

NE_GERICHTE CDP.2013.89 vom 11. Juli 2013

NE Tribunal cantonal, 2013-07-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2013.89

FR: NE_GERICHTE CDP.2013.89 du 11 juillet 2013

IT: NE_GERICHTE CDP.2013.89 del 11 luglio 2013

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable.

E. 2

a) La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu garanti par l'article 29 al. 2 Cst. féd. celui pour le justiciable de s'expliquer avant qu'une décision soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier ainsi que celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 132 V 368 cons. 3.1). En matière de fonction publique, le droit d'être entendu suppose de donner la possibilité au collaborateur d'argumenter et de proposer, non sans lui avoir préalablement indiqué l'intention de décision. Le fonctionnaire ne présentera en effet probablement pas les mêmes arguments s'il pense qu'il ne va être confronté qu'à des reproches ou s'il sait que des mesures sont envisagées à son encontre (Steffen , Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure ? in RJN 2005, p. 65). Le droit d'être entendu étant une garantie constitutionnelle de nature formelle, sa violation doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès sur le fond (ATF 135 I 187 cons. 2.2). b) Le recourant reproche une violation de son droit d'être entendu à l'intimé qui, selon lui, ne lui a pas donné l'occasion de se déterminer sur la perspective d'un licenciement immédiat. L'intéressé a toutefois pu s'exprimer lors de la séance du 12 février 2013 sur les critiques dont ses prestations et son comportement faisaient l'objet. Si le procès-verbal de cette réunion n'indique pas que l'attention du recourant ait été attirée sur l'étendue des conséquences envisagées, et en particulier sur la possibilité d'un renvoi, de sorte que l'on ne peut être sûr que cette question ait été évoquée à cette date, il y est en revanche stipulé qu'une copie en serait transmise au Conseil communal et au service des ressources humaines. Dans la mesure où le cas allait être porté à la connaissance de l'autorité d'engagement au sens de l'article 10 Statut, le recourant devait raisonnablement s'attendre à ce que des suites puissent être données à son affaire et en particulier qu'une décision – de quelque nature qu'elle soit au demeurant – soit prise à son encontre. Il en était d'ailleurs clairement conscient puisque, inquiet de ne pas avoir de nouvelles, il a pris langue avec le président du Conseil communal qui lui a annoncé, au cours d'un rendez-vous le 28 février 2013, qu'une résiliation pour justes motifs, par conséquent immédiate, était envisagée. Dès lors, c'est en toute connaissance de cause que le recourant a spontanément pris position par courrier du 3 mars 2013 sur l'ensemble des événements le concernant. Le grief de violation du droit d'être entendu tombe donc à faux.

E. 3

a) En tant que surveillant de la piscine-patinoire communale, X. est soumis au statut du personnel de la Ville de [...] du 20 mars 2012 (ci-après : Statut) ainsi qu'à son Règlement d'application du 26 mars 2012 (ci-après : Règlement). A teneur de l'article 53 Statut, les rapports de service prennent fin notamment par la résiliation ordinaire (let. g) ou la résiliation extraordinaire (let. h). b) La résiliation ordinaire des rapports de service d'un collaborateur ayant achevé sa période probatoire suppose que l'autorité d'engagement puisse faire valoir un motif fondé contre lui (art. 67 al. 2 Statut). Constituent des motifs fondés au sens de cette disposition des manquements répétés ou persistants dans les prestations et/ou le comportement, des aptitudes ou capacités insuffisantes à accomplir les tâches liées à la fonction, de la mauvaise volonté de l'employé à accomplir son travail ou un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui, la disparition de l'une des conditions d'engagement ou des impératifs économiques ou d'exploitation majeurs dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'intéressé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (art. 67 al. 3 Statut). Lorsque des manquements sont reprochés à l'employé ou que les exigences du poste ne sont pas remplies à satisfaction, une évaluation formelle de travail est organisée. Si un délai raisonnable pour s'améliorer est octroyé, l'autorité d'engagement le fixe dans un avertissement écrit et motivé (art. 69 al. 2 Statut). A l'échéance de ce délai, une seconde évaluation formelle a lieu; si celle-ci est négative, la procédure de licenciement est initiée (art. 69 al. 3 Statut). L'autorité doit alors entendre le collaborateur avant de prendre sa décision et lui indiquer les faits ou les omissions qui lui sont reprochés et les moyens de défense dont il dispose (art. 70 al. 1 Statut). Le délai de congé en cas de résiliation ordinaire est de trois mois (art. 65 al. 2 Statut). c) La résiliation extraordinaire est pour sa part traitée à l'article 72 Statut qui, reprenant mutatis mutandis l'article 337 CO, dispose que l'autorité d'engagement et l'employé peuvent en tout temps résilier les rapports de service sans délai pour justes motifs (al. 1). Sont considérées comme justes motifs toutes les circonstances graves qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la continuation des rapports de service jusqu'au terme du délai de congé (al. 2). De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du TF du 11.02.2013 [8C_780/2012] cons. 5.2.1 et les références). Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence du droit privé (applicables par analogie en droit de la fonction publique : arrêt du TF du 08.11.2012 [8C_195/2012] cons. 7.2), elle doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 cons. 4.1). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie le licenciement immédiat . Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 II 25 , p. 28 cons. 4.1, 129 III 380 cons. 2.1). Par manquement du travailleur, on entend en règle ordinaire la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 127 III 351 cons. 4a) mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate lorsqu'ils rendent peu envisageable le maintien de la relation de service. Ainsi, par exemple, le fait d'avoir une liaison avec un collègue (ATF 129 III 380 cons. 2.2), d'être alcoolique (arrêt du TF du 13.09.2007 [1C_142/2007] cons. 6.4), de harceler psychologiquement ses collaborateurs (arrêt du TF du 18.12.2007 [1C_318/2007] cons. 3), de mener une activité privée concurrente (arrêt du TF du 28.06.2006 [4C.64/2006] cons. 3), de commettre une infraction pénale au préjudice de son employeur (arrêt du TF du 24.09.2010 [4A_328/2010] cons.4) ou encore de falsifier son

décompte d'heures (arrêt du TF du 12.08.2002 [4C.149/2002] cons. 1.3). d) Il est difficile d'apprécier de l'extérieur si l'on peut reprocher à un fonctionnaire des prestations insuffisantes ou un comportement incorrect; cela nécessite en effet de tenir compte des circonstances concrètes du travail en cause et des faits qui lui sont reprochés. L'autorité d'engagement dispose ainsi d'un large pouvoir d'appréciation pour appliquer ces concepts indéterminés (cf. ATF 118 Ib 164 cons. 4a). Selon la jurisprudence, l'autorité décide librement, dans les limites de son pouvoir d'appréciation, dont elle devra néanmoins user de façon consciencieuse, si la résiliation est justifiée. L'existence d'un juste motif autorisant le renvoi, même immédiat, n'a pas besoin d'être démontrée : il suffit que le licenciement se situe dans les limites du pouvoir appréciateur de l'autorité et apparaisse, au regard des prestations et du comportement de l'employé ainsi que des circonstances personnelles et des exigences de service, comme une mesure soutenable (ATF 108 Ib 209). Selon l'article 33 let. a et d LPJA , la Cour de céans examine uniquement si l'autorité a abusé de son pouvoir d'appréciation ou l'a excédé; elle n'est pas habilitée à contrôler l'opportunité de la décision puisque aucun texte légal en matière de fonction publique ne lui en donne la compétence (RJN 2007, p. 209 cons. 2b).

E. 4

En l'occurrence, le Conseil communal a résilié les rapports de service invoquant principalement la comptabilisation erronée des heures travaillées le 5 et le 7 février 2013 et la consommation d'alcool sur le lieu de travail le 21 décembre 2012, et subsidiairement des manquements dans l'exécution du travail (entretien de la glace et des installations, rangement du matériel, nettoyage, etc.). Si le recourant admet certaines carences dans la réalisation des tâches qui lui étaient dévolues dans le cadre de ses activités, il réfute en revanche les autres critiques qui lui sont faites. En premier lieu, l'intimé lui reproche d'avoir, au moins deux fois, indiqué sur le décompte qu'il devait remplir lui-même à l'ordinateur des heures qu'il n'avait en réalité pas effectuées. Il ressort du dossier que, nourrissant des doutes à ce sujet, le chef d'exploitation du site a décidé d'observer à quelle heure le recourant quittait son lieu de travail et de comparer ensuite avec son décompte d'heures. Il a ainsi constaté que le recourant était parti à 20h38 le 5 février 2013 et à 22h00 le 7 février 2013 mais avait noté dans le programme informatique avoir quitté son travail à 22h00 respectivement à 22h45. Interpellé à ce sujet lors de la réunion du 12 février 2013, le recourant a d'abord expliqué avoir compensé des heures effectuées tôt le matin avant de déclarer s'être trompé. Dans son courrier du 3 mars 2013, il a maintenu que les 2h05 inscrites indûment l'avaient été par erreur. En revanche, il soutient à l'appui de son recours que si le décompte du 5 février 2013 avait été maladroitement rempli, celui du 7 février 2013 était juste. Force est de constater que le recourant – lequel n'a pas remis en question la véracité des observations faites par l'intimé – n'a pas apporté de justification crédible et concordante à l'inadéquation constatée entre les heures notées et celles effectivement exécutées. Bien que l'intimé ne développe pas ce moyen, il appert que des soupçons de manipulation existaient et ont finalement entraîné les contrôles litigieux, qui ont mis à jour des inexactitudes. Compte tenu des circonstances, en particulier de la manière dont les heures sont comptabilisées (retranscription manuelle), de la fréquence et l'importance des différences constatées ainsi que des indications données par l'intéressé, on ne saurait se convaincre de simples erreurs ou négligences. Or, le système de fiche d'heures remplie par chaque collaborateur présente de nombreux avantages pour les employés et suppose une certaine autonomie mais repose par-dessus tout sur la confiance; en ne respectant pas les règles, le recourant a fait naître le soupçon qu'il n'était pas digne de celle-ci. Bien qu'il

exercât un poste aux responsabilités relativement limitées et soit soumis à la surveillance du chef d'exploitation du site, le recourant travaillait au sein d'une petite équipe et de manière autonome, ce qui impliquait qu'on puisse placer en lui un degré de confiance élevé. Il ne paraît pas insoutenable de considérer que la manipulation du décompte d'heures représente un manquement grave du collaborateur à son devoir de diligence et de fidélité, propre à constituer de justes motifs de licenciement. Il n'y a toutefois pas lieu de se prononcer formellement sur cette question dans la mesure où le recours doit de toute façon être admis au regard de la tardivité de la résiliation des rapports de service (cf. ci-dessous, cons. 5). Quant au second grief adressé au recourant, relatif à la consommation d'alcool sur son lieu de travail le 21 décembre 2012, la Cour de céans observe qu'en tant que concierge d'un complexe sportif susceptible d'utiliser des véhicules automobiles, des machines ou des produits dangereux, ce dernier était soumis en tout temps à l'interdiction absolue de consommer de l'alcool pendant toute la durée du travail (art. 54 Règlement). Cette disposition, qui vise à assurer la sécurité des employés et du public, n'autorise aucune exception, même en cas de célébrations particulières, contrairement au principe général applicable aux autres collaborateurs (art. 52 et 53 Règlement). La violation de cette règle peut être sanctionnée par le Conseil communal (art. 56 Règlement). Dans le cas présent, le recourant conteste catégoriquement avoir consommé de l'alcool lors de l'apéritif de Noël organisé dans l'enceinte de la patinoire le 21 décembre 2012 à 11h45, au motif que celui-ci avait été interdit par son supérieur avant même d'avoir commencé. Il soutient que même s'il pouvait lui être reproché d'avoir eu l'intention de boire un verre sur son lieu de travail, cela ne constituerait qu'une faute très légère dans la mesure où, le jour en question, il finissait son service à midi et ne le reprenait qu'à 18h30 et qu'en tout état de cause, d'autres agapes avaient déjà été organisées à la patinoire par le passé, auxquelles ses collègues comme son supérieur avaient d'ailleurs participé, sans que personne n'en fût blâmé. Compte tenu des circonstances et en particulier des déclarations du recourant, qui n'ont pas été contredites par l'intimé dans ses différentes observations, il ne peut raisonnablement pas être tenu pour avéré que le collaborateur ait, le 21 décembre 2012, effectivement bu de l'alcool sur son lieu de travail pendant ses heures de service. Il est de surcroît douteux, comme l'a soulevé le recourant, que le seul fait qu'il ait eu l'intention de participer à l'apéritif litigieux où il pouvait consommer une boisson alcoolisée puisse constituer un juste motif de licenciement au sens de la législation de la Ville de [...]. Il convient cependant de laisser cette question également ouverte en l'occurrence, eu égard à ce qui suit.

E. 5

a) La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations, à défaut de quoi on peut admettre que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'au terme ordinaire du contrat (ATF 130 III 28 cons. 4.4; 123 III 86 cons. 2a). Il convient de trouver un équilibre entre l'urgence impliquée par la notion de licenciement immédiat et l'obligation de prendre une décision mûrement réfléchie. La jurisprudence est fluctuante quant à la définition du délai de réflexion mais un délai général de deux à trois jours ouvrables est présumé approprié. Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que si les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle. Il en est ainsi lorsque les questions d'organisation inhérentes aux personnes morales imposent des délais plus longs. Si la décision de licenciement est par exemple de la compétence d'un organe de plusieurs membres, la formation de sa volonté peut nécessiter jusqu'à une semaine (Rehbinder/Portmann, Commentaire bâlois, n. 12 ad

art. 337 CO; Staehelin , Commentaire zurichois, n. 35 ad art. 337 CO). C'est encore le cas lorsque l'événement déclencheur survient pendant une période de congé comme les fêtes de Noël ou de Pâques (Staehelin , op. cit., n. 35 ad art. 337 CO). Un délai de réflexion peut encore se justifier si l'employeur veut attendre la réponse que l'avocat du travailleur a désiré lui soumettre (Rehbindler/Portmann , op. cit., n. 12 in fine ad art. 337 CO). On peut encore citer l'hypothèse dans laquelle le déroulement des faits nécessite des éclaircissements (arrêt du TF du 24.08.2004 [4C. 348/2003] cons. 3.2). A ce propos, le Tribunal fédéral a jugé qu'il fallait distinguer la situation dans laquelle les soupçons, clairs en eux-mêmes, doivent être simplement confirmés ou infirmés, de la situation dans laquelle les faits sont obscurs et doivent donner lieu à des vérifications plus compliquées ou si les manquements viennent au jour peu à peu. S'il s'agit simplement pour celui qui donne le congé d'établir l'exactitude d'un reproche clair en soi, on peut attendre de lui qu'il réfléchisse déjà, pendant qu'il réunit les renseignements utiles, aux suites qu'il donnera si ses craintes s'avèrent réelles, avec la conséquence que le congé devra être, le cas échéant, signifié immédiatement dès la confirmation des soupçons (arrêt du TF du 16.05.2002 [4C.345/2001] cons. 3.2). Si, dans cette situation, l'employeur retarde sans motif la décision de donner le congé immédiat, c'est le moment où celui-ci aurait pu clarifier les faits en usant de la diligence nécessaire qui devient alors déterminant (Staehelin , op. cit., n. 35 ad art. 337 CO). En fait, la doctrine et la jurisprudence ne mentionnent pas d'exemple d'un délai de réflexion supérieur à une semaine (arrêt du TF du 04.05.2006 [4C.23/2006] cons. 4.1). Il sied de relever que la jurisprudence relative à l'article 337 CO n'est pas transposable sans autre en matière de rapports de travail de droit public. Dans ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée. Il est souvent précédé d'une enquête, en particulier quand il s'agit d'étayer ou d'infirmier des soupçons. Durant l'enquête, l'intéressé bénéficie des garanties propres à la procédure administrative et doit en particulier pouvoir exercer son droit d'être entendu. Indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate, surtout lorsque la décision ne peut être prise par le supérieur hiérarchique direct mais qu'elle dépend de l'autorité de nomination ou d'une autorité de surveillance (arrêt du TF du 25.08.2009 [8C_170/2009] cons. 6.2.1). Le licenciement dans le secteur public revêt en effet des risques plus élevés que dans le droit privé , d'une part en raison des exigences formelles à respecter et d'autre part en raison des conséquences qu'un licenciement abusif entraîne pour l'employeur. Il s'ensuit qu'un temps de réaction plus long doit être reconnu à l'employeur étatique afin de lui permettre de respecter les procédures et clarifier les faits donnant lieu à la résiliation. Il ne peut pas pour autant retarder sans raison ou faire durer le processus, ni se dispenser d'informer l'employé des mesures prises pour vérifier les soupçons existants. En résumé, a lors qu'en droit privé un licenciement est généralement prononcé après quelques jours ouvrables et qu' un délai supplémentaire n' est accordé que si les aspects pratiques de la vie quotidienne ou de l'entreprise le font apparaître justifié, il est possible d'admettre une attente plus longue en droit de la fonction publique pour des raisons objectives telles que, par exemple, le respect des garanties de procédure (ATF 138 I 113 cons. 6.5). b) En l'espèce, on ne peut donner raison à l'intimé lorsqu'il prétend que le délai de réflexion a commencé à courir seulement à réception du courrier du 3 mars 2013 contenant la prise de position du recourant. Il n'est pas possible, à la lecture du dossier, de déterminer à quelle date le procès-verbal de la séance du 12 février 2013 a été transmis au Conseil communal ni à quelle date celui-ci en a pris connaissance respectivement a discuté collégialement de la suite à y donner. Cela étant, le recourant a déclaré sans que cela ne soit

contesté qu'il a contacté le président du Conseil communal et s'est entretenu avec lui le 28 février 2013 et qu'à cette date, ses difficultés professionnelles étaient connues de son interlocuteur. Dès lors, il y a lieu de retenir, bien qu'il soit fort probable que la communication soit intervenue antérieurement, que l'autorité compétente pour signifier son congé au recourant a été mise au courant au plus tard le 28 février 2013 des événements litigieux. Rien n'indique – et l'intimé ne le soutient pas – qu'il devait encore procéder à des vérifications ou que celles-ci devaient prendre du temps, ni qu'il comptait entendre le recourant afin de savoir s'il contestait ou non les accusations lancées à son encontre, avant de prendre une décision définitive. Au contraire, il semble que le recourant n'ait jamais été invité à se déterminer par oral ou par écrit sur le licenciement envisagé, et c'est spontanément qu'il l'a cependant fait le 3 mars 2013. Partant, l'intimé ne saurait prétendre que le contenu de cette lettre était attendu et lui était indispensable pour prendre sa décision finale. Un délai de huit jours s'est donc écoulé entre le 28 février 2013 et le 8 mars 2013, date de la résiliation, sans qu'aucune raison objective ne vienne le justifier. S'il est vrai que le temps de réactivité d'un exécutif communal n'est pas le même que celui d'un employeur privé, on ne peut pas pour autant suivre l'intimé lorsqu'il soutient que le Conseil communal de la Ville de [...] devait s'en tenir au planning de ses séances hebdomadaires et aux ordres du jour prédéfinis, et ne pouvait donc matériellement pas se saisir plus rapidement du cas du recourant. Cette autorité, qui n'ignore rien de la législation sur le personnel communal qu'elle a elle-même élaborée, devait en effet savoir que les affaires de cette nature sont soumises à des délais brefs et péremptoires, et partant prendre les mesures nécessaires pour pouvoir les traiter sine die. Il lui était en particulier loisible de convoquer une séance exceptionnelle afin de discuter de la problématique du recourant et des éventuelles sanctions à prendre à son encontre. Le délai écoulé entre la connaissance des motifs et la résiliation, mais également celui séparant le dernier épisode préjudiciable du 7 février 2013 de l'entretien du 12 février 2013 ainsi que celui séparant dit entretien de la communication du procès-verbal à l'autorité compétente, démontre que les griefs invoqués n'atteignaient pas le degré de gravité nécessaire pour justifier la résiliation immédiate. Autrement dit, l'employeur pouvait attendre l'écoulement des trois mois de congé contractuels pour se séparer de son collaborateur. Le licenciement immédiat, en tant qu'il est tardif, entraîne l'admission du recours.

E. 6

a) L'objet du recours est nommé objet de la contestation. Il est incorporé par la décision et comprend tous les rapports juridiques au sujet desquels l'autorité qui a statué s'est prononcée d'une manière qui la lie. L'objet de la contestation délimite ainsi le cadre des rapports juridiques susceptibles d'être examinés par l'autorité judiciaire. L'objet du litige dans la procédure administrative subséquente est le rapport juridique qui – dans le cadre de l'objet de la contestation déterminé par la décision – constitue, d'après les conclusions du recours, l'objet de la décision effectivement attaqué. L'objet de la contestation et l'objet du litige sont donc identiques lorsque la décision administrative est attaquée dans son ensemble. En revanche, les rapports juridiques non litigieux sont certes compris dans l'objet de la contestation, mais non pas dans l'objet du litige (ATF 125 V 413 cons. 1b et 2). L'autorité de recours ne se prononce en principe que sur les points qui, dans le cadre de l'objet de la contestation, sont effectivement litigieux (Schaer, Juridiction administrative neuchâteloise, p. 118; cf. également ATF 125 V 413 cons. 1). La décision attaquée délimite en conséquence, à l'égard du recourant, le cadre matériel admissible de l'objet du litige. Elle constitue ainsi la base de la procédure devant l'instance judiciaire, en même temps qu'elle en

pose les limites (ATF 122 V 34 cons. 2a). La contestation ne saurait excéder l'objet de la décision attaquée, c'est-à-dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou, d'après une interprétation correcte de la loi, aurait dû se prononcer de manière contraignante. L'objet d'une procédure ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances. Il peut par contre se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés devant l'autorité de recours. En effet, cette dernière n'examine pas les prétentions et les griefs qui n'ont pas fait l'objet du prononcé de l'instance inférieure, sous peine de détourner sa mission de contrôle, de violer la compétence fonctionnelle de cette autorité, d'enfreindre le principe de l'épuisement des voies de droit préalables et, en définitive, de priver les parties d'un degré de juridiction (Bovay , Procédure administrative, p. 390-391). b) Le recourant conclut principalement à sa réintégration à son poste de surveillant à la piscine-patinoire de la Ville de [...], subsidiairement à une allocation équivalant à douze mois de salaire. Comme l'a observé à juste titre l'intimé, cette conclusion est irrecevable en tant qu'elle sort de l'objet de la contestation et la présente procédure doit se limiter à l'examen de la validité du congé. La décision querellée ne traite en effet pas des conséquences pour l'intimé de l'éventuelle admission d'un recours. Le texte de l'article 67 al. 4 Statut auquel renvoie l'article 72 al. 3 Statut stipule d'ailleurs expressément que ce n'est qu'après que le licenciement a été jugé abusif ou dépourvu de motifs objectivement fondés que l'autorité d'engagement décidera formellement si elle accepte de réintégrer ou non le collaborateur à son poste et, cas échéant, de l'octroi d'une indemnité.

E. 7

La requête tendant à la restitution de l'effet suspensif n'a plus d'objet.

E. 8

Selon la pratique constante de la Cour de céans en matière de rapports de service, la procédure est gratuite. Compte tenu du sort de la cause, le recourant a droit à des dépens, qui doivent être fixés par appréciation sur la base du dossier en l'absence de mémoire du mandataire (art. 66 TFrais).

E. 28

février 2013 et le 8 mars 2013, date de la résiliation, sans qu'aucune raison objective ne vienne le justifier. S'il est vrai que le temps de réactivité d'un exécutif communal n'est pas le même que celui d'un employeur privé, on ne peut pas pour autant suivre l'intimé lorsqu'il soutient que le Conseil communal de la Ville de [] devait s'en tenir au planning de ses séances hebdomadaires et aux ordres du jour prédéfinis, et ne pouvait donc matériellement pas se saisir plus rapidement du cas du recourant. Cette autorité, qui n'ignore rien de la législation sur le personnel communal qu'elle a elle-même élaborée, devait en effet savoir que les affaires de cette nature sont soumises à des délais brefs et péremptoires, et partant prendre les mesures nécessaires pour pouvoir les traiter sine die. Il lui était en particulier loisible de convoquer une séance exceptionnelle afin de discuter de la problématique du recourant et des éventuelles sanctions à prendre à son encontre. Le délai écoulé entre la connaissance des motifs et la résiliation, mais également celui séparant le dernier épisode préjudiciable du 7 février 2013 de l'entretien du 12 février 2013 ainsi que celui séparant dit entretien de la communication du procès-verbal à l'autorité compétente, démontre que les griefs invoqués n'atteignaient pas le degré de gravité nécessaire pour justifier la résiliation immédiate. Autrement dit, l'employeur pouvait attendre l'écoulement des trois

mois de congé contractuels pour se séparer de son collaborateur. Le licenciement immédiat, en tant qu'il est tardif, entraîne l'admission du recours.

6.a) L'objet du recours est nommé objet de la contestation. Il est incorporé par la décision et comprend tous les rapports juridiques au sujet desquels l'autorité qui a statué s'est prononcée d'une manière qui la lie. L'objet de la contestation délimite ainsi le cadre des rapports juridiques susceptibles d'être examinés par l'autorité judiciaire. L'objet du litige dans la procédure administrative subséquente est le rapport juridique qui ■ dans le cadre de l'objet de la contestation déterminé par la décision ■ constitue, d'après les conclusions du recours, l'objet de la décision effectivement attaqué. L'objet de la contestation et l'objet du litige sont donc identiques lorsque la décision administrative est attaquée dans son ensemble. En revanche, les rapports juridiques non litigieux sont certes compris dans l'objet de la contestation, mais non pas dans l'objet du litige (ATF125 V 413cons. 1b et 2).

L'autorité de recours ne se prononce en principe que sur les points qui, dans le cadre de l'objet de la contestation, sont effectivement litigieux (Schaer, Juridiction administrative neuchâteloise, p. 118; cf. également ATF125 V 413cons. 1). La décision attaquée délimite en conséquence, à l'égard du recourant, le cadre matériel admissible de l'objet du litige. Elle constitue ainsi la base de la procédure devant l'instance judiciaire, en même temps qu'elle en pose les limites (ATF122 V 34cons. 2a).

La contestation ne saurait excéder l'objet de la décision attaquée, c'est-à-dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou, d'après une interprétation correcte de la loi, aurait dû se prononcer de manière contraignante. L'objet d'une procédure ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances. Il peut par contre se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés devant l'autorité de recours. En effet, cette dernière n'examine pas les prétentions et les griefs qui n'ont pas fait l'objet du prononcé de l'instance inférieure, sous peine de détourner sa mission de contrôle, de violer la compétence fonctionnelle de cette autorité, d'enfreindre le principe de l'épuisement des voies de droit préalables et, en définitive, de priver les parties d'un degré de juridiction (Bovay, Procédure administrative, p. 390-391).

b) Le recourant conclut principalement à sa réintégration à son poste de surveillant à la piscine-patinoire de la Ville de [], subsidiairement à une allocation équivalant à douze mois de salaire. Comme l'a observé à juste titre l'intimé, cette conclusion est irrecevable en tant qu'elle sort de l'objet de la contestation et la présente procédure doit se limiter à l'examen de la validité du congé. La décision querellée ne traite en effet pas des conséquences pour l'intimé de l'éventuelle admission d'un recours. Le texte de l'article 67 al. 4 Statut auquel renvoie l'article 72 al. 3 Statut stipule d'ailleurs expressément que ce n'est qu'après que le licenciement a été jugé abusif ou dépourvu de motifs objectivement fondés que l'autorité d'engagement décidera formellement si elle accepte de réintégrer ou non le collaborateur à son poste et, cas échéant, de l'octroi d'une indemnité.

7. La requête tendant à la restitution de l'effet suspensif n'a plus d'objet.

8. Selon la pratique constante de la Cour de céans en matière de rapports de service, la procédure est gratuite. Compte tenu du sort de la cause, le recourant a droit à des dépens, qui doivent être fixés par appréciation sur la base du dossier en l'absence de mémoire du mandataire (art. 66 TFrais).

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Admet le recours en ce sens que la décision attaquée est annulée.
2. Dit que la requête de restitution de l'effet suspensif est sans objet.
3. Statue sans frais.
4. Alloue au recourant une indemnité de dépens de 2'000 francs (tous honoraires, frais et TVA compris) à charge de l'intimé.

Neuchâtel, le 11 juillet 2013

1. Conditions

a. Justes motifs

1L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.¹

2Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

3Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.

1Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1erjanv. 1989 (RO19881472; FF1984II 574).

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