par celle-ci que c'est en outre la personne proposée par le second précité qui a été embauchée. A cela s'ajoute enfin, et c'est déterminant, que certains parmi les gardes-faunes détiennent en particulier un réel pouvoir décisionnel sur les postulations mêmes des candidats et candidates. Ils participent au processus de sélection (dossier TC FR 601 2020 88, observations de la DIAF du 27 novembre 2020, pièce 20, p. 1-2). Tel est le cas notamment de E.\_\_\_\_\_. Il ressort en effet du dossier qu'il était chef de groupe de la région alémanique de 2006 ou 2009 jusqu'en 2014, et examinait à ce titre toutes les postulations germanophones et sélectionnait les candidatures (cf. procès-verbal de la séance du 19 mai 2021, dossier TC FR 601 2022 126, pièce 36, p. 18). Cela signifie qu'il a nécessairement participé au processus de sélection de 2011 et 2012, ces mises au concours concernant une circonscription germanophone (cf. dossier TC FR 601 2020 88, bordereau de pièces du 27 novembre 2020, pièce 4, étant précisé le curriculum vitae du candidat finalement choisi en 2012, pour remplacer celui de 2011, P.\_\_\_\_\_, est rédigé en allemand et que, selon les informations figurant sur le site, celui-ci est désormais responsable de la circonscription 5, dans laquelle c'est la langue allemande qui prédomine, et qu'il en va de même de la circonscription 4 qu'il semblait diriger par le passé; cf. <https://www.fr.ch/energie-agriculture-et-environnement/faune-et-biodiversite/section-faune-chasse-et-peche/gardes-faune>, consulté le 22 février 2024). Lors de l'audience au Tribunal cantonal, E.\_\_\_\_\_ a également admis avoir participé à la sélection de 2017, lors de la quatrième postulation de la recourante (cf. procès-verbal de la séance du 19 mai 2021, dossier TC FR 601 2022 126, pièce 36, p. 18). Or, c'est le lieu de rappeler qu'en plus d'avoir fait preuve de désobéissance pour ne pas dire mépris à l'endroit de A.\_\_\_\_\_ durant une session d'examen (panier à gibier, escalader une falaise), c'est bien E.\_\_\_\_\_ qui avait dit à la recourante qu'il ne voudrait pas d'une femme comme elle à maison (cf. consid. 5.2), remarque incontestablement sexiste. Lors de l'audience du 19 mai 2021, il a du reste encore déclaré, après avoir expliqué la difficulté des horaires du métier de garde-faune, que "[j]e combine ma vie familiale et professionnelle. Nous sommes passionnés, nous ne comptons pas nos heures. Mais beaucoup de couples ont été mis en danger par ce travail. Je pense que c'est un des motifs pour lesquels il n'y a pas de femme".

Cette affirmation repose sur une conception traditionnelle des rôles féminin et masculin, étant relevé au demeurant qu'un refus d'embauche est présumé discriminatoire lorsqu'il est motivé par la situation familiale - concrète ou présumée - de la personne candidate (cf. LEMPEN, in Commentaire de la LEg, 2011, p. 47; cf. ég. LEMPEN, Repenser

Tribunal cantonal TC Page 16 de 20 la discrimination "à raison du sexe" au sens de la LEg à la lumière de la CEDEF, in RDS 2021 II, p. 191 ss, 240; DUNAND, p. 46, qui se réfère à ce propos à l'arrêt du Tribunal supérieur du canton de Soleure du 31 août 1999, in RSJ 97/2001 259). Ainsi, concrètement, cela signifie que E. \_\_\_\_\_, qui a tenu à plusieurs reprises des propos qui tiennent sans équivoque de la discrimination à raison du sexe, a joué au moins à trois reprises un rôle central dans le sort réservé aux candidatures de la recourante, en 2011, 2012 et 2017. 6.2. Sur le vu de ce qui précède, il ne saurait être contesté qu'entre 2011 et 2019, régnait un climat délétère et machiste au sein du SFN, en particulier dans le secteur responsable du recrutement des gardes-faune. Dans ce contexte, les différentes actions menées par la recourante destinées à comprendre ou à remettre en question les différents refus qui lui ont été signifiés étaient dès lors compréhensibles, voire légitimes. De l'avis du Tribunal cantonal, ce sont bien plutôt les compétences qui prévalaient en termes de recrutement et les circonstances qui régnaient au sein du SFN qui ont été l'élément déclencheur des démarches qui sont aujourd'hui "reprochées" à la recourante. Dans ces conditions, il faut dès lors relativiser grandement l'impact de la personnalité de A. \_\_\_\_\_ et le passif évoqué entre les parties sur sa postulation de 2019. Aucun motif justificatif objectif et proportionné ne peut par conséquent être retenu à ce titre (cf. consid. 5.1), étant relevé du reste qu'il ne fait nul doute que la cause de la recourante a permis de faire évoluer les mentalités au sein du SFN, preuve en est l'entrée en fonction de la garde-faune Q. \_\_\_\_\_, engagée vraisemblablement depuis le mois de novembre 2023 ([https://frapp.ch/fr/articles/stories/Q.\\_\\_\\_\\_\\_-premiere-garde-forestiere-fribourg](https://frapp.ch/fr/articles/stories/Q._____-premiere-garde-forestiere-fribourg), consulté le 28 février 2024). Enfin et quoi qu'en pense la DIAF, si la participation de la recourante au groupe de travail (cf. consid. 5.2) a certes joué un rôle, il ne permet toutefois pas de reléguer à l'arrière-plan les nombreux indices de discrimination et circonstances évoqués ci-avant, appréciés dans leur ensemble; cet élément ne peut pas constituer la seule raison objective du non-engagement de l'intéressée en 2019 (cf. DUNAND, p. 63, qui relève sur ce point qu'il peut y avoir d'autres motifs déterminants, en plus du traitement discriminatoire, en se référant à une décision de l'autorité de conciliation du canton de Zurich du 28 mai 2004, [www.gleichstellungsgesetz, ZH/112](http://www.gleichstellungsgesetz.zh.ch/112)). 7. 7.1. Dans ces conditions, il y a lieu de considérer qu'il existe des indices convergents allant dans le sens d'une discrimination à l'embauche fondée sur le genre au sens de l'art. 3 al. 2 LEg à l'égard de la recourante, de telle sorte que l'existence d'une telle discrimination est établie, au degré de la vraisemblance prépondérante (cf. consid. 2.3). Aucun motif objectif pertinent et proportionné ne peut par ailleurs être retenu. Dans la mesure où la recourante a été en mesure d'apporter la preuve, par indices, qu'il existait une discrimination, il appartenait bel et bien à l'employeur, comme l'a précisé la CCEGAL dans sa prise de position du 15 mai 2023, de motiver ce refus d'embauche, exercice auquel il a échoué. La DIAF ne saurait dès lors être suivie lorsqu'elle invoque à ce titre un quelconque renversement du fardeau de la preuve. 7.2. 7.2.1. Aux termes de l'art. 5 al. 2 LEg, lorsque la discrimination porte sur un refus d'embauche ou la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations, la personne lésée ne peut prétendre qu'au versement d'une indemnité par l'employeur. Celle-ci est fixée compte tenu de toutes

Tribunal cantonal TC Page 17 de 20 les circonstances et calculée sur la base du salaire auquel la personne discriminée avait droit ou aurait vraisemblablement eu droit. D'après l'art. 5 al. 4, première phr., LEg, en cas de discrimination portant sur un refus d'embauche, l'indemnité prévue à l'al. 2 n'excédera pas le montant correspondant à trois mois de salaire. Une telle indemnité peut également être exigée en matière de rapports de travail de droit public (cf. art. 2 LEg; arrêt TF 8C\_719/2021 du 4 octobre 2022 consid. 2.1). A ce stade, il est précisé que la loi prévoit un montant maximal mais pas un montant minimal, de sorte que le tribunal requis peut parfaitement fixer à l'indemnité à un montant inférieur à un mois de salaire (cf. ATF 131 II 361 consid. 4.8; DUNAND, p. 63, qui se réfère à un arrêt TC GR ZK2 14 18 du 16 septembre 2014 consid. 3h et 4, in JAR 2015 503). D'après le Tribunal fédéral, qui se réfère aux travaux préparatoires et en particulier au message du

#### **E. 24**

février 1993 concernant la LEg (FF 1993 I 1163), l'indemnité de l'art. 5 al. 2 LEg n'est pas subordonnée à la condition que le candidat à l'emploi discriminé ait subi un dommage ou que l'employeur ait commis une faute: elle se justifie dès que le refus d'embauche est discriminatoire; elle n'a donc le caractère ni de dommages-intérêts, ni d'une sanction pénale. Il s'agit plutôt d'une indemnité sui generis, proche d'une peine conventionnelle ou d'une "amende civile", qui revêt une double fonction, à la fois punitive et réparatrice (ATF 131 II 361 consid. 4.4; DUNAND, p. 61). A l'instar de l'indemnité octroyée en cas de licenciement/renvoi injustifié, l'indemnité pour discrimination à l'embauche est dès lors franche de cotisations, et doit être calculée sur la base du traitement brut du collaborateur ou de la collaboratrice (cf. DUNAND, p. 61). En principe, un intérêt moratoire de 5% (cf. art 104 CO) est en outre dû dès que la créance devient exigible, soit au moment où les rapports de travail auraient dû être créés (cf. arrêts TC FR 601 2023 1 du 29 août 2023 consid. 3.1; TC GE A/2905/2020 (ATA/382/2023) du 18 avril 2023 consid. 8). A propos de la fixation du montant de l'indemnité, les critères principaux résident dans la gravité de la faute de l'employeur et dans celle de l'atteinte à la personnalité de la victime de discrimination. Seront notamment pris en considération le fait que l'employeur ait eu un comportement humiliant/dépréciatif, le fait que le motif discriminatoire constitue l'unique raison du refus d'embauche ou seulement un motif déterminant ainsi que le fait que l'employeur ait refusé de motiver le refus d'embauche ou qu'il ait donné une fausse motivation. Le traitement de référence est le salaire que la personne discriminée aurait touché si elle avait été engagée, étant précisé que celui versé à la personne finalement choisie constituera un précieux indice (cf. DUNAND, p. 62). Selon la jurisprudence cantonale rendue en matière de refus d'embauche (cf. <http://www.leg.ch/>, [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch), [www.senzeparita.ch](http://www.senzeparita.ch), consultés le 28 février 2024), le Tribunal cantonal de Lucerne a accordé, en 2001, une indemnité correspondant à deux mois de traitement à une mère de famille qui n'avait pas été engagée au motif que l'employeur lui a préféré une autre femme, plus âgée, le profil de la recourante impliquant la possibilité d'une nouvelle grossesse ainsi que davantage d'absences en raison de sa maternité (cf. arrêt TC LU V 98 245 du 13 mars 2001). Quant au Tribunal cantonal neuchâtelois, il a jugé qu'il était discriminatoire de considérer que le poste de surveillant au sein d'un établissement d'exécution des peines devait être réservé exclusivement aux hommes pour éviter la mixité et a accordé trois mois de salaire à la candidate d'emblée écartée pour ce motif (cf. arrêt TC NE TA.2000.197-FONC/yr du 4 avril 2001). Par arrêt du 8 février 2006, le Tribunal du canton de Zurich a fixé à deux mois l'indemnité due à une femme pour discrimination à l'embauche en raison de l'annonce de sa grossesse, alors que celle-ci, qui était déjà en fonction et au bénéfice d'un contrat de durée

déterminée, avait reçu une assurance de son employeur pour la conclusion du futur contrat (cf. arrêt TC ZH PB.2005.00049 du 8 février 2006). Dans un arrêt du 1er novembre 2016, le Tribunal cantonal genevois a octroyé l'indemnité maximale,

Tribunal cantonal TC Page 18 de 20 soit trois mois, à une candidate à un poste de professeure à l'Université estimant avoir été discriminée, motif pris que la règle de préférence selon laquelle, à qualifications équivalentes, la préférence est donnée à la personne qui appartient au sexe sous-représenté, avait été violée (cf. arrêt TC GE ATA/915/2016 du 1er novembre 2016, étant précisé que celui-ci a été annulé par le TF 8C\_821/2016 du 26 janvier 2018, une simple vraisemblance n'étant pas suffisante pour admettre une discrimination). Dans une autre affaire genevoise plus récente du 18 avril 2023, l'indemnité a aussi été fixée à trois mois, les faits démontrant que la grossesse de la recourante, les absences en découlant et la maternité avaient été retenus à son encontre, pour ne pas la "fixer" en contrat de durée indéterminée alors même qu'elle en remplissait les conditions. Le dossier indiquait également que le refus d'embauche avait été motivé par la situation de handicap de la personne. Cette discrimination par association devait également être prise en compte dans le cadre de la fixation du montant à allouer (cf. arrêt TC GE ATA/382/2023 du 18 avril 2023, rendu suite à un renvoi pour instruction du TF 8C\_633/2021 du 14 avril 2022).

7.2.2. En l'espèce, compte tenu de l'ensemble des circonstances, en particulier au vu du climat sexiste régnant au sein du SFN, à tout le moins dans le secteur en charge du recrutement des gardes-faune, force est de reconnaître que la discrimination subie par la recourante présente une gravité certaine. Il est rappelé à cet égard qu'en plus des refus d'embauche donnés sous de faux prétextes en 2013 et 2019, l'intéressée a dû supporter, de part et d'autre et à plus d'une occasion, des commentaires dépréciatifs sur sa personne et son genre. En outre, il ne saurait être ignoré l'acharnement montré à son endroit allant croissant jusqu'à la postulation litigieuse de 2019, alors pourtant qu'il lui a été laissé croire, tout au long de ces années, qu'elle conservait ses chances d'être un jour engagée. Compte tenu de la jurisprudence exposée ci-dessus et tout bien pesé, il se justifie dès lors de lui accorder une indemnité équivalant à deux mois de traitement, sur le maximum de trois. Toutefois, contrairement à ce que requiert l'intéressée, le dies a quo de l'intérêt moratoire est arrêté au 1er mars 2020, en lieu et place du 27 octobre 2019. La date du 1er mars 2020 correspond en effet à celle où les rapports de service auraient pu être effectifs (cf. courrier de la recourante au Conseiller d'Etat en charge de la DIAF du 18 mars 2020, dossier de l'autorité intimée, pièce 11) et elle tient au demeurant compte d'un éventuel délai de préavis qu'aurait eu à respecter l'intéressée avant son entrée en fonction. Il incombe pour le surplus à la DIAF de chiffrer précisément dite indemnité, soit de calculer le salaire qui aurait été vraisemblablement versé à la recourante, compte tenu de son parcours professionnel de l'époque, si elle avait été engagée. A cette fin, tant la classe de salaire afférente à la fonction de garde faune que le salaire de la personne finalement engagée pour le poste constitue des indications utiles (cf. consid. 7.2.1, en particulier DUNAND, p. 62).

8. 8.1. Partant, le recours est partiellement admis et la cause renvoyée à la DIAF, charge à elle de chiffrer les deux mois d'indemnité dus à la recourante dans le sens des considérants. Dans ces conditions, il n'est pas nécessaire de donner suite aux mesures d'instruction requises par les parties, l'audition de B. \_\_\_\_\_ demandée par l'autorité intimée n'étant notamment pas de nature à modifier l'opinion de la Cour (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; cf. DUBEY/ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 1972; cf. JAÏCO CARRANZA/

Tribunal cantonal TC Page 19 de 20 MICOTTI, CPJA annoté, 2006, art. 59, n. 59.4). S'agissant de la recourante en particulier - laquelle obtient gain de cause sur le principe -, l'on précise au surplus qu'elle a renoncé à l'ensemble des réquisitions de preuves formulées dans son mémoire de recours du 8 mai 2020 et a uniquement maintenu "l'audition" de la CCEGAL, laquelle a été invitée à s'exprimer par écrit. 8.2. Aux termes de l'art. 134a al. 2, 1ère phr., CPJA, la procédure de recours devant le Tribunal cantonal est gratuite dans la mesure prévue en matière de prud'hommes ainsi que dans les cas soumis à la législation sur l'égalité entre femmes et hommes (cf. art. 13 al. 5 LEg). Dès lors que le litige portait sur la question de savoir s'il y avait ou non eu discrimination à l'embauche, le principe de la gratuité doit s'appliquer. 8.3. La recourante obtient gain de cause pour l'essentiel, l'admission partielle du recours ne tenant qu'au dies a quo des intérêts moratoires dus. Elle a ainsi droit à une indemnité de partie pleine et entière, à charge de l'Etat de Fribourg (cf. 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). La liste de frais produite par Me Adrien de Steiger le 10 mai 2023 répond sur le principe à ces exigences. Elle comptabilise un temps total (arrondi à la dizaine supérieure) de 57.25 heures, pour un montant d'honoraires de CHF 14'312.50. Quand bien même il faut reconnaître que cette affaire a nécessité plusieurs échanges d'écritures, une audience d'instruction ainsi que deux procédures consécutives devant le Tribunal cantonal, et qu'il se justifie dès lors de dépasser le montant maximum de CHF 10'000.-, le nombre d'heures requis paraît toutefois excessif. Tout bien considéré, une durée globale de 45 heures tient raisonnablement compte de la défense des intérêts de la recourante, soit un montant d'honoraires de CHF 11'250.-. L'indemnité due à la recourante se chiffre ainsi à CHF 12'357.40 (CHF 11'250.- d'honoraires + CHF 223.90 de débours + CHF 883.50 de TVA à 7.7%). (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 20 de 20 la Cour arrête : I. Le recours est partiellement admis dans le sens des considérants. Une indemnité de deux mois de traitement brut pour un poste de garde-faune est octroyée à la recourante, treizième salaire compris, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2020, charge à la DIAF d'en arrêter le montant. II. Il n'est pas perçu de frais judiciaires. III. Il est alloué à la recourante, à titre d'indemnité de partie, un montant de CHF 12'357.40 (y compris CHF 883.50 de TVA) à verser en main de son mandataire, à la charge de l'Etat de Fribourg. 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 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 6 mars 2024/smo La Présidente La Greffière-rapporteuse