

NE_GERICHTE CDP.2018.385 vom 26. Februar 2019

NE Tribunal cantonal, 2019-02-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2018.385

FR: NE_GERICHTE CDP.2018.385 du 26 février 2019

IT: NE_GERICHTE CDP.2018.385 del 26 febbraio 2019

Erwägungen

E. 1

Conformément à l'article 82 al. 3 de la loi cantonale sur le statut de la fonction publique du 28 juin 1995 (LSt), les décisions du Conseil d'Etat relatives à la fin des rapports de service suite à une suppression de poste (art. 44 LSt) peuvent faire l'objet d'un recours au Tribunal cantonal. Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable.

E. 2

Le recourant fait en particulier valoir que la décision du 24 octobre 2018 serait insuffisamment motivée en ce qui concerne, d'une part, le choix porté sur sa personne pour la résiliation des rapports de service et, d'autre part, l'un des aspects de l'argumentation à l'appui du retrait de l'effet suspensif au recours, à savoir qu'il ne voit pas en quoi consiste une "nouvelle structure", ni comment et pourquoi la conservation d'un "ancien" poste mettrait à mal le fonctionnement du service. Il se plaint ainsi indirectement d'une violation de son droit d'être entendu. Compte tenu de son caractère formel, ce grief doit être examiné en premier lieu, car il est de nature à entraîner, en cas de violation avérée, l'annulation de la décision attaquée indépendamment des chances de succès du recours au fond (ATF 142 II 218 cons. 2.8.1, 139 I 189 cons. 3). a) La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu garanti par l'article 29 al. 2 Cst. féd., l'obligation pour l'autorité 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 ces exigences, il suffit que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle 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 toute connaissance de cause. Elle n'a 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 (ATF 141 V 557 cons. 3.2.1, 138 IV 81 cons.

E. 2.2

). Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté même si la motivation présentée est erronée. En outre, la motivation peut être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 cons. 3.2.1). Il faut encore rappeler que, lorsque la violation du droit d'être entendu consiste en un défaut de motivation de la décision attaquée, le vice peut être réparé si l'autorité intimée présente dans ses observations sur le recours un complément de motivation de sa décision lacunaire et si le recourant a eu la faculté de se déterminer à ce sujet (ATF 126 V 132 cons.2b et les références citées, 116 V 28 ; Schaer , Juridiction administrative neuchâteloise, 1995, p. 45-46). b/aa) En l'occurrence, l'intimé ne mentionne pas, dans la décision querellée, les critères et raisons l'ayant guidé dans le choix de la

personne dont le poste de veilleur devait être supprimé. La désignation du recourant en tant que collaborateur dont les rapports de service étaient à résilier n'apparaît ainsi pas motivée. Or, comme exposé ci-après (cons. 3a), en cas de suppression de poste et lorsque, comme en l'espèce, plusieurs collaborateurs occupent des postes identiques, la personne qui, au final, aura à supporter les conséquences de cette décision doit être déterminée parmi l'ensemble des employés concernés. L'autorité doit justifier son choix. Force est de constater que si l'intimé ne l'a pas fait dans son prononcé du 24 octobre 2018, il l'a fait dans ses observations sur le recours. Dans celles-ci, il a fourni des explications suffisantes sur le fondement du choix de la personne dont le poste de veilleur devait être supprimé. L'intéressé, qui est représenté par un mandataire professionnel, s'est vu communiquer, sous pli du 4 février 2019, lesdites observations et a eu la possibilité de se prononcer, en conformité avec le droit de réplique inconditionnel, ce qu'il a fait par acte du 18 février 2019. Il s'ensuit que le caractère incomplet de la motivation de la décision entreprise ne porte pas à conséquence dans le cas présent. Le grief de violation du droit d'être entendu se révèle, sur ce point, mal fondé. b/bb) Ceci étant, l'intimé a exposé les raisons pour lesquelles un retrait de l'effet suspensif s'imposait. Se référant à l'article 29 LACI, il a expliqué que, dans l'hypothèse d'un recours, l'intéressé pourrait s'adresser à l'assurance-chômage qui serait tenue de lui offrir des indemnités. Le recourant pourrait ainsi certainement obtenir à tout le moins le 70 % de son salaire. Or, ce taux étant considéré comme légitime par le législateur fédéral, il ne pouvait être retenu, dans l'hypothèse d'un recours, que l'intéressé serait contraint de recourir à un emprunt ou de tomber à la charge de l'assistance publique pour assurer son quotidien. L'intimé a encore souligné que "la nouvelle structure sera[it] opérationnelle dans l'intervalle, si bien qu'il n'[était] pas envisageable de conserver un "ancien" poste qui mettrait alors à mal le fonctionnement de l'office, respectivement du service". De la sorte, l'autorité inférieure a suffisamment motivé son point de vue et il n'est, sous cet angle, pas déterminant de savoir si le recourant dispose ou non, à ce jour, de l'aptitude au placement prescrite par l'assurance-chômage. L'intéressé n'a d'ailleurs été empêché ni de saisir la portée ou les implications du retrait, par la décision du 24 octobre 2018, de l'effet suspensif à un éventuel recours, ni de contester utilement cet aspect. Le grief tiré de la violation du droit d'être entendu doit donc être rejeté également sur ce point. On relèvera encore que, dans la mesure où la Cour de céans statue – comme cela ressort des considérants ci-après – directement au fond, il n'y a quoi qu'il en soit pas lieu de se prononcer sur l'effet suspensif au recours, dont la conclusion y relative devient sans objet.

E. 3

a) Aux termes de l'article 44 LSt, la décision par laquelle l'autorité de nomination supprime un poste n'est pas susceptible de recours (al. 1). Lorsqu'un poste est supprimé, l'autorité de nomination met fin aux rapports de service moyennant un avertissement écrit donné six mois à l'avance pour la fin d'un mois pour les employés qui ne sont pas membres du corps enseignant (al. 1 bis let. b). Le Conseil d'Etat prend toutes mesures utiles pour offrir à l'intéressé un emploi de nature équivalente au service de l'Etat, d'une commune, d'une institution paraétatique ou d'une entreprise privée (al. 2). Si la démarche entreprise par le Conseil d'Etat a pour effet de faire perdre à l'intéressé son statut de titulaire de fonction publique, une indemnité égale à trois mois de traitement lui est versée (al. 3). Si aucun poste ou fonction ne peut être proposé au titulaire de fonction publique ou s'il a un motif fondé de refuser le poste ou la fonction qui lui est offert, une indemnité supplémentaire égale à un mois de traitement par tranche de cinq années de service

ininterrompu lui est allouée (al. 4). La suppression de poste doit être justifiée par des motifs objectifs, comme par exemple la suppression d'un poste d'enseignant suite à la diminution des effectifs scolaires (exemples cités in RJN 1987, p. 135). Dans la plupart des cas, la suppression interviendra lorsqu'une fonction est devenue inutile à la suite de l'évolution technique, démographique, sociologique, juridique, et qu'elle ne sera donc plus exercée à l'avenir. Il peut se produire que certains services soient supprimés, qu'une rationalisation du travail ou une recherche d'économie rendent des postes de travail inutiles, comme lors de la suppression de deux postes à mi-temps et de la création d'un nouveau poste à plein temps (pour un résumé, arrêt du Tribunal administratif de Genève du 27.05.2008 [ATA-GE 274/2008] confirmé par l'arrêt du TF du 28.01.2009 [1C_309/2008]). Contrairement à ce qui prévaut dans le domaine de l'enseignement où, lorsqu'un poste est supprimé, l'autorité doit opérer son choix en tenant compte équitablement en particulier de l'ancienneté, des circonstances personnelles et de l'avis pédagogique de la direction d'école (art. 58 al. 2 du règlement général d'application de la LSt dans l'enseignement du 21.12.2005 [RSten]), la LSt est muette sur la manière dont l'autorité doit agir. Cela étant, la jurisprudence a établi que, lorsque plusieurs collaborateurs occupent des postes identiques dont l'un doit être supprimé, l'autorité doit opérer son choix en tenant compte notamment de la situation matérielle et familiale, de l'âge, des possibilités de trouver un nouvel emploi et des compétences de chacun. On accordera en outre la préférence à un collaborateur soumis à la LSt , plutôt qu'à celui qui est engagé selon le droit privé. Si les employés en concurrence ont tous un statut de droit public régi par cette loi, ce sont les personnes non nommées qui devraient supporter la suppression de poste (RJN 2006, p. 195 cons. 4b et 5; arrêt de la CDP du 29.04.2016 [CDP.2015.52] cons. 2a; arrêt du TA du 25.11.2009 [TA.2007.303] cons. 3a ; cf. aussi Hänni , La fin des rapports de service en droit public, in : RDAF 1995, p. 430; Morard , La garantie d'emploi du fonctionnaire cantonal fribourgeois en cas de suppression de poste, in : RFJ 1994, p.132). b) Selon la jurisprudence constante de la Cour de céans, en présence d'une suppression de poste, l'autorité de recours ne peut pas réexaminer l'opportunité de la mesure, laquelle ne peut pas être remise en cause si elle paraît défendable en tant que telle, le titulaire du poste supprimé n'ayant par ailleurs pas un droit à ce qu'il soit maintenu (RJN 1987, p. 136; Hänni , op.cit., p. 428-430; arrêt de la CDP du 24.10.2016 [CDP.2016.191] cons. 2 et les références citées; cf. arrêt du TF du 18.09.2013 [8C_902/2012] cons. 4.1, confirmant l'arrêt non publié de la CDP du 04.10.2012 [CDP.2011.229]). Cela étant, un large pouvoir d'appréciation ne libère pas pour autant l'autorité de décision de son devoir de se conformer aux principes généraux de l'activité administrative, en particulier en s'abstenant de tout abus dans l'exercice de celle-ci (arrêt de la CDP du 07.11.2012 [CDP.2012.218] cons. 2c). Lorsque l'autorité inférieure dispose, comme en l'occurrence, d'un large pouvoir d'appréciation, la Cour de céans se limite à vérifier qu'elle a exercé ce pouvoir de manière conforme au droit ou si elle a, au contraire, commis un excès ou un abus du pouvoir d'appréciation (ATF 137 V 71 cons. 5.1, 132 V 393 cons. 3.3). Il y a en particulier abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou lorsqu'elle viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 140 I 257 cons 6.3.1, 137 V 71 cons. 5.1).

E. 4

a) En l'espèce, le recourant a travaillé depuis 2013 au sein du SMIG, tout d'abord comme concierge d'un centre d'accueil sous contrat de droit privé d'une durée maximale d'une

année, avant d'être engagé comme veilleur de centres d'accueil, d'abord par contrat de droit privé d'une durée indéterminée, puis à titre provisoire par contrat de droit public, avant d'être finalement nommé à plein temps à cette fonction le 1^{er} avril 2015. Par décision du 24 octobre 2018, le Conseil d'Etat a mis un terme aux rapports de service au 30 avril 2019, motifs pris que la fermeture d'un centre d'accueil, consécutive aux faibles arrivées de requérants d'asile dans le canton, commandait d'ajuster la dotation en personnel au sein du SMIG. La suppression de poste à l'origine de la résiliation des relations de travail ici en cause s'inscrit dans le contexte suivant. Pour faire face au net repli du nombre d'arrivées de requérants d'asile en Suisse constaté depuis courant 2016, de l'ordre de 26 %, et du faible taux d'occupation des quatre structures d'hébergement collectif en exploitation dans le canton ([ccc], [ddd], [eee] et [bbb]), qui présentaient depuis des mois un taux d'occupation inférieur à 60 %, le centre d'accueil [bbb] a été fermé à fin 2017. Ce phénomène de nette diminution du nombre de demandes d'asile déposées en Suisse était à l'époque expliqué par le niveau relativement faible de débarquements dans le sud de l'Italie ainsi qu'en raison du fait que les autorités italiennes enregistraient systématiquement les personnes arrivées sur le territoire de la péninsule. Parallèlement, le canton de Neuchâtel, en raison de la présence du centre fédéral [aaa] sur le territoire de la commune Z._____, bénéficiait de compensations en termes d'attributions de requérants d'asile par la Confédération. La fermeture du centre d'accueil [bbb] a conduit à la suppression de plusieurs postes de travail au SMIG. Plus spécifiquement, cinq collaborateurs de ce service ont vu leur poste supprimé, alors que, pour d'autres, une nouvelle affectation a été proposée (cf. notamment communiqué de presse du Conseil d'Etat du 01.09.2017). Début 2018, il a été renoncé à l'exploitation du centre d'accueil [ccc] à compter du mois de juin 2018. Ce nouveau redimensionnement a conduit à la suppression de dix postes de travail et au licenciement de neuf collaborateurs du SMIG. Cette renonciation d'exploitation a été décidée, en raison de la poursuite du net repli du nombre d'arrivées de requérants d'asile en Suisse, qui, au niveau cantonal, avait pour conséquence que les trois structures d'hébergement collectif encore en exploitation dans le canton ([ccc], [ddd], [eee]) continuaient à présenter un taux d'occupation inférieur à 60 %. Il était à l'époque relevé que le nombre de demandes d'asile déposées en Suisse avait diminué d'un tiers (- 33.5 %) entre 2017 et 2016 et, selon les prévisions du Secrétariat d'Etat aux migrations (ci-après : SEM), il y avait lieu de s'attendre à ce que les nouvelles demandes d'asile en Suisse fussent encore moins nombreuses en 2018. Ce net recul était expliqué en grande partie par la diminution des mouvements migratoires par la Méditerranée centrale en raison des mesures mises en œuvre d'une part, entre l'Union européenne, respectivement l'Italie, et d'autre part, la Libye et ses voisins du sud, de même qu'en raison des compensations en termes d'attributions de requérants d'asile dont bénéficiait le canton (cf. notamment communiqué de presse du Conseil d'Etat du 15.02.2018). Enfin, le Conseil d'Etat a décidé de renoncer à l'exploitation du centre d'accueil [ddd] au 31 décembre 2018. Cette décision a été dictée suite à la constatation d'une diminution de près de 17 % du nombre de demandes d'asile déposées en Suisse, durant les huit premiers mois de 2018, par rapport à la même période l'année précédente, ainsi que compte tenu des dernières projections du SEM, encore été revues à la baisse. A également joué un rôle, dans cette prise de décision, l'entrée en vigueur de la restructuration fédérale du domaine de l'asile et le développement de centres fédéraux sur le territoire, avec pour conséquence un nombre d'attributions de requérants d'asile au canton de Neuchâtel considérablement réduit, soit ne devant pas dépasser 158 personnes par année selon les simulations du SEM. Ce nouveau redimensionnement a impliqué la suppression ou le

non-renouvellement d'une dizaine de postes de travail. De plus, le centre d'accueil [eee], avec une capacité d'accueil de 130 places, est devenu l'unique structure d'hébergement collectif du canton (cf. notamment communiqué de presse du Conseil d'Etat du 20.09.2018). Force est de constater que la diminution, constante depuis 2016, du nombre de demandes d'asile déposées en Suisse ne s'explique pas uniquement – contrairement à l'opinion du recourant – par la situation géopolitique internationale, les conflits civils et armés, voire les crises économiques et les phénomènes climatiques et sanitaires, mais également par la structure mise en place dans le domaine de l'asile par la Suisse. En d'autres termes, indépendamment des éventuelles fluctuations des effectifs migratoires, invoquées par l'intéressé, la présence du centre fédéral [aaa] dans le canton de Neuchâtel permet à celui-ci de bénéficier de compensations en termes d'attributions de requérants d'asile par la Confédération. Or, la restructuration fédérale du domaine de l'asile, qui sera en vigueur à compter du 1^{er} mars 2019, va précisément dans le sens du développement de centres fédéraux sur le territoire. Quoi qu'il en soit, il faut admettre que – comme pour l'évolution démographique ou la diminution des effectifs scolaires, motifs reconnus comme objectifs quant à la suppression d'un poste (cf. cons.3a ci-avant) – le net repli du nombre d'arrivées de requérants d'asile en Suisse et, partant, la sous-occupation induite des structures d'hébergement collectif exploitées par les cantons constituent des motifs objectifs de suppression de postes. En effet, la constante diminution du nombre de demandes d'asile déposées en Suisse, avec indéniablement des conséquences pour les cantons, n'est pas sans rendre certaines fonctions inutiles. Il s'ensuit que les motifs et la réalité de la restructuration du domaine de l'asile ne font aucun doute et sont objectivement sérieux. La mesure adoptée par le Conseil d'Etat – consistant dans la fermeture du centre d'accueil [ddd], avec l'ajustement de la dotation en personnel au sein de SMIG en découlant et, donc, la suppression de postes, dont notamment un poste de veilleur nommé – paraît défendable en tant que telle. Il n'y a ainsi pas de raison de la remettre en question. On ne saurait en effet considérer qu'on se trouve en présence d'une mesure d'organisation insoutenable. b)

Comme déjà dit (cons. 2b/bb et 3a), en cas de suppression de poste et lorsque, comme en l'occurrence, plusieurs collaborateurs occupent des postes identiques, la personne qui, au final, aura à supporter les conséquences de cette décision doit être déterminée parmi l'ensemble des employés concernés. Dans ses observations sur le recours, l'intimé a expliqué que, sur le vu de la critériologie et de l'étude des différents dossiers des collaborateurs exerçant l'activité de veilleur auprès de centres d'accueil, le poste du recourant était apparu comme celui devant être supprimé. Plus précisément, l'autorité précédente a mentionné ce qui suit : ■ En l'occurrence, il convient de rappeler que les contrats de droit privé de veilleur ont également été résiliés (A._____ et B._____), à l'exception d'un seul contrat qui concerne une veilleuse (C._____). Cette dernière verra son engagement changer de régime à brève échéance pour passer en engagement public. Il apparaissait indispensable au SMIG et au Conseil d'Etat de disposer d'une collaboratrice femme dans l'encadrement des migrantes notamment. Partant, dans le cas présent, son statut de femme a été un critère qui a été valorisé et qui a compensé l'absence d'engagement, temporaire, en droit public. S'agissant des autres critères, C._____ a une ancienneté bien plus importante que X._____ au sein de l'Etat de Neuchâtel dans la mesure où elle a débuté son activité le 16 août 2004 en tant qu'apprentie, puis en qualité de collaboratrice spécialisée, avant d'être engagée comme veilleuse. Il convient aussi de souligner que cette collaboratrice a connu d'importants problèmes de santé, qui ont abouti à l'octroi temporaire d'une demi-rente d'invalidité, qui ont été pris en compte dans les

comparaisons. Les deux collaborateurs n'ont actuellement pas d'enfants à charge. Les critères relatifs à l'âge et à la possibilité de retrouver un emploi étaient favorables au recourant. En revanche, il apparaît que s'agissant des langues, de la collaboration à travailler en équipe et surtout en matière de compétence, C. _____ est bien plus qualifiée. Au final et quand bien même au moment du prononcé de la décision de résiliation des rapports de service du recourant, C. _____ ne disposait que d'un contrat de travail relevant du droit privé, l'étude de l'ensemble des critères aboutissaient au choix du recourant. Les autres dossiers analysés concernent uniquement des collaborateurs hommes engagés en droit public qui disposent tous de plus de cinq ans d'ancienneté. En dehors de D. _____ et du recourant qui n'ont pas d'enfant, les trois autres (E. _____, F. _____ et G. _____) ont une famille à charge. S'agissant de D. _____, il a plus de 20 ans d'ancienneté au sein de l'administration neuchâteloise et jouit de bonnes compétences. De même, tant le recourant que E. _____, F. _____ et G. _____ ont plus de 55 ans. Au niveau des compétences, il apparaît que tous ont été évalués davantage compétents que le recourant qui a obtenu dans ce critère de mauvaises appréciations. En effet, il apparaît que la qualité du travail en équipe de X. _____ est mauvaise, du fait de son manque de clairvoyance dans sa communication et ses difficultés à comprendre les consignes correctement. Il convient de relever plusieurs épisodes qui ont mis à mal la confiance qui doit présider aux relations de travail, notamment le problème rencontré avec un jeune migrant Afghane qui alléguait que X. _____ avait manqué à son devoir de discrétion et aurait entrepris des gestes déplacés à son égard. Que ces allégations soient prouvées ou non, elles impactent naturellement sur les relations de confiance entre les différents acteurs. Des problèmes d'absences ont également été pris en considération dans la mesure où cet été, X. _____ a prolongé indûment ses vacances et a pris son poste de travail avec près d'une semaine de retard. Cette attitude laisse sérieusement percevoir un problème de priorisation entre ses activités extra-professionnelles et les exigences liées au fait d'être un titulaire de fonction publique de l'administration neuchâteloise. En outre, G. _____ connaît de gros problèmes de santé et avait régulièrement des avis de saisie de salaire, si bien que sa situation matérielle est bien plus compliquée que celle du recourant. ■

Force est de constater que l'intimé, par le SRH, a exposé de manière détaillée quelle est la situation des autres veilleurs pouvant aussi être concernés par la suppression de postes. Il ressort des explications retranscrites ci-avant que l'autorité inférieure a tenu compte de l'ensemble des critères développés par la jurisprudence lorsqu'il s'agit de choisir entre plusieurs collaborateurs occupant des postes identiques dont l'un doit être supprimé. Ces éléments permettent de comprendre quels sont les critères retenus et appliqués par l'intimé pour décider quelle personne devait supporter la suppression de poste. Le choix de supprimer le poste de veilleur de l'intéressé n'apparaît, au regard de ces éclaircissements, pas comme une proposition dénuée de tout fondement. En particulier, s'il est vrai que la jurisprudence postule de donner la préférence à un collaborateur soumis à la LSt, plutôt qu'à celui qui est engagé selon le droit privé, on ne saurait considérer que le maintien du poste de veilleuse de la seule femme de l'effectif est insoutenable, quand bien même elle bénéficiait, au moment du prononcé de la décision querellée, d'un contrat de travail de droit privé. Les explications apportées à ce sujet par l'autorité précédente paraissent défendables, notamment s'agissant de la nécessité de pouvoir compter sur une veilleuse-femme, qui plus avec de l'ancienneté au sein de l'Etat de Neuchâtel et de bonnes connaissances linguistiques, et ce pour permettre une prise en considération adéquate du fait que les centres d'accueil hébergent non seulement des migrants, mais également de migrantes. De

même, les observations faites concernant la comparaison entre l'intéressé et les autres veilleurs, dont les postes sont conservés, paraissent aussi défendables. D'ailleurs, il n'y a pas, sur le vu du dossier, de motif de remettre en question le choix opéré par l'intimé quant à la personne dont le poste de veilleur devait être supprimé. Le recourant se contente de soutenir qu'à 62 ans, il est le collaborateur le plus âgé de l'effectif, le plus ancien dans la fonction, de même que le plus expérimenté et le plus compétent, ainsi que de considérer que l'épisode relatif au jeune migrant afghan ne serait pas pertinent. Or, force est de constater que tant l'ancienneté que l'âge de l'intéressé ont dûment été pris en considération par l'autorité inférieure. Quant à l'expérience et la compétence alléguées, il s'agit d'une simple appréciation subjective du recourant, non étayée par les pièces au dossier. Enfin, l'épisode avec le jeune afghan est donné à titre d'exemple et ne semble pas avoir revêtu un caractère prépondérant dans l'appréciation de l'autorité. La résiliation des rapports de service du recourant pour le 30 avril 2019 apparaît ainsi dénuée d'arbitraire.

E. 5

En définitive, la décision entreprise ne prête pas flanc à la critique, ce qui conduit au rejet du recours. Le présent jugement rend par ailleurs – comme déjà dit (cons. 2b/bb) – la demande de restitution de l'effet suspensif sans objet. Selon la pratique de la Cour de céans en matière de litiges relatifs aux rapports de service, il n'est pas perçu de frais lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs. Le recourant ayant conclu à l'annulation de la décision litigieuse, soit à sa réintégration, la valeur litigieuse porte sur plusieurs mois voire plusieurs années de salaire (arrêt du TF du 13.05.2015 [8C_286/2014] cons. 1); elle dépasse donc largement 30'000 francs, de sorte qu'il y a lieu de percevoir des frais. Vu le sort de la cause, ceux-ci doivent être mis à la charge de l'intéressé qui succombe (art. 47 al. 1 LPJA), lequel n'a en outre pas droit à une allocation de dépens (art. 48 al. 1 LPJA a contrario).

E. 16

août 2004 en tant qu'apprentie, puis en qualité de collaboratrice spécialisée, avant d'être engagée comme veilleuse. Il convient aussi de souligner que cette collaboratrice a connu d'importants problèmes de santé, qui ont abouti à l'octroi temporaire d'une demi-rente d'invalidité, qui ont été pris en compte dans les comparaisons. Les deux collaborateurs n'ont actuellement pas d'enfants à charge. Les critères relatifs à l'âge et à la possibilité de retrouver un emploi étaient favorables au recourant. En revanche, il apparaît que s'agissant des langues, de la collaboration à travailler en équipe et surtout en matière de compétence, C. _____ est bien plus qualifiée. Au final et quand bien même au moment du prononcé de la décision de résiliation des rapports de service du recourant, C. _____ ne disposait que d'un contrat de travail relevant du droit privé, l'étude de l'ensemble des critères aboutissaient au choix du recourant.

Les autres dossiers analysés concernent uniquement des collaborateurs hommes engagés en droit public qui disposent tous de plus de cinq ans d'ancienneté. En dehors de D. _____ et du recourant qui n'ont pas d'enfant, les trois autres (E. _____, F. _____ et G. _____) ont une famille à charge. S'agissant de D. _____, il a plus de

E. 20

ans d'ancienneté au sein de l'administration neuchâteloise et jouit de bonnes compétences.

De même, tant le recourant que E. _____, F. _____ et G. _____ ont plus de 55 ans. Au niveau des compétences, il apparaît que tous ont été évalués davantage compétents que le recourant qui a obtenu dans ce critère de mauvaises appréciations. En effet, il apparaît que la qualité du travail en équipe de X. _____ est mauvaise, du fait de son manque de clairvoyance dans sa communication et ses difficultés à comprendre les consignes correctement. Il convient de relever plusieurs épisodes qui ont mis à mal la confiance qui doit présider aux relations de travail, notamment le problème rencontré avec un jeune migrant Afghan qui alléguait que X. _____ avait manqué à son devoir de discrétion et aurait entrepris des gestes déplacés à son égard. Que ces allégations soient prouvées ou non, elles impactent naturellement sur les relations de confiance entre les différents acteurs. Des problèmes d'absences ont également été pris en considération dans la mesure où cet été, X. _____ a prolongé indûment ses vacances et a pris son poste de travail avec près d'une semaine de retard. Cette attitude laisse sérieusement percevoir un problème de priorisation entre ses activités extra-professionnelles et les exigences liées au fait d'être un titulaire de fonction publique de l'administration neuchâteloise.

En outre, G. _____ connaît de gros problèmes de santé et avait régulièrement des avis de saisie de salaire, si bien que sa situation matérielle est bien plus compliquée que celle du recourant. ■

Force est de constater que l'intimé, par le SRH, a exposé de manière détaillée quelle est la situation des autres veilleurs pouvant aussi être concernés par la suppression de postes. Il ressort des explications retranscrites ci-avant que l'autorité inférieure a tenu compte de l'ensemble des critères développés par la jurisprudence lorsqu'il s'agit de choisir entre plusieurs collaborateurs occupant des postes identiques dont l'un doit être supprimé. Ces éléments permettent de comprendre quels sont les critères retenus et appliqués par l'intimé pour décider quelle personne devait supporter la suppression de poste. Le choix de supprimer le poste de veilleur de l'intéressé n'apparaît, au regard de ces éclaircissements, pas comme une proposition dénuée de tout fondement. En particulier, s'il est vrai que la jurisprudence postule de donner la préférence à un collaborateur soumis à la LSt, plutôt qu'à celui qui est engagé selon le droit privé, on ne saurait considérer que le maintien du poste de veilleuse de la seule femme de l'effectif est insoutenable, quand bien même elle bénéficiait, au moment du prononcé de la décision querellée, d'un contrat de travail de droit privé. Les explications apportées à ce sujet par l'autorité précédente paraissent défendables, notamment s'agissant de la nécessité de pouvoir compter sur une veilleuse-femme, qui plus avec de l'ancienneté au sein de l'Etat de Neuchâtel et de bonnes connaissances linguistiques, et ce pour permettre une prise en considération adéquate du fait que les centres d'accueil hébergent non seulement des migrants, mais également de migrantes. De même, les observations faites concernant la comparaison entre l'intéressé et les autres veilleurs, dont les postes sont conservés, paraissent aussi défendables. D'ailleurs, il n'y a pas, sur le vu du dossier, de motif de remettre en question le choix opéré par l'intimé quant à la personne dont le poste de veilleur devait être supprimé. Le recourant se contente de soutenir qu'à 62 ans, il est le collaborateur le plus âgé de l'effectif, le plus ancien dans la fonction, de même que le plus expérimenté et le plus compétent, ainsi que de considérer que l'épisode relatif au jeune migrant afghan ne serait pas pertinent. Or, force est de constater que tant l'ancienneté que l'âge de l'intéressé ont dûment été pris en considération par l'autorité inférieure. Quant à l'expérience et la compétence alléguées, il s'agit d'une simple appréciation subjective du recourant, non

étayée par les pièces au dossier. Enfin, l'épisode avec le jeune afghan est donné à titre d'exemple et ne semble pas avoir revêtu un caractère prépondérant dans l'appréciation de l'autorité. La résiliation des rapports de service du recourant pour le 30 avril 2019 apparaît ainsi dénuée d'arbitraire.

5. En définitive, la décision entreprise ne prête pas flanc à la critique, ce qui conduit au rejet du recours. Le présent jugement rend par ailleurs comme déjà dit (cons. 2b/bb) la demande de restitution de l'effet suspensif sans objet.

Selon la pratique de la Cour de céans en matière de litiges relatifs aux rapports de service, il n'est pas perçu de frais lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs. Le recourant ayant conclu à l'annulation de la décision litigieuse, soit à sa réintégration, la valeur litigieuse porte sur plusieurs mois voire plusieurs années de salaire (arrêt du TF du 13.05.2015 [8C_286/2014] cons. 1); elle dépasse donc largement 30'000 francs, de sorte qu'il y a lieu de percevoir des frais. Vu le sort de la cause, ceux-ci doivent être mis à la charge de l'intéressé qui succombe (art. 47 al. 1 LPJA), lequel n'a en outre pas droit à une allocation de dépens (art. 48 al. 1 LPJAa contrario).

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Rejette le recours.

2. Dit que la demande de restitution de l'effet suspensif est sans objet.

3. Met à la charge du recourant un émolument de décision de 800 francs et les débours par 80 francs, montants compensés par son avance de frais.

4. N'alloue pas de dépens.

Neuchâtel, le 26 février 2019

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