



Présidente : Sylviane Liniger Odiet
Juges : Daniel Logos et Gérald Schaller
Greffière : Gladys Winkler Docourt

ARRET DU 12 JUILLET 2017

en la cause liée entre

A.,

demandeur,

et

la République et Canton du Jura, agissant par son Gouvernement, Hôtel du Gouvernement,
Rue de l'Hôpital 2, 2800 Delémont,

défenderesse.

CONSIDÉRANT

En fait :

A.

A.1 A. (ci-après le demandeur), né en 1984, a été engagé en qualité d'agent administratif au sein de l'Office des véhicules (OVJ) sur la base de contrats de durée déterminée, du 1^{er} mai 2012 au 31 décembre 2015 (PJ 1 et 2 demandeur). Dans l'intervalle, un poste prévoyant un engagement de durée indéterminée a été mis au concours. L'intéressé a déposé sa candidature, sans succès, si bien que ses rapports de travail ont pris fin le 31 décembre 2015.

A.2 Le 24 septembre 2015, le demandeur a sollicité un certificat de travail. Un certificat de travail intermédiaire daté du 7 octobre 2015 lui a été remis quinze jours plus tard. Le 12 octobre 2015, l'intéressé a contesté le contenu de ce document et a demandé des rectifications. Un second certificat intermédiaire lui a donc été remis le 12 novembre 2015. Toujours insatisfait, le demandeur a à nouveau demandé des modifications. Par la suite et en dépit de plusieurs entretiens et rencontres avec des collaborateurs du Service des ressources humaines et/ou ses supérieurs

hiérarchiques à ce propos, le demandeur a continué à contester le contenu dudit certificat jusqu'en janvier 2016.

- A.3 Le 12 avril 2016, le demandeur a adressé un courrier recommandé au chef du Département de l'environnement, l'informant qu'il n'avait toujours pas reçu son certificat de travail définitif et qu'il contestait le certificat intermédiaire qui lui avait été transmis. Le chef du Département lui a transmis un certificat de travail définitif le 20 mai 2016, que l'intéressé a contesté le 30 mai 2016.
- A.4 Celui-ci a finalement saisi l'Autorité de conciliation en matière de personnel de l'Etat, qui n'a pas pu concilier les parties lors de la séance du 6 septembre 2016. Une autorisation de procéder a ainsi été délivrée au demandeur.
- B. Le 13 septembre 2016, le demandeur a adressé à la Cour de céans un courrier intitulé "Action administrative – Modification du certificat de travail ainsi que demande d'indemnisation pour retard du certificat de travail". A la demande de la juge instructrice, il a complété sa requête le 4 octobre 2016, retenant les conclusions suivantes :
1. Modifier mon certificat de travail du 5 mai 2016 dans le sens de ma proposition du 3 novembre 2015;
 2. Constater que ledit certificat a été établi et envoyé très tardivement (malgré plusieurs e-mail, téléphone, RDV chez SRH, courrier recommandé), en violation de l'art. 330a CO et 97 al. 1 CO;
 3. Constater que le certificat comporte des appréciations inexactes et non fondées en violation de l'art. 97ss CO et 42 al. 2 CO;
 4. En conséquence, condamner la République et Canton du Jura à me verser une indemnité de CHF 11'000.- pour le préjudice subi en raison du retard injustifié et des appréciations inexactes sur le certificat de travail;
 5. Mettre les frais de la procédure à charge de la République et Canton du Jura.

Pour l'essentiel, il prétend que son certificat de travail définitif a été délivré tardivement, ce qui lui a porté préjudice dans sa recherche d'emplois car il n'a pas pu fournir de certificats lors de ses entretiens. Le contenu du certificat est en outre inexact, de sorte qu'il doit être modifié. Il demande à être indemnisé pour le préjudice subi.

- C. Le 24 janvier 2017, la défenderesse a conclu au rejet de l'action, respectivement à l'irrecevabilité des conclusions 1, 2 et 3, sous suite de frais et dépens. Elle souligne qu'à la lecture de l'action, on ne comprend pas sur quels points le demandeur souhaiterait que son certificat soit modifié. Le renvoi à un document en annexe est sur ce point irrecevable. En tout état de cause, les modifications requises par le demandeur ne peuvent pas être apportées. Le demandeur n'a par ailleurs pas d'intérêt à faire constater que le certificat a été envoyé tardivement ni à faire constater qu'il comportait des appréciations inexactes. Il n'a pas non plus droit à une indemnité en raison d'un prétendu retard dans la délivrance dudit certificat, puisqu'il disposait

d'un certificat de travail intermédiaire le 7 octobre 2015, dont le contenu était conforme à ce qu'il pouvait attendre. Au demeurant, le demandeur n'a pas établi son préjudice ni en quoi il serait le cas échéant en lien de causalité avec les prétendues inexactitudes ou le retard allégué dans la délivrance du certificat.

- D. Le 8 février 2017, le demandeur a fait part de ses dernières remarques. Il a pour l'essentiel rappelé les arguments qu'il avait soulevés dans son mémoire de demande.
- E. Il sera revenu ci-après dans la mesure utile sur les différents éléments du dossier.

En droit :

1. La Cour administrative est manifestement compétente pour connaître de la présente affaire, puisqu'elle oppose le demandeur à son ancien employeur, la République et Canton du Jura, que la voie du recours (art. 160 let. a Cpa) ou de l'action (art. 167 al. 1 let. a Cpa) soit ouverte.
2. A titre préalable, il y a lieu de préciser que le présent arrêt ne porte que sur la problématique du certificat de travail du demandeur. Le choix du candidat finalement retenu pour le contrat de durée indéterminée n'est pas abordé ici, dès lors que le demandeur, même s'il en fait état dans sa demande, ne retient aucune conclusion à ce propos et que la procédure par-devant l'Autorité de conciliation n'a pas porté sur cette question.
3. Il convient en premier lieu de se pencher sur la recevabilité de l'action de droit administratif.
 - 3.1 La Cour administrative est saisie soit par la voie du recours de droit administratif, soit par la voie de l'action de droit administratif. Les contestations dans lesquelles l'action est en principe ouverte sont énumérées de manière exhaustive à l'article 147 Cpa (BROGLIN, Réforme de la justice jurassienne : questions choisies, in : RJJ 2001, p. 15ss, sp. p. 22). Cette disposition doit être mise en parallèle avec les articles 146 et 168 Cpa ; ces derniers prévoient que l'action de droit administratif ne concerne que des contestations de droit public qui ne peuvent pas faire l'objet d'une décision sujette à un recours auprès des instances de la juridiction administrative. Autrement dit, même lorsqu'elle se voit saisie d'une action déposée en application de l'article 147 Cpa, la Cour administrative doit tenir compte des articles 146 et 168 Cpa qui posent le principe de la subsidiarité de l'action par rapport au recours.

Pour déterminer si la voie de l'action est ouverte, la Cour de céans doit d'abord examiner si le litige correspond à l'un de ceux qui figurent dans l'énumération de l'article 147 Cpa. Si tel est le cas, il faut encore que le litige en question ne puisse pas faire l'objet d'une décision au sens de l'article 2 Cpa, décision qui serait sujette à opposition puis à recours au sens des articles 94 ss et 117 ss Cpa (RJJ 2008, p. 82 consid. 2.2 ; RJJ 2006, p. 85 ; BROGLIN/WINKLER DOCOURT, Procédure administrative, Principes généraux et procédure jurassienne, 2015, n° 513). Le cas

échéant, en cas de doute entre la voie de l'action et celle de la décision sujette à recours, il y a lieu d'opter pour la seconde conformément au principe de subsidiarité de l'action (cf. ADM 140/2015 du 2 mai 2017 et les références citées, RJJ 2009, p. 239 consid. 2.2 ; RJJ 2008, p. 82, consid. 2.2 ; RJJ 2003, p. 170 consid. 5a).

3.2 Selon l'article 147 let. a Cpa, l'action de droit administratif est en principe ouverte en cas de contestations relatives à des "prétentions découlant des rapports de service des magistrats, des employés de l'État et des autres agents publics". Cependant, nonobstant le libellé de cette disposition légale, la jurisprudence et la doctrine considèrent de manière constante qu'il est possible de rendre une décision, sujette à recours, en matière de rapports de service (notamment RJJ 2006, p. 99, et RJJ 1993, p. 10 ; BROGLIN/WINKLER DOCOURT, op. cit., n° 508). Cette manière de faire peut s'imposer, en particulier, lorsque des dispositions légales déterminent les droits des fonctionnaires. Dans de tels cas, une autorité administrative pourra sans peine rendre une décision, sujette à recours, dès lors qu'il ne s'agit que d'appliquer, de manière unilatérale, un barème ou d'autres règles définissant le traitement. Il en va autrement lorsque les prétentions revendiquées ne trouvent pas de fondement directement et précisément déterminé dans la loi. C'est notamment le cas si les droits invoqués par un fonctionnaire ou un employé de l'Etat trouvent leur fondement dans un contrat de droit administratif discuté librement par deux parties, s'ils doivent être déduits du principe général d'égalité de traitement ou s'ils constituent des prétentions en réparation d'un préjudice à la fois matériel et moral suite à un licenciement injustifié (dans l'ordre, RJJ 2001, p. 224 consid. 1 ; RJJ 2004, p. 164 consid. 3.1 et ADM 116/2005 du 7 septembre 2007 consid. 1, non publié in RJJ 2007, p. 201 ; ADM 9/2010 du 2 mai 2011 consid. 1.1, confirmé par arrêt du TF 8C_686/2014 du 25 août 2015 ; ADM 140/2015 du 2 mai 2017).

3.3 En l'espèce, le demandeur requiert la modification de son certificat de travail. L'article 62 LPer indique que sur requête adressée au Service des ressources humaines, l'employé peut demander en tout temps un certificat de travail 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. L'article 150 OPer a une teneur tout à fait similaire. Un certificat de travail ne constitue pas une décision attaquable en tant que telle et son contenu est sujet à appréciation, notamment s'agissant de la qualité des prestations, du comportement et des aptitudes ; l'employeur a en principe le choix de la formulation (cf. TF 4A_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4 ; cf. également ci-dessous, consid. 4.1).

Différentes législations, respectivement jurisprudences cantonales considèrent toutefois que l'obtention et/ou la modification d'un certificat de travail en matière de fonction publique doivent faire l'objet d'une décision puis d'un recours. A teneur de l'article 31a de la loi genevoise générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (B 5 05), tout membre du personnel peut recourir à la Chambre administrative de la Cour de justice contre les décisions relatives à un certificat de travail le concernant (cf. également TF 8C_116/2014 du 3 mars 2015). La Cour de droit public du canton de Neuchâtel

considère que la demande tendant à l'obtention d'un certificat de travail n'est pas un cas prévu par l'article 58 let. a LPJA, qui ouvre la voie de l'action pour les prestations pécuniaires découlant des rapports de service des agents de l'Etat et des communes, et doit par conséquent faire l'objet d'une décision (RJN 2008, p. 262, confirmé le 13 novembre 2015 dans l'arrêt CDP.2006.426).

A la différence de la législation genevoise, ni la LPer ni l'OPer ne prévoient expressément la voie de la décision pour contester un certificat de travail. L'article 94 LPer indique simplement que toute décision prise en vertu de ladite loi et concernant la situation de l'employé peut faire l'objet d'un recours auprès de la Cour administrative du Tribunal cantonal, dans les trente jours qui suivent l'échec de la tentative de conciliation. La jurisprudence admet toutefois que certaines prétentions découlant de la législation en matière de personnel de l'Etat doivent faire l'objet d'une action, conformément du reste à ce que prévoit l'article 147 let. a Cpa. A cet égard, la requête du demandeur doit être qualifiée de prétention découlant des rapports de service au sens de l'article 147 let. a Cpa. La notion de prétention visée par cette disposition est par ailleurs manifestement plus large que les seules prestations pécuniaires visées par la législation neuchâteloise (cf. art. 58 let. a LPJA).

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la voie de l'action s'impose, ainsi que le reconnaît du reste le Gouvernement dans sa réponse.

4. Le demandeur demande la modification de son certificat de travail "dans le sens de sa proposition du 3 novembre 2015". La défenderesse conteste la recevabilité de cette conclusion.
- 4.1 S'agissant de la forme, l'article 157 Cpa relatif à l'action renvoie aux règles en matière de recours. Or, selon la doctrine et la jurisprudence, la motivation du recours doit permettre de comprendre pour quelles raisons et sur quels points la décision attaquée est contestée. Il n'y a pas lieu de poser d'exigences trop sévères lorsque le recours émane d'un profane, de sorte que même une motivation sommaire est admissible. Il suffit que l'autorité de recours puisse comprendre pourquoi le recourant conteste la décision attaquée (BROGLIN/WINKLER DOCOURT, op. cit., n° 410).
- 4.2 En l'espèce, le demandeur a produit en annexe à son mémoire une proposition de certificat qu'il avait envoyé par courriel du 3 novembre 2015 à son chef de service, (PJ 9 du demandeur). Une rapide comparaison du certificat délivré et de la proposition du demandeur permet de comprendre quelles sont les modifications requises par le demandeur et déclarer la conclusion n° 1 irrecevable pour ce motif serait constitutif de formalisme excessif (sur cette notion : MOOR/POLTIER, Droit administratif, vol. II, 2^{ème} éd., 2011, p. 262), d'autant plus que le demandeur agit seul et n'est pas assisté d'un avocat. En outre, selon la jurisprudence, si le travailleur demande la rectification du contenu du certificat de travail, il doit formuler lui-même le texte requis, de manière à ce que le tribunal puisse le reprendre sans modification dans son jugement (TF 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.2). Tel est bien le cas ici.

Il convient dès lors d'entrer en matière.

5. Le certificat de travail a pour objectif essentiel de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il s'agit d'un moyen de preuve qui sert à attester de la durée de la relation contractuelle, de la nature des prestations fournies par le travailleur, de la conduite du travailleur tout au long du contrat et de la qualité des prestations fournies ainsi que des aptitudes du travailleur. Si les deux premiers éléments reposent sur des critères objectifs, les deux derniers confèrent de facto à l'employeur une marge d'appréciation plus grande. Cette appréciation est cependant subordonnée aux règles relatives à la protection de la personnalité du travailleur et doit se limiter à ce qui est nécessaire (CARRUZO, *Le contrat individuel de travail*, 2009, p. 395). Le certificat de travail qualifié doit ainsi comporter une liste détaillée des tâches accomplies par le travailleur. Seules les activités réellement effectuées doivent être mentionnées. L'ensemble de l'activité ne peut être décrit dans le certificat, lequel doit se limiter aux éléments principaux du travail. En outre, la rédaction du certificat de travail doit respecter certains principes généraux, de manière à donner un reflet fiable du point de vue d'un tiers de bonne foi de la prestation de travail effectuée. Il doit être rédigé de manière bienveillante. Il s'agira ainsi en particulier de souligner les points positifs en lien avec le travailleur, de manière à donner une bonne image de celui-ci. Le certificat doit également être complet. Il doit dès lors comprendre tous les éléments significatifs de la relation entre les parties, cela d'un point de vue objectif et raisonnable. Le document doit nécessairement inclure des informations sur la qualité de travail et sur le comportement de l'employé, mais non sur l'un ou l'autre seulement. Il doit enfin être exact, toutes informations erronées, trompeuses ou imprécises devant en être exclues. Le certificat doit ainsi inclure tous les éléments importants, que ceux-ci soient positifs ou négatifs. Encore faut-il que les indications péjoratives soient pertinentes et fondées. Ne doivent à l'inverse pas être pris en compte les divergences et incidents isolés (David AUBERT, in Dunand/Mahon, *Commentaire du contrat de travail*, Berne 2013, n° 16 et 17 ad art. 330a CO ; WYLER/HEINZER, *Droit du travail*, 3^{ème} éd., Berne 2014, p. 415ss). Si le travailleur n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des informations trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification. Il pourra dans ce cadre proposer un certificat libellé par ses soins. Le travailleur supporte le fardeau de la preuve à propos des points dont il demande l'adjonction ou la rectification (art. 8 CC). L'employeur doit pour sa part collaborer et démontrer la réalité des appréciations négatives qu'il entend voir figurer dans le certificat de travail. S'il s'en abstient, la rectification demandée par le travailleur devra être admise (TF 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1 ; David AUBERT, *op. cit.*, n° 46, 47, 53 et 54).

6.

6.1 Le demandeur relève que son supérieur direct n'a pas été consulté lors de l'établissement du certificat de travail. Or, selon l'article 62 al. 3 LPer, ce document est établi par le Service des ressources humaines, en collaboration avec le supérieur hiérarchique ou le chef de service ou d'office, et cosignés par eux. Ce grief du demandeur n'est ainsi pas pertinent, puisque le certificat a été établi par la cheffe du service.

- 6.2 Dans sa demande, le demandeur prétend qu'il a assuré la délivrance de la totalité des prestations du secteur de l'admission des personnes et des véhicules, alors que le certificat mentionne qu'il a assuré une partie de ces tâches, à savoir immatriculation des véhicules, accueil et orientation des clients, délivrance de renseignements, traitement du courrier et commande de plaques. La réponse mentionne que le demandeur n'avait pas la compétence de délivrer d'autres prestations, notamment celles en lien avec les conducteurs (admission à la circulation des personnes, demande de permis d'élève, établissement de permis de conduire, permis internationaux délivrance de cartes handicapées, contrôles médicaux des conducteurs) et les diverses autres prestations liées à l'admission des véhicules et à l'immatriculation (gestion des clients professionnels, autorisations spéciales, formulaires douaniers, etc.). Dans sa réplique spontanée, le demandeur ne revient pas sur cet aspect du certificat et ne conteste pas qu'il n'a pas assuré toutes les tâches dévolues au secteur. Il n'y a ainsi pas lieu de modifier le certificat sur ce premier point, purement factuel.
- 6.3 Le demandeur prétend qu'il était "très ponctuel", alors que le certificat mentionne "ponctuel". Selon Le Larousse, est ponctuel celui qui fait à point nommé ce qu'il doit faire, sans retard ni négligence. A l'instar de ce que relève la réponse, on ne voit pas ce que l'adjonction de l'adverbe "très" pourrait amener.
- 6.4 Le demandeur requiert que le certificat mentionne qu'il donnait entière satisfaction dans l'accomplissement de ses tâches, alors que le certificat relate qu'il a exécuté son travail conformément aux ordres reçus.
- 6.4.1 Selon la doctrine, le travailleur qui n'établit pas avoir fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne ne peut pas prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'"il a œuvré à notre entière satisfaction" (DAVID AUBERT, op. cit., n° 25-28). Dans un arrêt récent, le Tribunal fédéral considère toutefois que l'employeur doit s'en tenir au sens premier des mots qu'il utilise dans le certificat de travail, sans chercher à y dissimuler un message qui puisse être compris différemment ; par conséquent, il n'y a pas lieu de chercher un hypothétique sens caché dans le libellé d'un certificat, ni 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 » (TF 4A_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4).
- 6.4.2 Dans un courriel du 18 avril 2013, la cheffe de l'OVJ informe une collaboratrice à l'OVJ et le demandeur que le travail donnant toute satisfaction, elle a validé leur passage en classe 9 (PJ 6 défenderesse). Dans un courriel du 28 janvier 2016, en réponse au demandeur qui exigeait que différentes modifications soient apportées à son certificat de travail, le Service des ressources humaines indique que selon l'OVJ, les extournes du demandeur sont dans la moyenne ; ils se situent à un niveau semblable à ceux de ses collègues ; il a également eu des critiques ou des retours négatifs de la part de clients, tout comme d'autres employés. Il en conclut que les

indications qui figurent dans le certificat correspondent aux prestations fournies (PJ 13 demandeur). Le demandeur ne parvient pas à démontrer qu'il aurait accompli ses tâches de manière particulièrement diligente, respectivement avec une qualité au-dessus de la moyenne qui justifierait qu'on indique qu'il a donné satisfaction. Le courriel du 18 avril 2013, qui est intervenu une année après l'engagement du demandeur, alors qu'il a finalement travaillé plus de 3.5 ans au sein de l'OVJ, ne constitue pas une telle preuve. L'appréciation selon laquelle il a exécuté son travail conformément aux ordres reçus apparaît de ce fait correcte.

- 6.5 L'employeur doit également décrire l'attitude du travailleur, soit ses traits de caractère ou la manière dont celui-ci s'est comporté durant son emploi. Est également visée la relation que le travailleur a établie avec les tiers, soit avec ses supérieurs hiérarchiques, ses collègues, les clients de l'employeur, les fournisseurs, etc. Lorsqu'il travaille en équipe, son attitude avec ses collègues doit en sus être décrite (David AUBERT, op. cit., n° 29-31). Un travailleur qui a souvent des disputes avec ses collègues de travail ne peut pas exiger qu'on le décrive comme très apprécié de ses collègues de travail (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail – code annoté, p. 202, n° 1.12).

Il ressort du dossier que le demandeur entretenait des relations très difficiles avec sa collègue, notamment à partir de l'automne 2014. Celle-ci s'est confiée à sa supérieure directe ainsi qu'au chef de secteur (PJ 1, 2 défenderesse). Celui-ci a tenté d'intervenir (PJ 3 défenderesse), sans grand succès (PJ 4 et 5 défenderesse). Nantie de ces faits, la cheffe de l'OVJ a requis l'intervention du SRH (PJ 6 défenderesse). Les tensions étaient vives et le chef de secteur a finalement décidé de placer le demandeur au guichet (PJ 6 défenderesse). Il a par ailleurs déjà été relevé ci-dessus que son travail avait fait l'objet de retours négatifs de la part des clients. Pour ces raisons, le passage selon lequel le demandeur aurait entretenu d'excellentes relations avec les clients, avec ces supérieurs hiérarchiques ainsi que ses collègues ne peut pas être retenu.

- 6.6 Finalement, on relèvera qu'il n'existe aucun droit général du travailleur à ce que l'employeur inclue systématiquement, dans le certificat de travail, des remerciements et des vœux pour l'avenir professionnel du salarié (TF 4C.36/2004 du 8 avril 2004 consid. 5).
7. Le demandeur invoque l'arbitraire par rapport au certificat de travail concernant B. Davantage que l'arbitraire, on doit considérer que le demandeur se prévaut du principe d'égalité de traitement. De toute évidence, au vu dudit certificat de travail, les prestations fournies par B. ont été appréciées de ses supérieurs et son travail a davantage donné satisfaction que celui de A. Celui-ci ne donne aucun élément propre à étayer sa version selon laquelle ses prestations auraient été au moins aussi bonnes.
8. Pour le surplus, il n'apparaît pas que l'établissement du certificat de travail ait été tardif, d'autant moins que l'intéressé disposait d'un certificat de travail intermédiaire pour rechercher un emploi dans l'intervalle. Le délai de 5 mois dès la fin des rapports de travail au 31 décembre n'apparaît pas excessif ; à cet égard, il faut rappeler que

le demandeur a interpellé le chef de Département le 12 avril 2016 et que le certificat lui est parvenu quelque six semaines plus tard (le 20 mai), étant précisé que les précédents courriels concernaient la modification du certificat intermédiaire. Or la loi ne précise pas dans quel délai le certificat de travail doit être délivré par l'employeur, lequel doit, selon la jurisprudence, en principe réagir sans tarder dans un délai de l'ordre de quelques semaines, deux mois tout au plus. Il s'agit du temps minimum raisonnablement nécessaire à l'établissement du document demandé (David Aubert, op. cit., n° 6).

9. Les conclusions en constat du demandeur doivent être déclarées irrecevables, faute d'intérêt et d'autant plus que l'action en constatation est subsidiaire à l'action condamnatoire (BROGLIN/WINKLER DOCOURT, op. cit., n° 515). Or le demandeur retient une conclusion condamnatoire.
10. Finalement, la conclusion du demandeur visant à obtenir une indemnité de CHF 11'000.- pour le préjudice subi doit être rejetée, puisqu'aucun des griefs qu'il invoque n'est bien fondé (cf. a contrario, WYLER/HEINZER, p. 420).
11. Compte tenu du sort de la cause, il appartient au demandeur qui succombe d'assumer les frais de la procédure (art. 219 al. 1 Cpa). En outre, il s'acquittera d'une indemnité de dépens en faveur de l'Etat. Celle-ci est fixée en tenant compte du fait que le travail juridique a été effectué par un collaborateur de la défenderesse (art. 230 al. 2 Cpa; cf. également BROGLIN/WINKLER DOCOURT, op. cit., n° 651-654). On peut estimer en équité à une huitaine d'heures le travail fourni, à un tarif horaire de CHF 100.-.

**PAR CES MOTIFS
LA COUR ADMINISTRATIVE**

rejette

la demande dans la mesure de sa recevabilité ;

met

les frais de la présente procédure, par CHF 1'800.-, à charge du demandeur, à prélever sur son avance ;

alloue

à la défenderesse une indemnité de dépens de CHF 800.-, à verser par le demandeur ;

informe

les parties des voies et délai de droit selon avis ci-après ;

ordonne

la notification du présent arrêt :

- au demandeur, A. ;
- à la défenderesse, agissant par son Gouvernement, Hôtel du Gouvernement, Rue de l'Hôpital 2, 2800 Delémont.

Porrentruy, le 12 juillet 2017

AU NOM DE LA COUR ADMINISTRATIVE

La présidente : La greffière :

Sylviane Liniger Odiet Gladys Winkler Docourt

Communication concernant les moyens de recours :

*Le présent arrêt peut faire l'objet, **dans les trente jours** suivant sa notification, d'un recours au Tribunal fédéral. Le recours en matière de droit public s'exerce aux conditions des articles 82 ss de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (LTF - RS 173.110), le recours constitutionnel subsidiaire aux conditions des articles 113 ss LTF. Le mémoire de recours doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne ; il doit être rédigé dans une langue officielle, indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi l'acte attaqué viole le droit. Si le recours n'est recevable que s'il soulève une question juridique de principe, il faut exposer en quoi l'affaire remplit cette condition. Les pièces invoquées comme moyens de preuve doivent être jointes au mémoire, pour autant qu'elles soient en mains de la partie; il en va de même de la décision attaquée.*