

FR_GERICHTE 601 2022 46 vom 28. Februar 2023

FR Kantonsgericht, 2023-02-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2022_46

FR: FR_GERICHTE 601 2022 46 du 28 février 2023

IT: FR_GERICHTE 601 2022 46 del 28 febbraio 2023

Regeste

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

Erwägungen

E. 28

janvier 2021 consid. 7.2.1; 8C_204/2020 du 17 août 2020 consid. 4.2.3); que, cela étant, il ne fait pas de doute que, même si les exigences procédurales sont strictes et sont susceptibles de retarder la prise de décision, certaines mesures doivent être prises, elles sans retard, pour respecter le principe de l'immédiateté. D'une part, l'intéressé doit être avisé dès que possible de la procédure (cf. arrêt TF 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 7.2.1) et si l'employeur estime que le rapport de confiance est rompu et que les rapports de service ne peuvent plus se poursuivre, le collaborateur doit être éloigné sans attendre des affaires (cf. art. 33 LPers). L'employeur de droit public doit ainsi manifester de manière claire, effective et cohérente - tout en respectant les règles de droit - qu'il ne parvient plus à accorder sa confiance et qu'il envisage dès lors de prononcer une décision de résiliation pour justes motifs avec effet immédiat (arrêt TC FR 601 2010 77 du 12 juillet 2012 consid. 5b); qu'à cet égard, le Tribunal fédéral a par ailleurs considéré que n'agit pas tardivement l'employeur qui, un mois après la découverte des faits constituant un juste motif, libère l'employé de son obligation de travailler et évoque une fin conventionnelle des rapports de service, puis, un mois plus tard encore, prononce son licenciement (cf. arrêt TF 2A.656/2006 du 15 octobre 2007 consid. 5.2, cité in WYLER/BRIGUET, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, 2017, p. 93); qu'il est dans l'intérêt des collaborateurs que l'Etat-employeur tente de trouver une solution à l'amiable et que l'on ne peut pas déduire d'une telle tentative que la poursuite des rapports de travail puisse raisonnablement être imposée en cas d'échec (cf. arrêt TF 2A.656/2006 du 15 octobre 2007 consid. 5.2.1, cité in WYLER/BRIGUET, p. 93); qu'en ce sens et quoi qu'en pense le recourant, il paraît admissible de relativiser le principe d'immédiateté pour le cas où des négociations sont entamées, à défaut de quoi plus aucune autorité d'engagement n'oserait proposer une fin conventionnelle, de peur de se le voir reprocher, a posteriori, sous l'angle de la célérité; que c'est bien plutôt la réactivité de l'autorité d'engagement de manière générale qui doit être évaluée de cas en cas; qu'à cet égard, il y a lieu de relever en l'espèce que la dispute entre le collaborateur et son directeur a eu lieu le 26 août 2021, que l'intéressé a été convoqué à une séance en vue de l'ouverture d'une procédure de résiliation pour de justes motifs le 20 septembre 2021, qu'un entretien s'est tenu le

Tribunal cantonal TC Page 9 de 16 9 novembre 2021, que l'échec des pourparlers a été constaté à la fin février 2022 et que la décision de renvoi a été prononcée le 8 mars 2022; que, si ces délais peuvent paraître a priori relativement longs, il ne faut pas perdre de vue que, pendant toute la durée cette procédure, le collaborateur n'exerçait plus dans

l'établissement, vu son incapacité médicalement attestée, à compter de la dispute du 26 août 2021; qu'il n'y avait dès lors aucune urgence à l'éloigner des affaires, dans l'intérêt public de l'école; qu'à cela s'ajoute que le prononcé d'une éventuelle mesure ne relevait pas de la compétence de son supérieur direct, mais bien de la DFAC, qui elle-même avait délégué une partie de l'instruction, notamment l'entretien du 9 novembre 2021, au chef du S2; que, dans ces conditions et contrairement à ce que prétend le recourant, il faut considérer que la convocation du 20 septembre 2021, ayant eu lieu un peu plus de trois semaines après l'altercation, n'était pas tardive, étant relevé que, dans l'intervalle, le chef du S2 s'est fait produire différents témoignages écrits afin de comprendre les événements à l'origine du litige; que, pour le reste, c'est le recourant lui-même qui a ensuite, dans un premier temps, fait valoir qu'il n'était pas en mesure d'honorer dite convocation vu son état de santé, avant de requérir qu'une nouvelle date soit fixée pour garantir son droit d'être entendu; qu'ensuite, à compter du moment où les négociations ont été ouvertes, l'on constate que la DFAC a soumis au recourant un premier projet de convention neuf jours après l'entretien du 9 novembre 2021, soit dans un délai tout à fait raisonnable, et que les échanges qui ont suivi, de la part de l'autorité d'engagement en tous cas, ont été réguliers; que l'autorité d'engagement a également été réactive après les négociations pour rendre sa décision, compte tenu des nombreux événements à relater ainsi que des contingences relatives à la procédure interne à respecter; que, sur le vu de ce qui précède, force est de constater que la DFAC n'est pas restée passive, aussi bien avant, pendant, qu'après les négociations; qu'en cela, la présente affaire se distingue de l'arrêt TC FR 601 2020 160 du 9 mars 2021 auquel se réfère le recourant; qu'ainsi et dans les circonstances particulières du cas d'espèce - en particulier l'absence du collaborateur de sa place de travail ainsi que les pourparlers engagés - force est d'admettre que le principe d'immédiateté n'a pas été violé; que, s'agissant du renvoi à proprement parler, si l'on peut regretter en effet qu'une instruction en bonne et due forme, avec confrontation, n'ait pas été menée par la DFAC, il sied de constater que le collaborateur, qui conteste certes avoir proféré certaines injures lors de la dispute du 26 août 2021, admet en tous les cas s'être emporté; qu'il reconnaît avoir dit dans la salle des maîtres qu'il était victime de mobbing, avoir parlé à deux élèves et avoir affirmé, certes à l'extérieur du bâtiment, que le directeur "cassait les élèves et les professeurs"; qu'il ne nie également pas avoir traité le directeur de "petit voyou";

Tribunal cantonal TC Page 10 de 16 que ce comportement ne peut, à l'évidence, pas être toléré de la part d'un enseignant, vis-à-vis de sa hiérarchie, étant rappelé que la scène a eu non seulement lieu devant des collègues mais également devant des élèves; que si le recourant rencontrait des difficultés relationnelles avec son supérieur, voire estimait se trouver en situation de mobbing, il lui appartenait d'insister pour obtenir du soutien notamment auprès de l'Espace santé social, et, suite à l'interruption du suivi, de s'adresser directement à son autorité d'engagement, voire au chef du S2, avec qui il avait déjà eu des contacts au préalable; que si l'on peut comprendre les difficultés qu'engendrent ces conflits interpersonnels entre subordonné et supérieur, rien n'autorisait A. _____ à adopter une telle attitude ce jour-là, d'autant qu'il devait être conscient, vu le rappel à l'ordre du 21 février 2021, qu'un nouvel écart ne serait pas toléré; que le fait que la DFAC décide, à moyen terme, qu'un audit soit mené à B. _____, vu notamment la teneur de l'article de presse du 5 juillet 2022, ne change rien à ce qui précède, la décision étant fondée sur le comportement du recourant lors de la confrontation du 26 août 2021 avec son directeur et sur la rupture du lien de confiance qui en a résulté; qu'en outre, et c'est déterminant, il y a lieu de relever que, lors de son audition du 9 novembre 2021, le recourant a de lui-même

reconnu qu'une collaboration entre lui et le directeur de B. _____ n'était plus possible et que les rapports de service ne pouvaient plus se poursuivre; que, dès le moment où il a admis l'existence d'une rupture du lien de confiance, il pouvait également donner sa démission, possibilité qu'il a par ailleurs évoquée de lui-même lors de son audition, avant d'opter, sur proposition, pour une fin des rapports de service par entente réciproque; que, par la suite, le comportement du recourant apparaît en contradiction avec ce qui précède; que la fin conventionnelle évoquée par les parties avait notamment l'avantage de mettre un terme rapidement à la situation conflictuelle, sans devoir respecter le délai de préavis de six mois imposé par la législation pour le personnel enseignant du secondaire du deuxième degré (cf. art. 16 du règlement cantonal du 14 mars 2016 relatif au personnel enseignant de la DFAC, RPEns; RSF 415.011); que, de plus, lors de la séance du 9 novembre 2021, le collaborateur s'est dit disposé, à plusieurs reprises, à ce que le litige ne s'étende pas dans le temps; que, lors de l'entretien, il a concédé que la fin des rapports de service puisse être envisagée pour le

E. 31

janvier 2022; que, cela étant, par courrier du 26 novembre 2022, l'intéressé a toutefois requis que celle-ci soit repoussée au 31 mars 2022; que, par courrier du 23 février 2022, se référant à un prétendu entretien téléphonique mené entre son nouveau mandataire et le conseiller juridique de la DFAC, il a encore demandé à ce que celle-ci n'intervienne que pour la fin de l'année scolaire 2021/2022, soit à la fin juin 2022, voire au 31 juillet 2022; qu'il ressort pourtant de la décision attaquée - que le recourant ne conteste pas sur ce point - qu'il a été dûment averti, par téléphone du 10 février 2022, voire du 8 février 2022 selon les observations

Tribunal cantonal TC Page 11 de 16 de la DFAC du 15 juin 2022, que la Directrice de la DFAC était disposée à mettre un terme aux rapports de service par entente réciproque, mais au plus tard avec effet au 31 mars 2022, à défaut de quoi une décision de renvoi pour de justes motifs lui serait signifiée; que, de par son attitude, qui confine à la mauvaise foi, tentant sans cesse de repousser la date butoir discutée au préalable, le recourant a perdu de vue le but des pourparlers transactionnels entamés, visant la fixation de la fin des rapports de service de manière conventionnelle à brève échéance, sans qu'aucune mesure administrative ne soit prise à son encontre; qu'à cet égard, il n'a de cesse de répéter que le conseiller juridique de la DFAC avait accepté que la fin des rapports de service soit fixée à la fin juin 2022, voire à la fin juillet 2022, lors d'un téléphone entre lui et son mandataire; que, si l'on ne voit pas en quoi le courrier du 23 février 2022, écrit de la main de son propre mandataire de l'époque, auquel il se réfère pourtant, pourrait constituer une preuve attestant de ce fait, force est de souligner que le conseiller juridique de la DFAC n'avait pas la compétence pour prendre un tel engagement, si tant est qu'il l'ait fait; que, de l'avis de la Cour, le recourant - pensant faussement être en position de force - a profité de la patience de la DFAC et occulté que c'était bien son comportement du 26 août 2021 qui était à l'origine de son licenciement; qu'il a perdu de vue que c'était à bien plaisir que la DFAC avait concédé, après entretien, qu'une fin des rapports de service par entente réciproque pouvait être envisagée; que, vu les exigences toujours plus importantes de la part de l'intéressé, l'autorité d'engagement était en droit, à réception de son courrier du 23 février 2022, revendiquant entre autres la fin des rapports au 30 juin 2022, voire au 31 juillet 2022, de constater l'échec des négociations; qu'à ce moment-là, le collaborateur se trouvait encore en incapacité de travail, prolongée pour la dernière fois le 28 février 2022, jusqu'au 31 mars

2022; qu'or, une reprise d'activité n'était, à l'évidence, pas envisageable, compte tenu de la rupture du lien de confiance, admise de part et d'autre; qu'en ce sens, le prononcé d'un avertissement ou d'une autre mesure moins incisive n'avait pas lieu d'être, étant relevé au surplus que les événements du 26 août 2021 étaient graves; qu'il n'y avait au demeurant aucune raison de maintenir le collaborateur sous contrat, en lui signifiant par exemple une suspension d'activité jusqu'à la fin de l'année scolaire 2022, alors même qu'il avait admis que la poursuite de son activité n'était pas envisageable; que, partant, en vue de sauvegarder l'intérêt public, seul le renvoi s'imposait; que, partant, les conclusions du recourant sur ce point sont rejetées; que reste à trancher la question du certificat de travail; qu'à cet égard, il est rappelé que l'autorité de recours examine avec retenue les décisions d'une autorité à laquelle la législation accorde une large marge d'appréciation (art. 96a al. 1 CPJA). Tel est le cas en particulier des décisions relatives à l'évaluation du travail, des aptitudes et du

Tribunal cantonal TC Page 12 de 16 comportement d'une personne (al. 2 let. a) ou l'octroi d'une prestation à laquelle la législation ne donne pas un droit (al. 2 let. b); qu'il en va ainsi des litiges concernant un certificat de travail (cf. arrêt TC FR 601 2018 6 du 30 mai 2018 consid. 2.2 et les références citées); qu'aux termes de l'art. 126 LPers, le collaborateur ou la collaboratrice peut demander en tout temps à l'autorité compétente un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de service ainsi que sur la qualité de ses prestations, de son comportement et de ses aptitudes (al. 1). A la demande expresse du collaborateur ou de la collaboratrice, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de service (al. 2); qu'en l'absence de règles spécifiques de droit public, le certificat de travail dans la fonction publique est en principe régi par les mêmes principes que ceux prévalant en droit privé. En conséquence, l'interprétation de l'art. 126 LPers doit prendre en considération la jurisprudence et de la doctrine relatives à l'art. 330a CO (cf. arrêt TC FR 601 2018 6 du 30 mai 2018 consid. 3.1 et les références citées); que l'art. 126 al. 1 LPers a trait au certificat de travail que l'on qualifie de complet ou de qualifié tandis que l'al. 2 ne porte que sur la simple attestation de travail (cf. arrêt TAF A-5307/2018 du 18 juin 2019 consid. 7.1.2); qu'un certificat de travail complet (qualifié) doit contenir des indications portant aussi bien sur la qualité du travail fourni que sur le comportement du travailleur. Il doit, d'une part, favoriser l'avenir professionnel du travailleur en étant formulé de manière bienveillante et, d'autre part, donner au futur employeur un reflet le plus exact possible de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur, si bien qu'il doit être complet et conforme à la vérité (ATF 129 III 177 / JdT 2003 I 342). Il convient ainsi de respecter en particulier les principes de vérité, de clarté et de bienveillance (cf. arrêt TC FR 601 2018 6 du 30 mai 2018 consid. 3.2 et les références citées); que l'employeur est en principe libre de rédiger le certificat de travail. L'employé n'a pas le droit d'exiger un contenu de certificat ou des formulations particulières. L'employeur dispose d'un pouvoir d'appréciation tant en ce qui concerne l'évaluation de la performance que du comportement. De même, il est libre de décider quels comportements et qualités positifs ou négatifs de l'employé il souhaite mettre en avant ou ce qui doit constituer le contenu du certificat dans le cas particulier. Il n'y a erreur d'appréciation que si un jugement de valeur se fonde sur des faits objectivement faux ou si des critères autres que ceux en usage dans le commerce sont utilisés (cf. arrêt TC FR 601 2018 6 du 30 mai 2018 consid. 3.3 et les références citées, notamment arrêts TAF A-7670/2015 du 17 mars 2016 consid. 3.3; A-32/2012 du 27 juin 2012); que, selon le principe de l'exhaustivité, le certificat de travail doit contenir, en ce qui concerne la position et la fonction de l'employé, la description exacte et détaillée des activités effectivement exercées, la désignation de la fonction occupée dans l'entreprise ainsi que les éventuelles

attributions de tâches spéciales ou de promotions. Les activités que l'employé n'a exercées qu'une seule fois ne doivent pas être mentionnées (arrêt TC FR 601 2017 179 du 12 juillet 2018 consid. 3.1.4); qu'ainsi, même si un certificat de travail peut paraître court à première vue, notamment en ce qui concerne l'évaluation des prestations, il convient de rappeler que l'employé n'a pas droit à un volume déterminé, mais à un certificat de travail complet. Partant, un certificat de travail ne peut être jugé

Tribunal cantonal TC Page 13 de 16 trop court - et insuffisant - que s'il contrevient au principe de l'exhaustivité (arrêt TC FR 601 2018 6 du 30 mai 2018 consid. 5.4 et les références citées); qu'en l'occurrence, le certificat de travail transmis par la DFAC au recourant le 23 décembre 2021 atteste du fait que ce dernier "(...) a enseigné les mathématiques et la physique (...) du 1er septembre 2009 au 31 janvier 2022 (taux d'activité annuel de 100%). Il a également assumé à plusieurs reprises la fonction de professeur de classe, a assuré le suivi de nombreux élèves pour leur travail de maturité spécialisée et a participé à divers projets pédagogiques personnels (initiation aux échecs) et d'écoles (journées thématiques)". Il est précisé ensuite que "A._____ a accompli son mandat à la satisfaction du [directeur], des proviseurs, de ses collègues et des élèves de l'Ecole qui lui ont été confiés. Les rapports de services ont été résiliés par entente réciproque. Nous le remercions pour son excellent travail et lui souhaitons plein succès dans ses activités futures"; que le recourant considère que dit certificat ne décrit pas la qualité de ses prestations de service de manière fidèle et complète et requiert que la DFAC lui fournisse un certificat au contenu "similaire" à celui qu'il produit à l'appui de son recours. S'articulant de la même manière que celui précité, il est ajouté dans ce dernier un paragraphe attestant du fait que A._____ "(...) a enseigné aux élèves de plusieurs niveaux, à savoir aux 1ères, 2èmes et 3èmes années, lors de laquelle est passé le certificat. Depuis l'introduction des maturités pédagogiques en 2010, il a enseigné chaque année aux élèves de 4ème année menant à la Haute école pédagogique. Pour ses classes de 3ème et de 4ème année, il a été amené à faire passer les examens écrits et oraux ainsi que la maturité pédagogique. A._____ a encore été amené à mettre au point le cours et à établir le script du chapitre nouvellement introduit dans les programmes "Problèmes de recherche" et a également été expert pour les certificats de 3ème année au Collège du Sud de Bulle, pour la Division de culture générale". Enfin, l'avant dernière phrase précise qu'il "(...) a accompli son mandat à l'entière satisfaction (...)" ; qu'or, la question de la maturité pédagogique à laquelle le recourant se réfère est bel et bien évoquée dans le certificat initial produit par la DFAC, sous l'énonciation maturité spécialisée; que, le recourant n'étant pas en droit d'exiger une certaine formulation particulière de son certificat, cette demande d'ajout ne peut pas être suivie; qu'il en va de même du fait qu'il a enseigné à des élèves de différents niveaux, ou encore fait passer des examens; que cela est intrinsèquement lié à sa tâche, étant rappelé qu'il exerçait son activité à un taux de 100% depuis l'année 2009; que, quant à la mention "l'entière satisfaction", en lieu et place de "satisfaction", la jurisprudence rendue en matière civile, applicable par analogie, a eu l'occasion de préciser qu'il n'y a pas lieu de chercher un hypothétique sens caché dans le libellé d'un certificat, ni, en l'espèce, d'attribuer un sens caché et dépréciatif aux mots "notre satisfaction". L'employeur a en principe le choix de la formulation et il lui est loisible d'adopter un style concis plutôt qu'emphatique. Littéralement, il n'existe pas de différence de signification notable entre "notre satisfaction" et "notre entière satisfaction" (cf. arrêt TF 4A_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4); qu'ainsi, au regard de cette jurisprudence et compte tenu des modalités de la résiliation, dite formulation n'est pas inadéquate;

Tribunal cantonal TC Page 14 de 16 que, cela étant, les demandes du recourant tendant à ce que sa participation au script et sa qualité d'expert soient mentionnées doivent être intégrées au certificat litigieux, conformément au principe d'exhaustivité; que le certificat de travail du 23 décembre 2021 doit également être adapté quant au mode de résiliation et au moment auquel les rapports ont pris fin; que, pour être conforme à la vérité, la phrase évoquant la fin des rapports de service par entente réciproque doit être supprimée; qu'il convient en outre de relever que le collaborateur n'a pas exercé son activité du 1er septembre 2009 au 31 janvier 2022, mais jusqu'au 8 mars 2022, étant rappelé que c'est la fin légale qui fait foi, et non la fin de fait des rapports de travail (arrêt TC FR 601 2017 179 du 12 juillet 2018 consid. 3.1.3); qu'une absence, par exemple une mise à pied ou une incapacité médicalement attestée, ne doit néanmoins, en principe et sauf exception particulière, pas être mentionnée (cf. arrêt TC FR 601 2017 179 du 12 juillet 2018 consid. 3.1.3); qu'ainsi, conformément au principe de la bienveillance, et puisque la fin des rapports de travail a généralement lieu pour la fin d'un mois, il sied de retenir la date du 31 mars 2022, en lieu et place du 31 janvier 2022, respectivement du 8 mars 2022 (cf. arrêt TC FR 601 2017 179 du 12 juillet 2018 consid. 3.1.3); qu'ensuite, le document doit être antidaté au 31 mars 2022, étant souligné que cela est possible dans le cas d'une procédure judiciaire (cf. arrêt TC FR 601 2017 179 du 12 juillet 2018 consid. 3.1.3); qu'il appartient à la DFAC de procéder aux modifications nécessaires; que, sur le vu de l'ensemble de ce qui précède, le recours doit être partiellement admis; que, que le recourant ayant conclu à une indemnité équivalente à huit mois de traitement, il y a lieu de retenir que la valeur litigieuse est clairement supérieure à CHF 30'000.-, de sorte que des frais de procédure doivent être perçus (art. 134a al. 2 CPJA a contrario); que, pour rappel, selon le législateur fribourgeois, en vertu des art. 133 et 139 CPJA, les collectivités publiques sont exonérées du paiement des frais de procédure et du versement de l'indemnité de partie sauf si leurs intérêts patrimoniaux sont en cause. D'après la jurisprudence, la notion d'intérêts patrimoniaux recouvre les cas où la collectivité publique agit comme un simple particulier et/ou les cas où sont en cause des intérêts faisant partie de son patrimoine financier, et non pas administratif (arrêt TA FR 4F 1991 34 du 10 avril 1992 consid. 5 in RFJ 1992 199). Lorsqu'une collectivité publique rend une décision à l'égard de l'un de ses collaborateurs, elle n'exerce pas réellement une prérogative découlant de l'accomplissement d'une tâche publique: elle agit comme employeur de la personne et se trouve dans une situation analogue à celle d'un employeur privé exerçant des prérogatives du contrat de travail (arrêt TA FR 1A 93 62 du 23 février 1994 consid. 6 in RFJ 1994 232; qu'aussi, lorsque la décision prise entraîne des conséquences pécuniaires, doit-on admettre que ses intérêts patrimoniaux sont en cause et que, par conséquent, la collectivité publique ne bénéficie ni de l'exonération des frais de procédure prévue par l'art. 133 CPJA ni de celle de l'indemnité de

Tribunal cantonal TC Page 15 de 16 partie de l'art. 139 CPJA (arrêts TA FR 1A 93 62 du 23 février 1994 consid. 6 in RFJ 1994 232 ; 1A 2001 92 du 25 avril 2002 consid. 4); que vu l'admission très partielle de son recours, il se justifie en l'occurrence de considérer que le collaborateur obtient gain de cause pour 1/5, et la DFAC pour 4/5, étant rappelé que la conclusion la plus importante du recourant portait sur la question du principe de son renvoi, intégralement rejetée et que les demandes formulées par l'intéressé s'agissant du certificat de travail ont pour l'essentiel été rejetées. Les frais de procédure sont ainsi mis à charge des parties, dans cette même mesure, soit CHF 1'600.- à charge du recourant et CHF 400.- à charge de la DFAC; que, pour la même raison, le recourant a droit à une indemnité de partie réduite (cf. art. 137 et 138 al. 2 CPJA); qu'il faut rappeler que l'indemnité de partie ne peut

toutefois être allouée que pour la procédure devant la dernière instance cantonale, soit le Tribunal cantonal, de sorte que les prétentions visant une indemnisation pour les opérations devant l'autorité inférieure doivent être rejetées (cf. arrêt TC FR 601 2013 64 du 19 mars 2014 consid. 6a); que l'indemnité de partie doit en outre 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 150.1), 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 40 centimes par photocopie ainsi que des débours au prix coûtant (cf. art. 9 al. 1 Tarif JA); qu'en l'espèce, la liste de frais produite par Me Anne Ruckstuhl Liblin le 23 février 2023 comptabilise des opérations antérieures à la procédure devant le Tribunal cantonal, se base sur un tarif horaire de CHF 280.-, prévoit un prix unitaire par copie supérieur à 40 centimes et enfin un forfait pour des débours à hauteur de 6%; que, dans ces conditions, en application de l'art. 11 al. 1 in fine Tarif JA et sur la base de la liste de frais corrigée, il y a lieu de fixer forfaitairement les honoraires alloués au recourant à CHF 3'750.-, auxquels s'ajoutent 180.- à titre de débours; que, compte tenu de l'admission très partielle du recours, les honoraires doivent ensuite être réduits à 1/5, soit ramenés à un total de CHF 750.- (CHF 3'750.- x 1/5). Partant, l'indemnité réduite due au recourant se chiffre ainsi à CHF 1'001.60 (CHF 750 + CHF 180.- de débours + CHF 71.60 de TVA à 7.7%). Elle est mise à la charge de l'Etat de Fribourg. (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 16 de 16 la Cour arrête : I. Le recours est partiellement admis. II. La Direction de la formation et des affaires culturelles est invitée à fournir un nouveau certificat de travail au recourant, dans le sens des considérants. III. Les frais judiciaires, par CHF 2'000.- sont mis par CHF 1'600.- à la charge du recourant et par CHF 400.- à la charge de l'Etat de Fribourg. S'agissant du recourant, ils sont compensés par l'avance de frais de CHF 2'000.- qu'il a versée et dont le solde de CHF 400.- lui est restitué. IV. Il est alloué au recourant, à titre d'indemnité de partie, un montant de CHF 1'001.60 (TVA comprise de CHF 71.60), à la charge de l'Etat de Fribourg. V. 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 28 février 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.