

FR_GERICHTE 601 2023 127 vom 11. November 2024

FR Kantonsgericht, 2024-11-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2023_127

FR: FR_GERICHTE 601 2023 127 du 11 novembre 2024

IT: FR_GERICHTE 601 2023 127 del 11 novembre 2024

Regeste

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

Erwägungen

E. 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), 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.

E. 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).

E. 3.1

Le droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) et les art. 57 ss CPJA, implique notamment pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision, afin que le justiciable puisse la comprendre, la contester utilement s'il y a lieu et exercer son droit de recours à bon escient. Pour répondre à cette exigence, le juge doit mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Il n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (arrêt TF 1C_415/2022 du 11 juin 2024 consid. 4.1 et les références citées, not. ATF 148 III 30 consid. 3.1; cf. ég. arrêts TF 8C_164/2023 du 3 novembre 2023 consid. 6.2; 8D_2/2017 du 23 février 2018 consid. 5.2). Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle, dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours (cf. ATF 137 I 195 consid. 2.2). En droit fribourgeois, en particulier

s'agissant de suppression de poste, le droit d'être entendu est consacré à l'art. 33 al. 4 du règlement cantonal du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers; RSF 122.70.11). Selon cette disposition, la résiliation est précédée d'une audition de la personne concernée par l'entité de gestion ou le chef ou la cheffe de service. La personne concernée peut demander une audition auprès de l'autorité d'engagement. Cette possibilité est signalée à la personne concernée lors de la première audition.

Tribunal cantonal TC Page 5 de 11

E. 3.2

En l'occurrence, la recourante se plaint du fait que la décision de résiliation des rapports de service du 27 juin 2023 n'est pas suffisamment motivée. De son point de vue, il n'est pas possible, à la lecture de celle-ci, de comprendre les motifs ayant conduit HFR à supprimer le poste d'infirmier-ère-chef-fe du service ambulatoire. Au demeurant, il s'est borné à affirmer, sans précisions, qu'aucun poste équivalent n'était disponible. D'emblée, il sied de rappeler que l'intéressée a été entendue dans le cadre de l'audit et que, comme indiqué dans la décision attaquée, la recourante a été conviée à trois entretiens, le 9 mai, le 6 juin et le 13 juin 2023. Dans ce cadre, aussi bien les modifications organisationnelles que les conséquences qui s'en suivraient en lien avec son poste lui ont été expliquées. Le 17 mai 2023, elle a reçu copie du rapport d'audit et, le 13 juin 2023 – lors de l'entretien qui avait pour objet la confirmation de la suppression de son poste –, non seulement les trois conclusions du rapport d'audit lui ont été rappelées, mais l'intéressée a au surplus été informée des raisons pour lesquelles la première option, consistant en particulier à maintenir le service ambulatoire en l'état, n'était pas retenue. A cette dernière occasion, assistée de son avocat, il lui également été exposé qu'aucun poste ouvert ne répondait à ses qualifications et que, pour des raisons budgétaires, HFR n'avait pas la possibilité de créer un poste correspondant. A relever sur ce dernier point qu'au début de l'année 2023, seule deux personnes, dont elle, occupaient encore un poste d'infirmière-chef au sein de HFR, ce dont elle était nécessairement consciente, tout comme elle devait aussi savoir que ceux d'infirmier-chef de département étaient déjà occupés dans les entités de médecine et spécialités et de spécialités chirurgicales auxquelles allait être intégré le service ambulatoire. Dans ces conditions, la recourante ne pouvait ignorer les motifs à l'appui de la suppression de son poste et les "réflexions" auxquelles se réfère HFR dans la décision attaquée, pas plus que les raisons pour lesquelles aucun poste ne pouvait lui être proposé. La recourante était ainsi parfaitement en mesure de comprendre les tenants et aboutissants de la décision, preuve en est le dépôt de son recours – circonstancié – auprès de la Cour de céans. A ce propos, l'intéressée ne peut pas être suivie lorsqu'elle soutient en particulier que les éventuelles explications orales qu'elle aurait reçues ne permettent pas de pallier l'exigence de la forme écrite. Elle est cela quelque peu procédurière, voire de mauvaise foi, dans les circonstances décrites, l'essentiel étant, en termes de motivation d'une décision, que son lecteur en comprenne le sens et la portée, ce qui est manifestement le cas en l'espèce. La manière de procéder de l'autorité intimée échappant à la critique et respectant le droit d'être entendu de la recourante, le grief y relatif est mal fondé et doit être rejeté.

E. 4.1

A teneur de l'art. 47 LPers, en cas de suppression de poste, le collaborateur ou la collaboratrice est transféré-e à un poste disponible correspondant à sa formation et à ses aptitudes (al. 1). Si aucun poste correspondant à la formation et aux aptitudes du

collaborateur ou de la collaboratrice n'est disponible, les rapports de service sont résiliés (al. 2). Le délai de résiliation est de six mois pour la fin d'un mois (al. 3). Sous réserve de l'al. 5, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une indemnité en fonction de l'âge et des années de service en cas de licenciement ou de transfert, au sens de l'art. 35 al. 2, à un poste rémunéré à un niveau inférieur (al. 4). L'indemnité n'est pas due lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a refusé une offre de poste équivalent, sur le plan de la rémunération, au poste supprimé. Elle n'est pas due non plus lorsque l'Etat a procuré au collaborateur ou à la collaboratrice un emploi auprès d'un autre employeur public ou privé, à des

Tribunal cantonal TC Page 6 de 11 conditions comparables à celles dont il ou elle bénéficiait (al. 5). Les art. 50 à 55 relatifs à la mise à la retraite sont réservés (al. 6). Aux termes de l'art. 33 RPer, est considérée comme suppression de poste, la suppression totale ou partielle d'un poste garanti dans le contrat d'engagement (al. 1 let. a), la modification durable et importante du cahier des charges du titulaire d'un poste garanti dans le contrat d'engagement (al. 1 let. b), la suppression d'un poste non garanti lorsque celle-ci survient après sept années de service consécutives accomplies par le ou la titulaire de ce poste (al. 1 let. c). Au plus tard lorsque la suppression d'un poste est décidée, l'autorité d'engagement transmet le dossier de la personne concernée à l'entité de gestion et, si nécessaire, au Service du personnel et d'organisation aux fins de circulation, en vue d'un nouvel engagement (al. 2). Six mois avant la date de suppression effective du poste, si aucun nouvel engagement ne peut déjà, à cette date, être assuré à la personne concernée, les rapports de service sont résiliés conditionnellement (al. 3). D'après l'art. 34 RPer, l'indemnité de suppression de poste en cas de licenciement est égale notamment au sextuple du traitement mensuel (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé-e de plus de 50 ans révolus (al. 1 let. d). Le montant prévu à l'al. 1 est augmenté d'un traitement mensuel (treizième salaire compris) par quatre années de service accomplies (al. 2).

E. 4.2

Selon la doctrine, la possibilité pour l'employeur fédéral de licencier pour des raisons économiques ou d'exploitation (cf. art. 10 al. 3 let. e de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération; RS 172.220.1) procède directement de la volonté de permettre à l'appareil étatique de s'adapter à l'évolution de ses buts et aux changements sociaux (WYLER/BRIGUET, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, 2017, p. 80). D'après la jurisprudence y relative, la réorganisation de fonctions au sein de l'administration, avec suppression de certains postes ou fonctions, est une question d'organisation administrative et non de droit de la fonction publique. Par conséquent, les autorités judiciaires ne peuvent pas se prononcer sur l'opportunité de telles réorganisations, soustraites ainsi dans une large mesure à leur examen (arrêt TAF A-2394/2014 du 2 octobre 2014 consid. 5.1, confirmé in arrêt TF 8C _810/2014 du 1er avril 2015; WYLER/BRIGUET, p. 80). Aussi, elles se limitent notamment à examiner si lesdites mesures reposent sur des motifs sérieux et si elles ne sont pas uniquement un prétexte avancé pour influencer un rapport de travail particulier (cf. arrêts TAF A-2394/2014 du 2 octobre 2014 consid. 5.1; TC FR 601 2019 97 du 2 mars 2020 consid. 2.1 et la référence citée; ROSELLO, *Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique*, 2016, p. 251). Conçues pour protéger le collaborateur afin de lui permettre de ne pas se retrouver sans aucune sécurité de l'emploi à bref délai, les dispositions relatives à la

suppression d'un poste ne confèrent pas un droit à un emploi de remplacement dans l'administration cantonale (cf. NOVIER/CARREIRA CAMARADA, Panorama de la jurisprudence récente du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (TRIPAC) in JdT 2015 III 3, 39 s., au sujet de l'art. 62 LPers-VD, dont la teneur est similaire à l'art. 47 LPers; cf. arrêt TF 8C_176/2009 du 14 septembre 2009 consid. 7.2). Les règles sur la suppression de poste sont en fait l'expression légale du principe de proportionnalité, qui s'applique même en l'absence de norme idoine et qui commande que l'Etat, lorsqu'il supprime un poste en raison d'une restructuration, doit proposer si possible à l'agent concerné une mesure portant moins atteinte à ses droits, telle une autre place correspondant à ses capacités (cf. arrêts TF 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2; 8C_902/2012 du 18 septembre 2013 consid. 6.2; NOVIER/CARREIRA CAMARADA, p. 39).

Tribunal cantonal TC Page 7 de 11 D'après la jurisprudence fédérale relative au droit du personnel de la Confédération, dont on peut s'inspirer par analogie en tenant compte de la taille des structures étatiques sur le plan cantonal et de leurs particularités, il convient d'emblée de souligner qu'il n'existe pas de garantie de maintien dans l'emploi. L'obligation de l'employeur de proposer au collaborateur un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui trouve sa limite dans l'existence même de ce poste (cf. arrêts TF 8C_810/2014 du 1er avril 2015 consid. 3.1; 1C_361/2007 du 17 juin 2008 consid. 5; TAF 2394/2014 du 2 octobre 2014 consid. 5.2). Il apparaît en effet que, dans la plupart des collectivités publiques cantonales, il n'existe pas, pour les employés dont le poste est supprimé, un véritable "droit à être réaffecté" dans un autre poste. En effet, les employeurs publics semblent souvent avoir une obligation de moyen et non de résultat, la question d'une indemnisation restant toutefois réservée (cf. arrêt TF 8C_285/2015 du 27 avril 2015 consid. 6.1; ROSELLO, p. 250). En somme, une décision de licenciement pour suppression de poste est valable pour autant que deux conditions cumulatives soient réalisées: il faut tout d'abord qu'il s'agisse d'une réelle suppression de fonction, justifiée par des motifs objectifs d'organisation de l'administration publique, et non d'un simple prétexte utilisé dans le but de se séparer sans trop de difficultés d'un collaborateur; il faut ensuite qu'il soit impossible d'affecter le titulaire de la fonction à un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles (cf. arrêt TF 8C_454/2019 du 20 mai 2020 consid. 3.1.2)

E. 5.1

En l'occurrence, la suppression du poste de la recourante est intervenue sur la base des conclusions d'un audit externe, dans le cadre duquel la recourante a été entendue. Cet audit avait pour objectif de questionner aussi bien la pertinence de la structure organisationnelle du service ambulatoire que son mode de management. Sur ce premier point, il ressort du rapport que depuis l'autonome 2022, cinq départements, organisés verticalement, ont été créés au sein de HFR, avec pour responsable un binôme composé d'un médecin-chef et d'un infirmier-chef de département, lesquels sont eux-mêmes assistés par la direction financière et celle des RH. Au moment de l'audit, le service ambulatoire, regroupant lui-même plusieurs entités, fonctionnait en revanche sur un plan horizontal avec à sa tête A. _____ (cf. rapport d'audit de avril 2023, dossier de l'autorité intimée, pièce 2, p. 3). Le rapport d'audit retenait qu'il existait trois options possibles pour HFR afin d'améliorer la structure organisationnelle du service des soins ambulatoires, dont les deux dernières consistaient à intégrer ledit service dans d'autres départements (cf. rapport d'audit d'avril 2023, dossier de l'autorité intimée, pièce 2, p. 18-19). Il concluait que "[l]e nombre d'EPT du service

ambulatoire en regard du nombre des EPT des autres départements [pouvait] être un argument pour privilégier les choix 2 et 3" (rapport d'audit d'avril 2023, dossier de l'autorité intimée, pièce 2, p. 20). Il découle de ce qui précède que la mesure tendant à supprimer le poste de la recourante a été prise dans le cadre d'une réorganisation – objectivement établie –, qui plus est déjà effective au moment où la décision attaquée a été rendue, s'agissant de certaines entités de HFR (sur la question de la restructuration des services en départements, cf. communiqué de presse du 1er juillet 2022, "Nouvelle organisation de la Direction médicale de HFR", www.h-fr.ch, rubrique Médias > Communiqués de presse > 2022, mot-clé "organisation", consulté à la date de l'arrêt). De l'avis de la Cour, s'il est certes regrettable que l'audit à l'origine de la restructuration apprécie également, en parallèle, le modèle managérial adopté par A._____, il convient de souligner que les deux aspects sont traités séparément dans le rapport et font l'objet de conclusions distinctes

Tribunal cantonal TC Page 8 de 11 également. En cela, la présente cause se différencie de la situation traitée dans l'arrêt neuchâtelois (cf. arrêt TC NE CDP.2018.62 du 27 septembre 2018) auquel se réfère la recourante, dans lequel les impératifs économiques et d'organisation n'avaient pas été évalués indépendamment de la personne.

E. 5.2

S'agissant de la suppression du poste à proprement parler, elle a été annoncée à la recourante au cours des trois entretiens tenus en mai et juin 2023. Le 13 juin 2023, l'intéressée a été informée que le choix s'était finalement porté sur la troisième option préconisée par l'audit, à savoir que le service ambulatoire serait finalement intégré dans d'autres départements, en l'occurrence celui de médecine et spécialités et celui de spécialités chirurgicales, avec pour conséquence la suppression de son poste (cf. procès-verbal du 13 juin 2023, dossier de l'autorité intimée, pièce 4, p. 1). À cet égard, l'on ne saurait remettre en cause les affirmations de HFR lorsqu'il soutient, dans ses observations du 22 janvier 2024, que la solution retenue a été prise sur la base d'une pesée d'intérêts entre les diverses options de l'audit, qu'elle visait à tirer profit des synergies et à répondre à un besoin d'économicité, car créer un nouveau département aurait quant à lui entraîné d'importants surcoûts, avec notamment la création d'un poste de médecin-chef. Ce dernier point (négatif), annoncé explicitement à la recourante lors de la rencontre du 13 juin 2023, est du reste confirmé par le rapport d'audit (cf. rapport d'audit d'avril 2023, dossier de l'autorité intimée, pièce 2, p. 18; procès-verbal du 13 juin 2023, dossier de l'autorité intimée, pièce 4, p. 1). Dans ces circonstances, force est dès lors de reconnaître que la suppression du poste de la recourante – en tant que conséquence de la restructuration établie ci-avant – était fondée sur des motifs sérieux et objectifs. Contrairement à ce que soutient cette dernière, la suppression est en outre bien réelle. L'intéressée ne peut à ce propos pas être suivie lorsqu'elle affirme, sans preuve tangible, que c'est désormais B._____ qui occupe son poste. Cette dernière est directrice des soins et est, à ce titre, appelée à garantir l'organisation de ceux-ci, la manière dont ils sont dispensés et à s'assurer de la qualité et de la sécurité des prestations fournies. En ce sens, elle est responsable de tous les départements de soins, y compris ceux dans lesquels les différentes unités du service ambulatoire ont été intégrées. En d'autres termes, la fonction exercée par B._____ est totalement différente de celle qu'exerçait A._____, limitée à la seule direction du service ambulatoire. Sur ce point d'ailleurs, si la recourante reconnaît, dans sa détermination du 1er mars 2024, que trois unités du service ambulatoire ont bel et bien été intégrées dans d'autres départements de HFR, l'autorité intimée paraît pour sa part tout à fait crédible lorsqu'elle soutient que la transition en

départements nécessite du temps, ce qui a pour conséquence que l'ensemble des unités du service ambulatoire n'a pas encore, au mois de mars 2024, pu intégrer opérationnellement les départements prévus, mais qu'elles leur sont déjà affiliées. En outre, il ne peut pas non plus être retenu qu'il est question d'un licenciement déguisé, en lien avec la personne de A._____. Sur ce point, la recourante fait notamment valoir qu'elle a fait l'objet d'une rétrogradation au début de l'année 2023, son statut ayant été modifié en ce sens qu'elle est devenue infirmière-chef de service, alors qu'elle occupait jusqu'ici un poste d'infirmière-chef de clinique. A cet égard, il est relevé que le contrat initial de travail de la recourante n'a été produit par aucune des parties, pas plus que le prétendu avenant ou autres pièces attestant du statut de la collaboratrice au 1er janvier 2023. Cela étant, quoi qu'il en soit, il ne semble pas qu'il ait été question d'un changement de fonction à proprement parler, mais bien plutôt d'une modification dans la dénomination de celle-ci, preuve en sont la fiche de salaire de A._____ figurant au dossier ainsi que la description de fonction de référence adoptée par le Conseil d'Etat le 8 novembre 2011,

Tribunal cantonal TC Page 9 de 11 lesquelles ne font aucune différence entre l'infirmier-chef de clinique ou de service (cf. fiche de salaire du mois de décembre 2023, dossier de l'autorité intimée, pièce 8, p. 2; www.fr.ch, rubrique Travail et entreprises > Travailler à l'Etat > Salaires et échelles des salaires > Classification des fonctions par secteur d'activité, fonction de référence "6 33 330", consulté à la date de l'arrêt). En tout état de cause, A._____ ne soutient pas que son "ancien" poste d'infirmière-chef de clinique a été maintenu dans la nouvelle structure de HFR et rien au dossier ne permet de parvenir à cette conclusion. Ainsi, du moment qu'aucun indice ne permet de retenir que la collaboratrice a été délibérément projetée/rétrogradée dans une nouvelle fonction d'infirmière-chef de service dont HFR savait qu'elle risquait d'être supprimée, l'on ne voit pas en quoi cet élément est pertinent dans le cas d'espèce.

E. 5.3

S'agissant de la question de l'absence de poste équivalent, il est rappelé qu'il n'existe désormais plus, au sein de HFR, d'infirmière-chef de service (cf. organigramme de la direction des soins, dossier de l'autorité intimée, pièce 7; consid. 3.2). Rien ne permet au surplus de remettre en doute l'autorité intimée lorsqu'elle soutient que les postes existants d'infirmière-chef de départements sont déjà pourvus et que cela remonte à une période antérieure à la suppression du poste de A._____. Par ailleurs, avec HFR, il sied de reconnaître que la recourante ne peut pas occuper un poste d'infirmière-chef d'unité de soins. Elle ne dispose en effet pas des qualifications requises puisqu'elle n'a pas pratiqué sur le terrain depuis à tout le moins 2018, au moment de son engagement au sein de HFR. Dans ces conditions, il y a lieu de reconnaître qu'il n'existe pas de poste correspondant à la formation et aux aptitudes de la recourante, au sens de l'art. 47 al. 2 LPers.

E. 5.4

Pour le reste, le délai applicable de six mois pour la fin d'un mois de l'art. 33 al. 3 Rpers a été respecté par l'autorité intimée, la décision de résiliation conditionnelle des rapports de service pour cause de suppression de poste ayant en effet été notifiée le 27 juin 2023 avec effet au 31 décembre 2023. Enfin, une indemnité correspondant à sept mois de traitement lui a été versée conformément aux art. 34 al. 1 let d et al. 2 RPers, étant souligné qu'il n'est pas contesté qu'elle était âgée de plus de 50 ans révolus au moment où la décision a été rendue, et qu'elle comptabilisait quatre ans de service.

E. 6.1

Sur le vu de ce qui précède, le recours (601 2023 127) est ainsi rejeté et la décision du 27 juin 2023 de HFR confirmée. Quant à la requête (601 2023 128) d'effet suspensif, elle devient sans objet.

E. 6.2

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, entre autres, principalement à sa réintégration et subsidiairement à l'octroi d'une indemnité pour licenciement injustifié équivalant à quinze mois de traitement, de sorte que la valeur litigieuse de CHF 30'000.- est nécessairement atteinte. Des frais de procédure doivent dès lors être perçus (art. 134a al. 2 CPJA a contrario). Conformément à l'art. 131 al. 1 CPJA, il appartient à la recourante, qui succombe, de supporter ces frais, fixés à CHF 2'000.-, et compensés par l'avance de frais versée. Pour la même raison, il ne lui est pas alloué d'indemnité de partie (cf. art. 137 CPJA). En revanche, 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

Tribunal cantonal TC Page 10 de 11 (cf. art. 139 CPJA a contrario; arrêts TA FR 1A 1993 62 du 23 février 1994 in RFJ 1994 232, 233; 1A 2001 92 du 25 avril 2002 consid. 4), 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 23 février 2024, et celle complémentaire du 29 octobre 2024, répondent à ces exigences. Elles comptabilisent un montant d'honoraires respectifs de CHF 2'988.31 et de CHF 229.16, ce qui représente, de façon raisonnable, un peu plus de 12 heures de travail, et fixe les débours à environ CHF 27.11 et CHF 6.48. Elles prennent en outre directement en compte un taux de TVA de 7.7% pour les opérations effectuées en 2023, et un taux de 8.1% pour celles de 2024. Sur la base de ces listes de frais, il y a dès lors lieu de fixer l'indemnité de partie allouée à HFR à CHF 3'504.95 (CHF 3'250.20 + CHF 254.75), dont CHF 253.90 (CHF 234.80 + CHF 19.10) au titre de la TVA. (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 11 de 11 la Cour arrête : I. Le recours (601 2023 127) est rejeté. II. La requête d'effet suspensif (601 2023 128), 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 à HFR, à titre d'indemnité de partie, un montant de CHF 3'504.95 (TVA de CHF 253.90 comprise), à la charge de la recourante. 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 ou 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 11 novembre 2024/ape/smo/vaa La Présidente Le Greffier-stagiaire

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