

FR_GERICHTE 605 2022 77 vom 15. März 2023

FR Kantonsgericht, 2023-03-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2022_77

FR: FR_GERICHTE 605 2022 77 du 15 mars 2023

IT: FR_GERICHTE 605 2022 77 del 15 marzo 2023

Regeste

Arrêt de la Ie Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 18

novembre 2022 inclusivement. Elle a considéré que des prestations volontaires, dont une indemnité de départ de CHF 96'025.- (en vertu d'un plan social) et une "prime de rétention" de CHF 246'675.- (en vertu d'une convention), versées par le dernier employeur en lien avec la résiliation des rapports de travail, devaient être prises en considération, après diverses déductions légales, à hauteur d'un montant déterminant de CHF 169'500.-. La Caisse a calculé que ce dernier montant correspondait à 10 mois et 14 jours ouvrables de salaire mensuel de l'assuré et couvrait ainsi la perte de gain de celui-ci durant la période litigieuse du 1er janvier 2022 au 18 novembre 2022. C. Contre cette décision sur opposition, l'assuré interjette recours auprès du Tribunal cantonal le 5 mai 2022. Il conclut implicitement à ce que le droit aux indemnités de chômage lui soit reconnu à partir du 1er janvier 2022 déjà. En particulier, le recourant allègue que le montant de CHF 246'675.-, stipulé dans une "convention de prime de rétention" qu'il avait signée le 5 novembre 2020, était une "prime d'objectif" par laquelle son employeur voulait s'assurer de sa collaboration dans le maintien des performances de l'usine et de la bonne marche du projet, en le liant et en l'empêchant de quitter l'entreprise. Le recourant affirme que, bien que la convention prévoyait le versement de la prime à la fin des rapports de travail, celle-ci n'était pas conditionnée par son licenciement. Il relève à cet effet que, selon la convention, une partie (50%) de la prime lui aurait quand même été due quand bien même le site n'aurait pas fermé. Selon le recourant, cette prime de CHF 246'675.- était dès lors un revenu exceptionnel lié aux activités qu'il avait menées pour son employeur et non pas une prestation volontaire que ce dernier lui aurait allouée pour la résiliation de leurs rapports de travail. D. Dans ses observations du 31 mai 2022, accompagnées du dossier, l'autorité intimée s'en remet à l'appréciation du Tribunal de céans quant au sort à réserver au recours, singulièrement quant à la qualification juridique de la "prime de rétention" de CHF 246'675.-. Elle rappelle qu'en l'état, le droit à l'indemnité du recourant est reconnu dans son principe à partir du 19 novembre 2022. Dites observations ont été transmises au recourant, le 1er juin 2022, pour information.

Tribunal cantonal TC Page 3 de 10 E. Aucun autre échange d'écritures n'a été ordonné entre les parties. Il sera fait état du détail des arguments des parties dans les considérants de droit du présent arrêt pour autant que cela soit utile à la solution du litige, considérants dans le cadre desquels seront par ailleurs examinés leurs moyens de preuve. en droit 1. Interjeté en temps utile et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire compétente à raison du lieu et de la matière par un assuré directement touché par la décision sur opposition

attaquée, le recours est recevable. 2. Parmi ses buts, la loi du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (loi sur l'assurance-chômage, LACI; RS 837.0) vise notamment à garantir aux personnes assurées une compensation convenable du manque à gagner causé par le chômage (art. 1a al. 1 let. a LACI). 3. Conformément à l'art. 8 al. 1 let. b LACI, l'assuré a droit à l'indemnité de chômage si – entre autres conditions – il a subi une perte de travail à prendre en considération au sens de l'art. 11 LACI. Selon l'alinéa 1 de cette dernière disposition, il y a lieu de prendre en considération la perte de travail lorsqu'elle se traduit par un manque à gagner et dure au moins deux journées de travail consécutives. 3.1. Selon l'art. 11 al. 3 LACI, intitulé "perte de travail à prendre en considération", n'est pas prise en considération la perte de travail pour laquelle le chômeur a droit au salaire ou à une indemnité pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail. Le salaire se définit comme la contre-prestation principale de l'employeur à la prestation de services du travailleur. Plus précisément, constitue un salaire, par opposition à d'autres formes de rétribution, toute rémunération promise contractuellement dans son principe et dont le montant est déterminé ou objectivement déterminable, sur la base de critères objectifs convenus et prédéterminés, sans dépendre de l'appréciation de l'employeur (WYLER / HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 183 et les références citées). 3.2. Selon l'art. 11a al. 1 LACI, intitulé "prestations volontaires de l'employeur en cas de résiliation des rapports de travail", la perte de travail n'est pas prise en considération tant que des prestations volontaires versées par l'employeur couvrent la perte de revenu résultant de la résiliation des rapports de travail. 3.3. Conformément à l'alinéa 2 de cette même disposition, les prestations volontaires de l'employeur ne sont prises en compte que pour la part qui dépasse le montant maximum visé à l'art. 3 al. 2 LACI (lequel renvoie à l'art. 22 al. 1 de l'ordonnance du 20 décembre 1982 sur

Tribunal cantonal TC Page 4 de 10 l'assurance-accidents [OLAA; RS 832.202; dans sa teneur en vigueur depuis le 1er janvier 2016]), à savoir CHF 148'200.- par an. 3.4. En vertu de l'art. 11a al. 3 LACI, le Conseil fédéral règle les exceptions lorsque les prestations volontaires sont affectées à la prévoyance professionnelle. Sur la base de cette délégation de compétence, le Conseil fédéral a adopté l'art. 10b de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI; RS 837.02). Ce dernier article précise que les montants affectés à la prévoyance professionnelle sont déduits des prestations volontaires à prendre en compte selon l'art. 11a al. 2 LACI jusqu'à concurrence du montant limite supérieur fixé à l'art. 8 al. 1 de la loi du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP; RS 831.40; dans sa teneur – ici applicable – en vigueur du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2022), appelé "salaire coordonné". Ce montant s'élevait en 2021 et 2022 à CHF 86'040.-. 4. Sont réputées prestations volontaires de l'employeur, au sens de l'art. 10a OACI, les prestations allouées en cas de résiliation de rapports de travail régis par le droit privé ou par le droit public qui ne constituent pas des prétentions de salaire ou d'indemnités selon l'art. 11 al. 3 LACI. 4.1. Lorsqu'elles dépassent un maximum (ou montant franc), les prestations volontaires repoussent dans le temps le délai-cadre d'indemnisation, ouvrant ainsi une période de carence. La notion de "prestations volontaires" de l'employeur au sens de l'art. 11a LACI est définie négativement: il faut entendre les prestations allouées en cas de résiliation des rapports de travail régis par le droit privé ou par le droit public qui ne constituent pas des prétentions de salaire ou d'indemnités selon l'art. 11 al. 3 LACI (art. 10a OACI). Il s'agit d'une notion spécifique à

l'assurance- chômage, en ce sens que les prestations volontaires visées par l'art. 11a LACI peuvent également reposer sur un contrat qui lie l'employeur. Il est question, dans un sens large, des indemnités qui excèdent ce à quoi la loi donne droit à la fin du contrat de travail, en particulier des indemnités de départ destinées à compenser les conséquences de la perte de l'emploi (ATF 145 V 188 consid. 3.4 et les références citées). Il s'agit, en particulier, d'éviter une indemnisation à double. Les prestations ne sont cependant prises en compte qu'à partir d'un certain seuil, afin de ne pas dissuader les employeurs de proposer des plans sociaux (ATF 145 V 188 consid. 3.5 et les références citées). Ce qui est décisif est le caractère volontaire de la prestation versée par l'employeur à la fin du rapport de travail (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, ad art. 11a, p. 116, n. 5).

4.2. En vertu de l'art. 10c al. 1 OACI, la période pendant laquelle la perte de travail n'est pas prise en considération commence à courir le premier jour qui suit la fin des rapports de travail pour lesquels les prestations volontaires ont été versées, quel que soit le moment auquel l'assuré s'inscrit au chômage.

4.3. Selon la définition de l'art. 335h al. 1 de la loi du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse (code des obligations, CO; RS 220), le plan social est une convention par laquelle l'employeur et les

Tribunal cantonal TC Page 5 de 10 travailleurs fixent les moyens d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre ou d'en atténuer les conséquences. Le plan social, encouragé par la procédure de licenciement collectif, vise à permettre l'allocation aux employés concernés de prestations supplémentaires, qu'elles soient spontanément et volontairement offertes par l'employeur, ou qu'elles résultent d'une négociation avec la représentation des travailleurs, les travailleurs directement ou un syndicat, dans le souci d'atténuer les conséquences de leur licenciement (WYLER / HEINZER, p. 688 et les références citées). S'agissant de l'assurance-chômage, les prestations particulières prévues par un plan social sont des prestations volontaires au sens de l'art. 11a LACI. Dans la mesure où elles excèdent le montant maximum (CHF 148'200.- par an) visé à l'art. 3 al. 2 LACI, elles repoussent dans le temps le délai- cadre d'indemnisation, ouvrant ainsi une période de carence (WYLER / HEINZER, p. 690 et les références citées).

5. Dans un arrêt 8C_822/2015 du 14 janvier 2016, le Tribunal fédéral a jugé du cas d'un directeur d'une société anonyme en poste depuis 2012 dont les rapports de travail avaient pris fin au 31 décembre 2014 en raison du retrait d'une marque automobile du marché européen. En cours d'année 2014, en prévision de l'arrêt de la vente de véhicules neufs par la société en Europe, l'employeur et l'assuré avaient passé une convention (suivie d'un avenant) portant sur la fin de leurs rapports de travail. En vertu de cette convention, à la fin des rapports de travail, l'employeur avait payé à son employé, entre autres montants, une indemnité de départ de CHF 36'266.- et un "retention cash grant" de CHF 332'800.- soumis à la condition que l'employé eût rempli jusque-là de manière satisfaisante ses obligations (consid. 3.1). Ce "retention cash grant" avait été convenu afin que l'employé restât disponible jusqu'à l'arrêt de la vente de véhicules neufs, respectivement ne quittât pas prématurément l'entreprise (consid. 3.2).

Dans cet arrêt, le Tribunal fédéral a d'abord rappelé que la règle de l'art. 11a LACI avait été introduite parce qu'il avait été jugé choquant que des assurés qui reçoivent des indemnités très élevées de leur ancien employeur obtiennent l'indemnité de chômage dès le premier jour. Il a aussi rappelé qu'une pleine substitution de celles-ci aux indemnités journalières de l'assurance-chômage aurait en revanche pour conséquence que les plans sociaux ne prévoiraient plus d'indemnités de départ (consid. 2.2 et les références citées). Le Tribunal fédéral a ensuite considéré que l'accord individuel passé dans le cas concret par les parties dans le cadre de la fin de leurs rapports de travail constituait – comme l'indemnité de départ

– une compensation financière des conséquences de la cessation des rapports de travail, compensation qui ne dépendait que de la volonté de l'employeur et n'était due que si la performance de l'employé avait été satisfaisante (consid. 3.2 et la référence citée). Le Tribunal fédéral a dès lors confirmé la qualification des juges de première instance selon laquelle le "retention cash grant", à l'instar de l'indemnité de départ, n'était pas un droit au salaire ou à une indemnité pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail au sens de l'art. 11 al. 3 LACI,

Tribunal cantonal TC Page 6 de 10 mais bien une prestation volontaire de l'employeur au sens des art. 11a LACI et 10a OACI (consid. 3.2). 6. En l'espèce, le litige porte sur la question de savoir si le montant de CHF 246'675.- qu'a touché l'assuré à la fin de ses rapports de travail doit être qualifié de salaire ou, à défaut, de prestation volontaire de l'employeur. De la réponse à cette question dépendra la date d'ouverture du droit à l'indemnité de chômage de l'assuré: à partir du 1er janvier 2022 dans la première hypothèse; à partir du 19 novembre 2022 dans la seconde. En revanche, il n'est pas litigieux que le montant précité de CHF 246'675.- ne constitue pas une indemnité pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail au sens de l'art. 11 al. 3 LACI, les rapports de travail ayant été résiliés dans le respect du délai ordinaire de résiliation (cf. art. 335c al.1 et 2 CO et attestation de l'employeur du 20 janvier 2022 in bordereau de la Caisse, p. 73-74). Enfin, il n'est ni contesté ni contestable que l'indemnité de départ de CHF 96'025.- qu'a touchée l'assuré en vertu du plan social mis en place par l'entreprise constitue une prestation volontaire de l'employeur en cas de résiliation des rapports de travail, destinée à atténuer les conséquences du licenciement. 6.1. Il ressort du dossier administratif notamment que, par contrat de travail signé par D. _____ SA et l'assuré les 26 et 27 avril 2017 respectivement, ce dernier a été engagé à 100% pour une durée indéterminée, à partir du 1er mai 2017, en tant que cadre de ladite entreprise pour un salaire mensuel brut de CHF 11'000.-, treize fois l'an, auquel s'ajoutait un bonus représentant au maximum le 10% de son salaire annuel brut, indexé sur le résultat de performance annuel (cf. bordereau de la Caisse, p. 113-119). Ce contrat a fait l'objet de deux avenants, les 23 juin 2020 et 25 août 2020, suite à de nouvelles conditions d'emploi (concernant en particulier le temps de travail, l'éventualité maladie et le délai de congé) (cf. bordereau de la Caisse, p. 103-105 et 112). 6.2. Le 21 octobre 2020, l'assuré et son employeur ont passé une "convention de prime de rétention" ("retention bonus agreement"), assortie d'une clause de confidentialité, que l'assuré a signée le 5 novembre 2020. Son contenu est partiellement retranscrit ci-dessous (cf. bordereau de la Caisse, p. 16-20): "1. Contexte 1.1 Les rapports de travail entre les parties (les Rapports de Travail) sont régis par le contrat de travail du 26.04.2017 (le Contrat de Travail). L'Employé fournit ses services sur le site de la Société à E. _____ (le Site). 1.2 La Société nécessite du soutien de l'Employé pour analyser et recommander la future stratégie quant à la fabrication de F. _____. Les projets peuvent ou non déboucher sur une recommandation et une action visant à la fermeture définitive du Site et à la résiliation des Rapports de Travail. Il est important de noter que le résultat final de cette évaluation demeure totalement ouvert, de sorte que toutes les mesures de restructuration (y compris une hypothétique procédure

Tribunal cantonal TC Page 7 de 10 de licenciement collectif et la fermeture définitive du Site) restent de simples et lointaines éventualités. (...). 1.3 Dans ce contexte et afin de réduire l'incertitude qui en résulte pour l'Employé, les parties conviennent des dispositions particulières qui suivent: 2. Prime de Rétention 2.1 Sous les conditions suspensives

(cumulatives) suivantes, à savoir (i) que le Site soit fermé, et (ii) que les Rapports de Travail entre la Société et l'Employé (a) aient été maintenus jusqu'à l'arrêt de la production (...) ou (b) aient été résiliés par la Société avec effet à une date antérieure sans motifs justifiés, et (iii) que le Site ait rempli les objectifs suivants: (1) jusqu'à l'annonce d'une éventuelle fermeture: production, volume, qualité, sécurité et objectifs financiers remplis à 90% pour autant que cela soit intervenu sous l'influence de la direction locale; et (2) après une éventuelle fermeture: sécurité et objectifs de réduction remplis à 100% et (iv) que l'Employé n'ait pas violé les dispositions de confidentialité prévus (...), l'Employé recevra une prime de rétention volontaire et unique (la Prime de Rétention) de CHF 246.675 brut[s], à verser dans le mois suivant la fermeture du Site ou la fin des Rapports de Travail, selon ce qui se produit le plus tard." 6.3. Par lettre du 28 septembre 2021, l'employeur a confirmé à l'assuré la résiliation de son contrat de travail pour le 31 décembre 2021 en raison de la fermeture de l'entreprise, en précisant que "les soldes éventuels de vos heures et de vos vacances vous seront versés au terme du contrat de travail, tout comme le prorata de votre 13ème salaire et les indemnités de départ" (cf. bordereau de la Caisse, p. 98-100). 6.4. L'assuré s'est alors inscrit à l'assurance-chômage dont il a revendiqué le droit aux indemnités à partir du 1er janvier 2022 (cf. inscription à l'assurance-chômage du 23 décembre 2021, signée le 4 janvier 2022, et demande d'indemnité de chômage du 18 janvier 2022 in bordereau de la Caisse, p. 120-121 et 106-109). 6.5. A la fin décembre 2021, en sus du salaire et du 13ème salaire, l'employeur a versé à l'assuré, entre autres montants, une indemnité de départ de CHF 96'025.- bruts conformément au plan social, ainsi qu'un bonus de CHF 18'501.- bruts (cf. décompte de salaire du 21 décembre 2021 in bordereau de la Caisse, p. 97). Le même mois, l'assuré a affecté un montant de CHF 25'000.- au rachat d'années de cotisation d'assurance prévoyance professionnelle (cf. attestation du 8 décembre 2021 concernant les cotisations de prévoyance de la Fondation collective Vita in bordereau de la Caisse, p. 34). Le mois d'après, à la fin janvier 2022, avec la mention "Gratification Rétention – Convention signée", le désormais ex-employeur a versé la "prime de rétention" convenue d'un montant brut de CHF 246'675.- (cf. décompte de salaire du 25 janvier 2022 in bordereau de la Caisse, p. 85).

Tribunal cantonal TC Page 8 de 10 6.6. Dans l'intervalle, lors d'un échange de courriels qui a eu lieu entre la Caisse et la manager des ressources humaines de l'employeur, cette dernière a dans un premier temps expliqué que le montant de CHF 246'675.- se rapportait à une convention qui "portait sur les éléments liés au projet unique de fermeture du site et engageait les parties prenantes à une complète confidentialité et à rester jusqu'au terme du projet, depuis les étapes de réflexions jusqu'à la réalisation complète des objectifs fixés. Ce bonus unique et exceptionnel soumis à confidentialité couvrait [la] période du 1er novembre 2020 au 31 décembre 2022 [recte: 2021]" (cf. courriel du 25 février 2022 de l'employeur à la Caisse in bordereau de la Caisse, p. 38-39). La manager des ressources humaines de l'employeur a ensuite ajouté que "ce montant peut effectivement être considéré comme une indemnité de départ supplémentaire, puisqu'elle a trait au projet de fermeture exclusivement" (cf. courriel du 3 mars 2022 de l'employeur à la Caisse in bordereau de la Caisse, p. 38). 7. A la lumière des faits documentés ci-dessus, la Cour de céans constate que, tout au long de ses rapports de services, l'assuré avait droit à – et percevait – un salaire mensuel de base pour le travail qu'il fournissait à son employeur D. _____ SA. Ce salaire lui était dû selon les règles de droit du travail (cf. not. art. 322 al. 1 CO) et sans dépendre de l'appréciation de l'employeur. Son montant était promis et déterminé par le contrat de travail conclu en 2017. Il constituait donc la contre- prestation principale de

l'employeur à la prestation de services du travailleur. S'y ajoutait un bonus, également prévu par le contrat de travail, représentant au maximum le 10% du salaire annuel brut, indexé sur le résultat de performance annuel. A côté de cela, l'assuré et son employeur ont passé en 2020 une convention, intitulée "convention de prime de rétention" ("retention bonus agreement"), assortie d'une clause de confidentialité, selon laquelle le premier recevrait du second – à certaines conditions – une "prime de rétention volontaire et unique" de CHF 246'675.- bruts dans le mois suivant la fermeture du site ou la fin des rapports de travail, selon ce qui se produirait le plus tard. 7.1. A lire de près les clauses de cette convention, l'on constate que son but était de réduire l'incertitude qui résultait pour l'assuré de l'éventualité d'une fermeture définitive du site et d'une procédure de licenciement collectif. Son but était également, pour l'employeur, de s'assurer du "soutien" de son employé durant toute la phase du projet de fabrication de F._____, autrement dit de lier ce dernier afin qu'il ne quitte pas prématurément l'entreprise. Le paiement de la prime de rétention convenue était certes soumis à la réalisation d'objectifs, comme le relève l'assuré dans son recours, mais aussi et surtout à la fermeture du site et au maintien des rapports de travail jusqu'à l'arrêt de la production de celui-ci. En l'absence de fermeture du site d'ici au 31 octobre 2021, l'assuré n'aurait en effet pas eu droit à cette prime de rétention. Il aurait touché en lieu et place une autre prime (appelée "prime cible" selon le chiffre 2.2 de la convention) d'un montant de moitié moindre à celui de la prime de rétention. C'est dès lors à bon droit que, dans sa décision sur opposition attaquée, la Caisse a considéré que la prime de rétention en question constituait un élément étroitement lié à la résiliation des rapports de travail, elle-même liée à la fermeture du site, fermeture qui constituait d'ailleurs le motif de résiliation du contrat de travail.

Tribunal cantonal TC Page 9 de 10 7.2. Cela étant, la Cour de céans constate que, outre le fait qu'elle était liée à la fermeture du site et à la résiliation des rapports de travail en découlant, cette prime de rétention n'avait pas le caractère d'un salaire dû pour un travail accompli. Elle était avant tout destinée à rétribuer l'assuré, sous réserve que les objectifs fixés soient atteints, pour l'engagement qu'il avait pris de ne pas quitter l'entreprise avant la fermeture du site, respectivement avant la fin des rapports de travail. Il s'agissait dès lors d'une indemnité excédant ce à quoi la loi donne droit à la fin du contrat de travail. L'employeur a d'ailleurs attesté qu'elle pouvait en définitive être considérée comme une "indemnité de départ supplémentaire". Le présent cas d'espèce soumis à la Cour de céans présente ainsi de nombreuses similitudes avec celui qui avait donné lieu à l'arrêt fédéral exposé ci-dessus. 7.3. A défaut de constituer une prétention de salaire, le montant brut de CHF 246'675.-, fixé dans la "convention de prime de rétention" de 2020, doit être qualifié de prestation volontaire de l'employeur en cas de résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 11a al. 1 LACI. Ce montant a permis à l'assuré de compenser durant plusieurs mois les conséquences de la perte de son emploi. Plus précisément, si l'on se réfère au calcul opéré par la Caisse dans sa décision sur opposition attaquée (consistant à additionner CHF 96'025.- [indemnité selon le plan social] et CHF 246'675.- [prime de rétention] puis à y soustraire CHF 148'200.- [montant franc] et CHF 25'000.- [montant affecté à la prévoyance professionnelle], ce qui donne un montant déterminant de CHF 169'500.-), l'on constate que ce dernier montant déterminant de CHF 169'500.- (divisé par celui du salaire mensuel [salaire de base + 13ème salaire + allocations diverses] de CHF 15'860.-) a permis à l'assuré, durant la période du 1er janvier 2022 au 18 novembre 2022, de couvrir sa perte de gain consécutive à son licenciement. Ce calcul ne prête pas le flanc à la critique. 7.4. En application de l'art. 11a al. 1 LACI, il n'y a dès lors pas lieu de prendre en considération

une perte de gain dans l'intervalle du 1er janvier 2022 au 18 novembre 2022, intervalle durant lequel les prestations volontaires versées par l'employeur assuraient une compensation convenable du manque à gagner causé par le chômage et repoussaient au 19 novembre 2022 l'ouverture du délai- cadre d'indemnisation. Dans un souci d'éviter une indemnisation à double, la Caisse n'avait donc pas vocation à prester durant cette période. En conséquence de quoi, c'est à bon droit que la Caisse a nié le droit de l'assuré à l'indemnité journalière de l'assurance-chômage du 1er janvier 2022 au 18 novembre 2022. Partant, le droit à l'indemnité journalière de ce dernier ne peut être reconnu qu'à partir du

E. 19

novembre 2022, sous réserve que les autres conditions de ce droit fussent toujours remplies à cette dernière date. 8. Compte tenu de tout ce qui précède, le recours du 5 mai 2022 doit être rejeté et la décision sur opposition du 27 avril 2022 confirmée.

Tribunal cantonal TC Page 10 de 10 En application du principe de la gratuité de la procédure valant en la matière, il n'est pas perçu de frais de justice. Il n'est pas alloué de dépens. la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. II. Il n'est pas perçu de frais de justice. III. Il n'est alloué aucune indemnité de partie. IV. Notification. Un recours en matière de droit public peut être déposé auprès du Tribunal fédéral contre le présent jugement dans un délai de 30 jours dès sa notification. Ce délai ne peut pas être prolongé. Le mémoire de recours sera adressé, en trois exemplaires, au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne. Il doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi le jugement attaqué viole le droit. Les moyens de preuve en possession du (de la) recourant(e) doivent être joints au mémoire de même qu'une copie du jugement, avec l'enveloppe qui le contenait. La procédure devant le Tribunal fédéral n'est en principe pas gratuite. Fribourg, le 15 mars 2023/avi Le Président :
Le Greffier-rapporteur :

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