

NE_GERICHTE CDP.2020.244 vom 8. April 1997

NE Tribunal cantonal, 1997-04-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2020.244_d19970408

FR: NE_GERICHTE CDP.2020.244 du 8 avril 1997

IT: NE_GERICHTE CDP.2020.244 del 8 aprile 1997

Regeste

Fonction publique. Résiliation des rapports de service pour justes motifs (intérêt du service suite à une longue incapacité de travail). Absence de formalisme excessif (non-entrée en matière sur des observations tardives).

Erwägungen

E. 1

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

E. 2

a) La décision attaquée délimite à l'égard du recourant le cadre matériel admissible de l'objet du litige. 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 administrative ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances. Il peut se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés devant l'autorité de recours. Cette dernière n'examine effectivement 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, 2 e éd., 2015, p. 554 ss). b) En l'espèce, la décision querellée porte sur la résiliation des rapports de service du recourant. Si, dans sa motivation, cette décision mentionne que l'intéressé « cumulera au 4 août 2020 un total de 720 jours d'absence sur une période de 900 jours, qui impliquera la fin de son droit au traitement en cas d'incapacité », ce point n'est nullement tranché par l'intimé et ne figure pas dans le dispositif. Ce décompte, dont l'inexactitude est mentionnée « à toutes fins utiles » par le recourant, excède dès lors le cadre de la présente contestation, de sorte que la Cour de céans n'est pas habilitée à l'examiner.

E. 3

a) Le droit d'être entendu, consacré en procédure administrative cantonale par les articles 21 ss LPJA , est la faculté accordée aux administrés de pouvoir s'exprimer avant qu'une décision qui les touche ne soit prise par une collectivité publique. Il comprend de nombreux éléments qui ont tous un même but : permettre à l'intéressé de comprendre ce qui se passe et de se défendre. Il se subdivise en deux grands ensembles : le droit à l'information et le droit d'agir pour sa défense en s'exprimant et en participant à l'administration des preuves (Steffen , Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure ?, RJN 2005, p.55, 57) . Ces principes sont également valables en matière de

personnel engagé selon le droit public. Ainsi, un fonctionnaire doit être entendu avant que l'autorité compétente ne décide la non-reconduction de ses rapports de service ou son licenciement. Ce droit existe en tout cas lorsque l'autorité envisage de motiver sa décision par des faits ou des comportements qu'elle reproche à l'intéressé ou par des insuffisances qu'elle a constatées chez lui. Le fonctionnaire doit être informé des faits qui lui sont reprochés et avoir la possibilité de les contester, d'en atténuer la portée ou, d'une manière générale, de faire valoir des moyens susceptibles de modifier l'appréciation de l'autorité (Bovay , op.cit., p. 271-272). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêt du TF du 22.08.2012 [8C_369/2012] cons. 3.2 et la référence citée). b) Au nom du principe de la sécurité du droit, l'administré et l'administration doivent compter sur le respect des règles de procédure, afin d'assurer l'égalité de traitement entre les administrés et pour que ceux-ci puissent prévoir l'évolution de la procédure. Il faut en revanche éviter de poser des obstacles excessifs au déroulement de celle-ci. Le formalisme excessif constitue une forme particulière de déni de justice formel, lorsqu'une procédure est soumise à des conditions de forme rigoureuses sans qu'une telle rigueur soit objectivement justifiée ou lorsqu'une autorité applique des prescriptions formelles avec une rigueur exagérée ou encore pose des exigences excessives en ce qui concerne la forme d'un acte juridique et empêche ainsi de façon inadmissible le citoyen d'utiliser les voies de droit. Il y a formalisme excessif lorsque la stricte application des règles de procédure ne se justifie par aucun intérêt digne de protection, devient une fin en soi et complique de manière insoutenable la réalisation du droit matériel ou entrave de manière inadmissible l'accès aux tribunaux. L'excès de formalisme peut résider soit dans la règle de comportement imposée au justiciable par le droit cantonal, soit dans la sanction qui lui est attachée. En tant qu'elle sanctionne un comportement répréhensible de l'autorité dans ses relations avec le justiciable, l'interdiction du formalisme excessif poursuit le même but que le principe de la bonne foi. Certaines dispositions légales prévoient expressément l'atténuation d'une trop grande rigueur dans l'application des règles de procédure (notamment art. 48 al. 3 LTF et 21 al. 2 PA s'agissant du respect des délais devant les autorités compétentes). En revanche, les délais péremptoires ne peuvent être corrigés, comme celui d'avance de frais (Bovay , op.cit., p. 322-323 et les références citées). c) Conformément à l'article 20 al. 1 LPJA , les dispositions du CPC relatives aux délais et à la restitution sont applicables par analogie. Selon l'article 143 CPC , les actes doivent être remis au plus tard le dernier jour du délai soit au tribunal soit à l'attention de ce dernier, à la poste suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (al. 1). En cas de transmission électronique, le moment déterminant pour l'observation d'un délai est celui où est établi l'accusé de réception qui confirme que la partie a accompli toutes les étapes nécessaires à la transmission (al. 2). Les délais fixés judiciairement peuvent être prolongés pour des motifs suffisants, lorsque la demande en est faite avant leur expiration (art. 144 al. 2 CPC). Une partie est défaillante lorsqu'elle omet d'accomplir un acte de procédure dans le délai prescrit ou ne se présente pas lorsqu'elle est citée à comparaître (art. 147 al. 1 CPC). Le tribunal peut accorder un délai supplémentaire ou citer les parties à une nouvelle audience lorsque la partie défaillante en fait la requête et rend vraisemblable que le défaut ne lui est pas imputable ou n'est imputable qu'à une faute légère (art. 148 al. 1 CPC). La requête est présentée dans les dix jours qui suivent celui où la cause du défaut a disparu (art. 148 al. 2 CPC). Le Tribunal fédéral a précisé sa jurisprudence en matière d'observation des délais en cas d'envoi par courrier électronique, dans un arrêt rendu dans le domaine des

assurances sociales. A cette occasion, il a indiqué qu'à l'instar d'autres dispositions de droit fédéral relatives à l'observation des délais ayant une teneur équivalente (cf. art. 21 al. 1 PA, art. 48 al. 1 LTF, art. 143 al. 1 CPC, art. 91 al. 2 CPP), l'article 39 al. 1 LPGA pose le principe de l'expédition pour les envois d'une partie à l'autorité administrative ou judiciaire. Ainsi, lorsque l'envoi se fait par voie postale, ce qui en pratique est la règle, le critère déterminant pour l'observation du délai n'est pas le fait que l'écrit soit arrivé le dernier jour du délai auprès de l'autorité (principe de réception) mais qu'il ait été remis à la Poste suisse le dernier jour du délai. En cas de transmission d'un écrit par la voie électronique, les lois fédérales précitées (cf. art. 21a al. 3 PA, 48 al. 2 LTF, 143 al. 2 CPC, 91 al. 3 CPP) prévoient que le délai est réputé observé lorsque le système informatique de l'autorité destinataire en a confirmé la réception par voie électronique au plus tard le dernier jour du délai. Contrairement aux autres cas, ne sont donc pas déterminantes la date et l'heure de l'envoi, mais la date et l'heure de confirmation de la réception de l'envoi par le système informatique de l'autorité. Cette condition s'impose pour des raisons de preuve intrinsèques à une expédition par voie électronique. Il ne suffit donc pas que la partie ou son mandataire constate sur le fichier des envois de sa messagerie que l'acte a été expédié. La confirmation de la réception par le système informatique de l'autorité se fait en général immédiatement. Elle sert de preuve à l'expéditeur s'agissant de la date d'arrivée de l'acte sur la plateforme informatique du destinataire. Si la partie ne reçoit pas confirmation de la réception, elle doit mettre son pli à la poste encore dans le délai. Cela signifie que la partie qui utilise la voie électronique ne pourra guère prendre le risque d'envoyer l'écrit à minuit, voire quelques minutes avant, n'ayant pas la garantie que le système informatique répondra dans la minute ou la seconde qui suit. Même si l'ordinateur est programmé pour donner immédiatement confirmation de la réception, il n'est jamais à l'abri d'une panne informatique, technique ou électrique (ATF 145 V 90 cons. 6.1 et les références citées). Les délais fixés par l'autorité peuvent être prolongés pour des motifs suffisants si la partie en fait la demande. La demande de prolongation doit donc être motivée, afin que l'autorité puisse vérifier que la démarche n'a pas simplement un but dilatoire. Elle doit parvenir à l'autorité (ou être remise à son adresse à un bureau de poste suisse, ou, pour les cantons qui l'admettent, à une représentation diplomatique ou consulaire suisse à l'étranger) avant l'expiration du délai; si elle n'est pas déposée en temps utile, l'autorité n'est pas tenue d'accorder un « délai de nécessité » pour remédier à la tardiveté. Ce sont la prohibition du formalisme excessif et la pesée des intérêts en présence qui conduisent le juge à accorder une ou plusieurs prolongations, plus ou moins longues, selon la partie qui la requiert (Bovay , op. cit. p. 536 et les références citées). En procédure administrative cantonale, celui qui a omis d'agir en temps utile pour une raison indépendante de sa volonté peut obtenir la restitution du délai qu'il a laissé expirer. C'est un principe général, découlant des principes de la proportionnalité et de la prohibition du formalisme excessif, qui s'impose en l'absence de dispositions équivalentes. La restitution du délai est d'habitude subordonnée au dépôt d'une requête écrite, motivée, qui doit être présentée dans un délai de dix jours à compter de celui où l'empêchement d'agir a cessé (Bovay , op. cit. p. 537s et les références citées). d) En l'espèce, le recourant ne saurait reprocher à l'intimé de ne pas lui avoir accordé de possibilité de s'expliquer avant qu'une décision de résiliation des rapports de service ne soit prise. En effet, dans son courrier du 8 mai 2020, le SRHE, agissant au nom du Conseil d'Etat, a expressément octroyé à l'intéressé un délai de 10 jours pour formuler ses éventuelles remarques écrites, précisant en outre que « passé ce délai », le Conseil d'Etat examinerait à nouveau la situation. Une opportunité d'exercer son droit d'être entendu a dès

lors sans conteste été donnée à l'intéressé et l'intention de l'autorité était en outre clairement exposée. Le litige concerne la question de savoir si, en refusant de prendre en considération les observations du recourant du 2 juin 2020, dans lesquelles celui-ci a exercé son droit d'être entendu, l'intimé a contrevenu aux principes de la procédure administrative, en faisant notamment preuve de formalisme excessif. En l'occurrence, il ressort du dossier que le courrier du SRHE du 8 mai 2020, envoyé en recommandé, a été notifié à l'intéressé le 13 mai suivant. En conséquence, le délai dont disposait le recourant pour exercer son droit d'être entendu a expiré le 25 mai 2020, soit le premier jour ouvrable qui suivait le samedi 23 mai 2020, dernier jour du délai (art. 142 al. 3 CPC). Cela étant, et ainsi que l'admet d'ailleurs l'intéressé, le courriel envoyé au SRHE en date du 26 mai 2020 l'a été sans nul doute après l'expiration dudit délai, et ce, quand bien même ce délai, qui arrivait à échéance un samedi et a été prolongé jusqu'au lundi, a en l'occurrence laissé au recourant une durée plus longue que les dix jours accordés par l'autorité. On soulignera à cet égard, à la lumière de la jurisprudence stricte du Tribunal fédéral précitée, pourtant rendue dans une procédure de droit public (assurances sociales) soumise à la maxime inquisitoire et moins formaliste que la procédure civile à laquelle il y a lieu de se référer en l'espèce (par renvoi de l'article 20 LPJA), que le recourant, qui a choisi de solliciter une prolongation de délai par voie électronique, aurait en l'occurrence dû agir avec d'autant plus d'anticipation et de précautions qu'il devait, pour observer le délai, obtenir confirmation de la réception de son message par le système informatique du SRHE, au plus tard le dernier jour du délai, ce qu'il n'a aucunement respecté. Hormis le fait qu'il était déjà tardif, le courriel précité n'est pas parvenu à son destinataire, dès lors qu'il a été adressé à une adresse erronée, soit à aaa.bbb c @ne.ch au lieu de aaa.bbb d @ne.ch. Ce n'est en effet qu'à réception des observations du 2 juin 2020 que le SRHE a été informé de l'existence de ce message et que, par la suite, l'erreur a été identifiée. A cet égard, force est de constater que le recourant, qui dispose pourtant d'une formation juridique, a non seulement fait preuve de négligence dans le respect du délai, mais qu'il ne s'est pas non plus inquiété de l'absence de réaction du SRHE, pas plus que de savoir si une prolongation de délai lui était ou non accordée. A cela s'ajoute le fait que la prolongation sollicitée par l'intéressé n'est aucunement motivée, de sorte que l'intimé n'avait aucun moyen, lorsqu'il en a eu connaissance, d'en vérifier la légitimité. Dépourvues de toute explication quant à la tardiveté de la requête de prolongation et n'exposant aucun motif de restitution du délai, les observations du 2 juin 2020 n'apportent pas non plus d'éclairage ou de justification sur les raisons de la réaction tardive du recourant. Dans ces circonstances, l'intimé, qui n'était ni tenu d'accepter de prolonger le délai de dix jours octroyé, ni de laisser à l'intéressé un délai de grâce pour se déterminer, était en droit, comme il l'avait d'ailleurs annoncé dans son courrier du 8 mai 2020, de procéder à un nouvel examen de la situation, soit de passer sans attendre à l'étape suivante de la procédure de résiliation. Si, ainsi que le prévoit la législation (cf. notamment art. 52 PA, art. 132 CPC et art. 35 LPJA), le défaut de signature est un vice réparable, dès lors que le recourant se voit impartir un délai convenable pour régulariser son acte, afin d'éviter tout formalisme excessif, tel n'est toutefois pas le cas pour toute irrégularité. Selon la jurisprudence, une telle possibilité n'existe qu'en cas d'omissions involontaires et ne s'étend pas au non-respect de délai. Ainsi, le recourant qui dépose un acte dont il ne peut ignorer l'irrégularité (absence de signature), en comptant sur l'octroi d'un délai pour en réparer le vice initial, s'attend en fait à une prolongation du délai de recours. Or, il n'est pas justifié de protéger un tel comportement qui s'apparente à un abus de droit (ATF 142 I 10 cons. 2.4.7, 121 II 252 cons. 4b et les références citées). Si en l'espèce, on ne saurait

reprocher au recourant d'avoir volontairement tardé, dans le but de disposer d'un délai plus long pour se déterminer, force est d'admettre, à la lumière de cette jurisprudence, que la prohibition du formalisme excessif ne saurait venir au secours du justiciable qui a laissé passer un délai. La réparation d'une telle irrégularité doit être examinée sous l'angle des dispositions expresses consacrées aux délais, et notamment aux conditions posées pour une restitution, lesquelles perdraient leur sens si l'on pouvait les contourner par l'application d'autres principes. Pour toutes ces raisons, la décision de l'intimé de ne pas entrer en matière sur les observations du 2 juin 2020 ne porte pas flanc à la critique, de sorte que le grief formel y relatif doit être écarté. L'état de santé extrêmement fragile du recourant, mentionné qu'au stade du droit de réplique spontané exercé devant la Cour de céans, ne saurait mener à une autre conclusion. Si cet aspect a pu avoir une influence sur les démarches initiales entreprises par l'intéressé, ce qui n'est nullement démontré, cela n'a en revanche pas pu affecter l'intervention du mandataire, lequel n'a pourtant pas fait valoir d'empêchement pour tenter de remédier à temps à la situation défailante de son mandant. Par surabondance de moyens, on relèvera néanmoins que ces observations, qui n'apportent pas de faits nouveaux, portent en particulier sur l'application de l'article 42 LSt et que cette argumentation juridique est reprise tant dans le recours que dans les observations spontanées du 10 août 2020. A mesure que la Cour de droit public applique le droit d'office et qu'elle n'est de plus pas liée par les motifs invoqués à l'appui du recours, force est de constater que la discussion en droit souhaitée sera quoi qu'il en soit abordée dans la présente procédure.

E. 4

a) Selon l'article 45 al. 1 de la loi sur le statut de fonction publique du 28 juin 1995 (LSt), si des raisons d'inaptitude, de prestations insuffisantes, de manquements graves ou répétés aux devoirs de service ou d'autres raisons graves ne permettent plus la poursuite des rapports de service, l'autorité qui a nommé peut ordonner le renvoi d'un titulaire de fonction publique. Aux termes de l'article 46 al. 1 LSt , lorsque les faits reprochés au titulaire de fonction publique dépendent de sa volonté ou lorsque les exigences de la fonction ne sont pas remplies à satisfaction, le chef de service doit en avvertir par écrit l'intéressé après l'avoir entendu et lui fixer un délai raisonnable pour s'améliorer; il lui en suggère autant que possible certains moyens. L'avertissement préalable prévu par l'article 46 LSt n'est toutefois pas indispensable lorsque de justes motifs de renvoi sont fondés sur le seul intérêt du service (arrêt du TF du 29.05.2015 [8C_585/2014] cons. 7.6 et la référence citée). Dans de telles circonstances, le renvoi peut être prononcé sans avertissement préalable. Il en va de même lorsque, compte tenu de la fonction en cause, de la nature des faits reprochés au titulaire et de la personnalité de celui-ci, on ne peut raisonnablement s'attendre à ce que le comportement incriminé ou les prestations insuffisantes s'améliorent, de manière à assurer durablement la bonne marche du service (RJN 1997, p. 218 cons. 6b). Les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou d'employés de la collectivité publique peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute; de toute nature, ils peuvent relever d'événements, de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (cf. tout particulièrement : Hänni , La fin des rapports de service en droit public, RDAF 1995, p. 421 ss; Knapp , Précis de droit administratif, 4 e éd., Bâle 1991, nos 3155 ss, p. 645 ss nos 3177 ss, p. 648; Poledna , Disziplinarische und administrative Entlassung von Beamten. Vom Sinn und Unsinn einer Unterscheidung, ZBl 1995, p. 49 ss). Les conditions justifiant une

résiliation ne se déterminent pas de façon abstraite ou générale, mais dépendent concrètement de la position et des responsabilités de l'intéressé, de la nature et de la durée des rapports de travail ainsi que du genre et de l'importance des griefs en cause (cf. par analogie avec le droit privé Wyler, *Droit du travail*, 4^e éd., Berne 2019, p. 714; Brühwiler, *Kommentar zum Einzelarbeitvertrag*, 2^e éd., Berne 1996, p. 360-363 et les références; arrêts du TF du 09.10.2006 [2P.149/2006] cons. 6.2 et du 31.08.2005 [2P.163/2005] cons. 5.1). Peuvent être considérées comme justes motifs toutes les circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que l'autorité qui nomme ne peut plus continuer les rapports de service (cf. par analogie art. 337 CO). Knapp fait une distinction claire (op. cit. nos 3156-3167, p. 645-646) entre les causes de cessation d'emploi dues au fait de l'agent, telles qu'incapacité, non-respect des conditions d'éligibilité, justes motifs tenant à la personne et les causes tenant à l'intérêt du service, par exemple lorsque, par sa seule présence, le fonctionnaire perturbe la marche du service, notamment en cas de conflit de personnalités au sein d'un même service (Knapp, op. cit. no 3163, p. 646). L'article 45 al. 2 LSt prévoit qu'aucun renvoi ne peut être prononcé de façon abusive au sens de l'article 336 CO en raison des opinions religieuses, philosophiques ou politiques d'un titulaire de fonction publique ou en raison de ses activités syndicales, dans la mesure où elles n'entraînent pas une violation de ses obligations de service. Selon l'article 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation (ATF 123 III 246 cons. 5). Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée n'est pas abusive, à moins notamment que l'incapacité trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur (arrêt du TF du 04.12.2015 [4A_437/2015] cons. 2.2.2 et les références citées). La résiliation du contrat de travail d'un employé qui a été harcelé sera considérée comme abusive lorsque le mobbing a provoqué chez le travailleur une baisse de rendement ou une période de maladie dont l'employeur se prévaut lors de la résiliation (arrêt du TF du 20.03.2006 [4C.320/2005] cons. 3.2; Dunand, *Commentaire du contrat de travail*, 2013, n°30 ad art. 336). L'article 45 LSt peut être interprété en ce sens que le renvoi pour justes motifs ne suppose pas obligatoirement une faute de l'agent concerné et cette mesure n'est pas non plus exclue lorsque l'inaptitude professionnelle dudit agent a son origine dans une atteinte à sa santé (arrêt du TF du 29.09.2000 [1P.328/2000] cons. 3c; arrêt de la Cour de droit public du 28.11.2014 [CDP.2014.261] cons. 3b). L'autorité de nomination dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si des justes motifs de renvoi existent (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 ; JT 1984 I p. 332-333; RJN 2007, p. 209 cons. 2b, 1998, p. 209 cons. 3a, 1995, p. 147-148). 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 statut de la fonction publique ne lui en donne la compétence (RJN 2007, p. 209 cons. 2b et la référence citée). b) Selon l'article 42 LSt, en cas d'incapacité totale de travail, les rapports de service prennent fin deux ans après le début de celle-ci (al. 1). S'il est probable que le titulaire de fonction publique puisse recouvrer une capacité de travail totale ou partielle à l'issue du délai mentionné à l'alinéa 1, l'autorité de nomination peut prolonger les rapports de service (al. 2). L'octroi d'une rente entière d'invalidité en application de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI), du 19 juin 1959, met toutefois toujours fin aux rapports de service (al. 3). Le droit au traitement en cas d'empêchement de travail pour cause de maladie ou d'accident ne relève pas de la LSt, mais du règlement concernant les traitements de la fonction publique du 9 mars 2005 (ci-après : RTFP). L'article 29 RTFP prévoit notamment qu'en cas d'absence liée à la maladie et/ou aux suites d'accidents, les titulaires de fonctions publiques bénéficient de tout ou partie de leur traitement pendant 720 jours dès la nomination (al. 1). Aussi longtemps que 180 jours d'absence totale ou partielle par période de 900 jours ne sont pas totalisés, le traitement est servi sans réduction, mais dès le 181^e jour d'absence totale ou partielle, le traitement correspondant aux absences du/de la titulaire est servi à 80 % (al. 2). Le droit au traitement en cas d'absence cesse de produire ses effets dès la fin des rapports de service (al. 5). Conformément aux précisions apportées par le Conseil d'Etat dans son rapport au Grand Conseil relatif à la politique du personnel de l'Etat et à l'appui d'un projet de loi sur le statut de la fonction publique du 3 mai 1995 (Rapport 95.024, BGC 1995 p. 752ss), avec l'article 42 LSt, l'invalidité devient expressément un motif de cessation des rapports de service. Précédemment, la loi ne faisait de l'invalidité qu'un cas parmi d'autres de justes motifs de renvoi et obligeait l'autorité de nomination à procéder à une enquête administrative souvent superflue lorsque des médecins s'étaient notamment prononcés de façon non équivoque. De plus, aucun délai n'était indiqué pour procéder de la sorte. L'article 42 LSt a pour but de mettre fin à une pratique (fin des rapports de service pour un moment qui coïncide avec le début de la prise en charge du cas par la Caisse de pensions de l'Etat, qui sert la pension d'invalidité un an après le début de l'incapacité de travail) qui a été considérée comme insatisfaisante, dès lors qu'elle n'était pas uniformément appliquée et que la résolution des cas se faisait souvent par une entente entre les parties intéressées. Cette disposition prévoit que les rapports de service prennent automatiquement fin dès l'entrée en vigueur d'une décision de l'assurance-invalidité (al. 3), ou à l'expiration d'un délai de deux ans après le début d'une incapacité totale de travail (al. 1). L'alinéa 2 offre à l'autorité de nomination une certaine souplesse en l'autorisant à prolonger le délai de deux ans pour tenir compte des cas particuliers, lorsqu'un pronostic favorable sur le recouvrement d'une capacité de travail suffisante peut raisonnablement être fait (BGC 1995 p. 819-820). Dans sa jurisprudence, la Cour de céans s'est référée à l'article 42 LSt à plusieurs reprises, dans différents contextes. Dans un arrêt du 19 août 2014 (CDP.2014.73, publié au RJN 2014, p.367), la Cour de droit public a retenu que lorsque la résiliation est fondée sur l'article 42 LSt, l'engagement prend automatiquement fin, de lege, à l'expiration d'un délai de deux ans après le début de l'incapacité de travail et que le titulaire de fonction publique n'est pas en droit d'obtenir une décision formatrice (ATF 137 II 199 cons. 6.5; arrêt du TF du 14.11.2013 [1C_461/2013] cons. 6), laquelle serait d'ailleurs inopérante. Estimant que le texte de l'article 42 al. 1 LSt est sans équivoque, elle a précisé que pour rendre les rapports de service caducs de lege, il faut non seulement que le fonctionnaire soit totalement incapable de travailler mais en plus que cette incapacité ait duré deux ans sans discontinuer (« deux ans après le début de celle-ci »). La Cour a en outre considéré que le fait que l'article 42 LSt ne contienne aucune

règle spécifique lorsque plusieurs incapacités de travail se succèdent ne constitue pas une lacune proprement dite qu'il appartiendrait au juge de combler, le fait que d'autres législations, de droit privé ou public, aient envisagé et réglementé cette situation n'y changeant rien. Cela étant, elle a ajouté qu'un fonctionnaire qui serait régulièrement absent pour cause de maladie durant de petites périodes prendrait le risque que son salaire soit réduit de 20 % après 180 jours d'absence dans une période de 900 jours et suspendu après 720 jours d'absence, quand bien même les rapports de service ne s'éteindraient pas de lege avant plusieurs mois. Dans cet arrêt, la Cour de droit public a admis que les rapports de service n'avaient en l'occurrence pas pu s'éteindre ex lege à la date retenue, dès lors que l'incapacité totale de travail du titulaire de fonction publique n'avait alors pas duré deux ans. L'arrêt du 10 juillet 2019 (CDP.2018.317), cité par le recourant, a été rendu non en application de la LSt , mais dans le cadre du règlement général pour le personnel de l'administration communale de la Ville de La Chaux-de-Fonds (ci-après : RGPA). Selon l'article 17 RGPA, si le fonctionnaire est, sans faute de sa part, notamment ensuite de maladie, d'accident ou d'invalidité, dans l'incapacité d'accomplir sa fonction, l'autorité peut mettre fin à l'engagement (al. 1). La décision ne peut prendre effet au plus tôt que dès la fin du droit au salaire, mais dans tous les cas, pas avant un délai d'un an dès la naissance de l'incapacité (al. 2). Aux termes de l'article 44 al. 1 RGPA, le fonctionnaire empêché de travailler à cause d'une maladie, constatée par certificat médical dès le troisième jour d'empêchement, touche son traitement durant 730 jours par période de 900 jours consécutifs de travail effectif, à 100 % ou 90 % (selon les modalités exposées). A cette occasion, la Cour de droit public a relevé que contrairement à l'article 42 LSt , selon lequel en cas d'incapacité de travail les rapports de service prennent fin deux ans après le début de celle-ci si bien que l'engagement prend automatiquement fin, de lege, à l'expiration d'un délai de deux ans après le début d'une incapacité de travail (le titulaire n'étant pas en droit d'obtenir une décision formatrice), l'article 17 al. 1 RGPA stipule que l'autorité peut mettre fin à l'engagement et que si cette dernière décide d'y procéder, il lui incombe alors d'adresser au fonctionnaire concerné une décision formatrice relative à la cessation des rapports de travail. Dans un arrêt rendu le 17 juin 2020 (CDP.2020.164), la Cour de droit public a admis qu'une résiliation des rapports de service fondée sur une absence de longue durée pour des raisons de maladie (en l'occurrence plus de 180 jours), qui perturbait le bon fonctionnement du service, n'était pas abusive. A l'appui de son raisonnement, elle a constaté qu'en l'espèce l'incapacité de travail ne trouvait pas sa cause dans une violation des obligations de l'employeur et qu'en outre, il n'existait pas en droit neuchâtelois de période de protection contre les congés en temps inopportun au sens de l'article 336c CO pour les titulaires de fonction publique nommés. Par ailleurs, la Cour de droit public a estimé que l'article 42 LSt n'excluait pas une résiliation antérieure des rapports de service, entraînant la fin du droit au traitement conformément à l'article 29 al. 5 RTFP . Eu égard aux circonstances du cas d'espèce, elle a retenu que le Conseil d'Etat n'avait pas abusé de son pouvoir d'appréciation en déduisant de la longue absence de son collaborateur qu'il ne pourrait pas réintégrer son poste de travail dans un avenir proche et que la bonne marche du service était menacée, l'intéressé occupant un poste de chef au sein du service.

E. 5

En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant a connu une période prolongée d'incapacité de travail qui a débuté le 13 août 2018 mais a été interrompue par deux tentatives infructueuses de reprise d'activité et qu'il se trouve en incapacité totale depuis le 16 octobre 2019. Les dates de ces différentes périodes et les pourcentages d'incapacité,

attestés par certificat médical, ne sont pas remis en question. Le litige porte sur l'ancrage de la résiliation des rapports de service du recourant dans la LSt, plus précisément sur le fait de savoir si l'article 42 LSt devait en l'espèce être appliqué et, cas échéant, si cette disposition exclut une résiliation antérieure, fondée sur l'intérêt du service. Force est d'emblée de constater que la situation ici examinée diffère du cas tranché par la Cour de céans dans l'arrêt du 19 août 2014 (CDP.2014.73, publié au RJN 2014, p.367). En effet, l'intimé ne soutient pas en l'espèce que les rapports de service du recourant devraient, en application de l'article 42 LSt, s'éteindre de lege au 30 septembre 2020, de par la durée des périodes d'incapacité de travail successives de son collaborateur. La résiliation découle d'une décision formatrice, fondée sur l'article 45 LSt et motivée par le fait que l'inaptitude professionnelle du recourant, qui a connu d'importants problèmes de santé qui l'empêchent de remplir sa fonction, et qui, après plusieurs périodes d'incapacité de travail, est dans l'impossibilité complète de remplir ses tâches depuis le 16 octobre 2019, perturbe le bon fonctionnement de l'entité. Le contexte n'est pas le même non plus que dans l'arrêt du 10 juillet 2019 (CDP.2018.317), dès lors que le recourant est soumis à la LSt et non au RGPA de la Ville de La Chaux-de-Fonds, lequel ne contient aucune disposition prévoyant une extinction des rapports de service de lege comparable à l'article 42 LSt. Dans son règlement, le législateur communal a fait le choix d'une résiliation laissée à l'appréciation de l'autorité, signifiée en tous les cas par décision formatrice, et en a réglementé les effets sur le plan temporel, en fonction du moment de la fin du droit au salaire et de la naissance de l'incapacité. C'est uniquement cette différence de systématique que la Cour de droit public a exposée et l'on ne saurait, comme le voudrait le recourant, en déduire a contrario qu'elle a dans le cadre de cet arrêt expressément reconnu que l'article 42 LSt impose toujours, en cas de maladie d'un titulaire de la fonction publique cantonale, une extinction des rapports de service de lege ou, autrement dit, ferme la porte à toute résiliation fondée sur d'autres motifs, à l'initiative de l'autorité. Contrairement à l'argumentation du recourant, les travaux préparatoires de la LSt ne donnent pas non plus à l'article 42 LSt le caractère prioritaire et exclusif que celui-ci lui attribue. Si l'idée est de définir un délai uniforme, au terme duquel les rapports de service prennent automatiquement fin, pour les cas d'invalidité induisant une incapacité de travail totale, et ce notamment afin d'éviter des démarches d'investigation administrative superflues dans les cas médicalement clairs, il ne ressort pas du rapport du Conseil d'Etat qu'en cas d'absence prolongée pour maladie, aucun engagement ne peut prendre fin avant l'écoulement d'un délai de deux ans. Au contraire, il est mentionné que ce délai n'est pas absolu, à mesure qu'il peut être raccourci (dans l'hypothèse où une décision de l'assurance-invalidité intervient auparavant) voire prolongé pour tenir compte de cas particuliers, l'autorité de nomination disposant à cet égard d'une certaine souplesse. En outre, les travaux préparatoires, qui envisagent le cas d'une invalidité durable voire définitive, ne contiennent aucune indication concernant le régime applicable à une situation analogue au cas d'espèce, où l'absence est certes prolongée, mais est entrecoupée par des tentatives de reprise d'activité. Cela étant, en retenant que le fait que l'article 42 LSt ne contienne aucune règle spécifique lorsque plusieurs incapacités de travail se succèdent ne constitue pas une lacune proprement dite qu'il appartiendrait au juge de combler (cf. arrêt du 19.08.2014 précité), la Cour de droit public a jugé que l'autorité ne pouvait pas étendre la portée de cette disposition au cas du fonctionnaire présentant plusieurs périodes d'absence, mais n'a aucunement exclu que dans une telle hypothèse, une résiliation découlant d'un autre motif puisse être prononcée. Assurément, cette interprétation, qui ferait courir un nouveau délai de deux ans à chaque période d'incapacité

totale de travail et rendrait toute résiliation impossible sur une durée indéfiniment prolongeable, pour autant que le titulaire de fonction publique réintègre brièvement son poste, paraît clairement excessive et ne correspond pas à l'intention du législateur cantonal. Par conséquent, il y a lieu de maintenir que l'article 42 LSt n'interdit pas à l'autorité de nomination de mettre fin aux rapports de service d'un titulaire de fonction publique en incapacité de travail pour un terme différent, en présence d'autres motifs. La décision ici querellée se rapproche de la situation sur laquelle s'est penchée la Cour de droit public, dans son arrêt 17 juin 2020 (CDP.2020.164). Si elle n'est pas totalement similaire, dès lors qu'en l'espèce, le recourant n'a pas connu une seule période d'incapacité de travail de plus de six mois mais plusieurs absences prolongées sur près de deux ans, lorsque la résiliation de ses rapports de service lui a été signifiée, la décision est dans les deux cas motivée par l'intérêt du service. Il convient dès lors d'examiner en l'occurrence si l'intimé a abusé de son pouvoir d'appréciation ou l'a excédé, en prononçant le renvoi du recourant. En l'espèce, il ressort du dossier que le service A. _____ connaît une charge de travail très élevée. Après l'échec de la première tentative de reprise du recourant, le chef du service a envoyé, en date du 5 mars 2019, un courriel à ses collaborateurs, les informant qu'il ferait une demande de dérogation au Conseil d'Etat pour tenter d'obtenir un renfort provisoire pour les mois à venir. Il a en outre pris des mesures, afin de répartir les dossiers en cours de l'intéressé, entre différents collègues. Dans un échange de courriels des 8 et 15 juillet 2019, le comité de direction de A. _____ s'est informé sur les démarches entreprises par le recourant pour parvenir à un rétablissement de sa santé. Les renseignements transmis (suivi thérapeutique et ouverture d'une procédure de détection précoce auprès de l'assurance-invalidité) ne mentionnaient pas de reprise d'activité en l'état. Selon la note du 21 octobre 2019, le retour au travail du recourant à 50 %, à compter du 7 octobre 2019, a constitué une surprise pour le comité de direction de A. _____ et a fait craindre une nouvelle reprise avortée, d'autant plus que l'échec de la tentative précédente avait « suscité la grogne au sein de l'équipe » (« à deux reprises, depuis 2015, X. _____ a réussi à creuser le retard que ses suppléants avaient comblé pendant son absence »). Ce retour a en outre eu pour conséquence que le processus de recrutement du remplaçant temporaire du recourant a été immédiatement interrompu. Le récit des jours de travail de l'intéressé au service A. _____, entre le 7 et le 15 octobre 2019, fait clairement état de l'inaptitude du recourant à reprendre son poste à ce stade. Indiquant qu'il était difficile de gérer l'absence de l'intéressé et de lui trouver un remplaçant temporaire, s'il revenait sporadiquement (notamment au vu des mesures intermédiaires de réadaptation proposées par l'OAI), le comité de direction de A. _____ a maintenu que le remplacement temporaire du recourant était nécessaire, même en cas de reprise progressive encadrée par l'AI, afin de ne pas « creuser à nouveau le retard dans ses dossiers ». Cela étant, le comité a formellement demandé au Département de la justice, de la sécurité et de la culture (DJSC) d'autoriser le service A. _____ à reprendre le processus de recrutement d'un remplaçant temporaire, précisant que ce processus avait été suspendu au moment où A. _____ s'apprêtait à auditionner deux candidates disponibles. Au vu de ce qui précède, il ne fait pas de doute que les absences répétées et prolongées du recourant ont fortement impacté le fonctionnement du service, qui devait en outre faire face à une charge de travail conséquente, et que cette situation ne permettait objectivement plus la poursuite des rapports de service de l'intéressé. Rien au dossier n'indique que les périodes d'incapacité de travail en question aient été causées par une violation des obligations de l'employeur et le recourant ne s'en prévaut d'ailleurs pas. Dans ces circonstances, afin de garantir tant la mission de A. _____ que la

protection des autres collaborateurs, et dès lors qu'une réintégration dans un avenir proche n'était pas envisageable, l'intimé disposait indubitablement de justes motifs pour mettre fin aux rapports de service du recourant, sans que cette résiliation puisse être qualifiée d'abusives au sens de l'article 336 CO. En outre, le fait que la décision querellée ait été rendue alors que le recourant était en incapacité de travail pour maladie n'y change rien, à mesure que le droit neuchâtelois ne prévoit pas de période de protection contre les congés en temps inopportun au sens de l'article 336c CO pour les titulaires de fonction publique nommés (ATF 139 I 57 et art. 12a LSt; arrêt non publié de la Cour de droit public du 22.08.2016 [CDP.2016.205] cons. 2a). Par conséquent, c'est à bon droit et sans abus ni excès de son pouvoir d'appréciation que l'intimé a mis fin aux rapports de service de X._____. La date du 30 septembre 2020, qui respecte le préavis de trois mois de l'article 48 al. 2 LSt et n'est pas contestée, est en outre conforme au droit.

E. 6

Compte tenu de ce qui précède, le recours doit être rejeté et la décision querellée confirmée. Selon la pratique 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 la continuation des rapports de travail, à tout le moins jusqu'à leur extinction de lege en application de l'article 42 LSt, 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. Sur la base de la loi du 6 novembre 2019 fixant le tarif des frais, des émoluments de chancellerie et des dépens en matière civile, pénale et administrative (LTFrais), les frais peuvent en l'espèce être arrêtés à 880 francs (art. 47 LTFrais). Vu le sort de la cause, ceux-ci doivent être mis à la charge du recourant qui succombe (art. 47 LPJA). Par ailleurs, ce dernier n'a pas droit à une allocation de dépens (art. 48 LPJA a contrario).

E. 39

al. 1 LPJA pose le principe de l'expédition pour les envois d'une partie à l'autorité administrative ou judiciaire. Ainsi, lorsque l'envoi se fait par voie postale, ce qui en pratique est la règle, le critère déterminant pour l'observation du délai n'est pas le fait que l'écrit soit arrivé le dernier jour du délai auprès de l'autorité (principe de réception) mais qu'il ait été remis à la Poste suisse le dernier jour du délai. En cas de transmission d'un écrit par la voie électronique, les lois fédérales précitées (cf. art. 21a al. 3 PA, 48 al. 2 LTF, 143 al. 2 CPC, 91 al. 3 CPP) prévoient que le délai est réputé observé lorsque le système informatique de l'autorité destinataire en a confirmé la réception par voie électronique au plus tard le dernier jour du délai. Contrairement aux autres cas, ne sont donc pas déterminantes la date et l'heure de l'envoi, mais la date et l'heure de confirmation de la réception de l'envoi par le système informatique de l'autorité. Cette condition s'impose pour des raisons de preuve intrinsèques à une expédition par voie électronique. Il ne suffit donc pas que la partie ou son mandataire constate sur le fichier des envois de sa messagerie que l'acte a été expédié. La confirmation de la réception par le système informatique de l'autorité se fait en général immédiatement. Elle sert de preuve à l'expéditeur s'agissant de la date d'arrivée de l'acte sur la plateforme informatique du destinataire. Si la partie ne reçoit pas confirmation de la réception, elle doit mettre son pli à la poste encore dans le délai. Cela signifie que la partie qui utilise la voie électronique ne pourra guère prendre le risque d'envoyer l'écrit à minuit, voire quelques minutes avant, n'ayant pas la garantie que le système informatique répondra dans la minute ou la seconde qui suit. Même si l'ordinateur est programmé pour donner immédiatement

confirmation de la réception, il n'est jamais à l'abri d'une panne informatique, technique ou électrique (ATF 145 V 90cons. 6.1 et les références citées).

Les délais fixés par l'autorité peuvent être prolongés pour des motifs suffisants si la partie en fait la demande. La demande de prolongation doit donc être motivée, afin que l'autorité puisse vérifier que la démarche n'a pas simplement un but dilatoire. Elle doit parvenir à l'autorité (ou être remise à son adresse à un bureau de poste suisse, ou, pour les cantons qui l'admettent, à une représentation diplomatique ou consulaire suisse à l'étranger) avant l'expiration du délai; si elle n'est pas déposée en temps utile, l'autorité n'est pas tenue d'accorder un «délai de nécessité» pour remédier à la tardiveté. Ce sont la prohibition du formalisme excessif et la pesée des intérêts en présence qui conduisent le juge à accorder une ou plusieurs prolongations, plus ou moins longues, selon la partie qui la requiert (Bovay, op. cit. p. 536 et les références citées).

En procédure administrative cantonale, celui qui a omis d'agir en temps utile pour une raison indépendante de sa volonté peut obtenir la restitution du délai qu'il a laissé expirer. C'est un principe général, découlant des principes de la proportionnalité et de la prohibition du formalisme excessif, qui s'impose en l'absence de dispositions équivalentes. La restitution du délai est d'habitude subordonnée au dépôt d'une requête écrite, motivée, qui doit être présentée dans un délai de dix jours à compter de celui où l'empêchement d'agir a cessé (Bovay, op. cit. p. 537s et les références citées).

d) En l'espèce, le recourant ne saurait reprocher à l'intimé de ne pas lui avoir accordé de possibilité de s'expliquer avant qu'une décision de résiliation des rapports de service ne soit prise. En effet, dans son courrier du 8 mai 2020, le SRHE, agissant au nom du Conseil d'Etat, a expressément octroyé à l'intéressé un délai de 10 jours pour formuler ses éventuelles remarques écrites, précisant en outre que «passé ce délai», le Conseil d'Etat examinerait à nouveau la situation. Une opportunité d'exercer son droit d'être entendu a dès lors sans conteste été donnée à l'intéressé et l'intention de l'autorité était en outre clairement exposée.

Le litige concerne la question de savoir si, en refusant de prendre en considération les observations du recourant du 2 juin 2020, dans lesquelles celui-ci a exercé son droit d'être entendu, l'intimé a contrevenu aux principes de la procédure administrative, en faisant notamment preuve de formalisme excessif. En l'occurrence, il ressort du dossier que le courrier du SRHE du 8 mai 2020, envoyé en recommandé, a été notifié à l'intéressé le 13 mai suivant. En conséquence, le délai dont disposait le recourant pour exercer son droit d'être entendu a expiré le 25 mai 2020, soit le premier jour ouvrable qui suivait le samedi 23 mai 2020, dernier jour du délai (art.142 al. 3 CPC). Cela étant, et ainsi que l'admet d'ailleurs l'intéressé, le courriel envoyé au SRHE en date du 26 mai 2020 l'a été sans nul doute après l'expiration dudit délai, et ce, quand bien même ce délai, qui arrivait à échéance un samedi, a été prolongé jusqu'au lundi, a en l'occurrence laissé au recourant une durée plus longue que les dix jours accordés par l'autorité. On soulignera à cet égard, à la lumière de la jurisprudence stricte du Tribunal fédéral précitée, pourtant rendue dans une procédure de droit public (assurances sociales) soumise à la maxime inquisitoire et moins formaliste que la procédure civile à laquelle il y a lieu de se référer en l'espèce (par renvoi de l'article 20LPJA), que le recourant, qui a choisi de solliciter une prolongation de délai par voie électronique, aurait en l'occurrence dû agir avec d'autant plus d'anticipation et de précautions qu'il devait, pour observer le délai, obtenir confirmation de la réception de son message par le système informatique du SRHE, au plus tard le dernier jour du délai, ce

qu'il n'a aucunement respecté.

Hormis le fait qu'il était déjà tardif, le courriel précité n'est pas parvenu à son destinataire, dès lors qu'il a été adressé à une adresse erronée, soit à aaa.bbhc@ne.ch au lieu de aaa.bbhd@ne.ch. Ce n'est en effet qu'à réception des observations du 2 juin 2020 que le SRHE a été informé de l'existence de ce message et que, par la suite, l'erreur a été identifiée. A cet égard, force est de constater que le recourant, qui dispose pourtant d'une formation juridique, a non seulement fait preuve de négligence dans le respect du délai, mais qu'il ne s'est pas non plus inquiété de l'absence de réaction du SRHE, pas plus que de savoir si une prolongation de délai lui était ou non accordée.

A cela s'ajoute le fait que la prolongation sollicitée par l'intéressé n'est aucunement motivée, de sorte que l'intimé n'avait aucun moyen, lorsqu'il en a eu connaissance, d'en vérifier la légitimité. Dépourvues de toute explication quant à la tardiveté de la requête de prolongation et n'exposant aucun motif de restitution du délai, les observations du 2 juin 2020 n'apportent pas non plus d'éclairage ou de justification sur les raisons de la réaction tardive du recourant. Dans ces circonstances, l'intimé, qui n'était ni tenu d'accepter de prolonger le délai de dix jours octroyé, ni de laisser à l'intéressé un délai de grâce pour se déterminer, était en droit, comme il l'avait d'ailleurs annoncé dans son courrier du 8 mai 2020, de procéder à un nouvel examen de la situation, soit de passer sans attendre à l'étape suivante de la procédure de résiliation.

Si, ainsi que le prévoit la législation (cf. notamment art. 52 PA, art. 132 CPC et art. 35LPJA), le défaut de signature est un vice réparable, dès lors que le recourant se voit impartir un délai convenable pour régulariser son acte, afin d'éviter tout formalisme excessif, tel n'est toutefois pas le cas pour toute irrégularité. Selon la jurisprudence, une telle possibilité n'existe qu'en cas d'omissions involontaires et ne s'étend pas au non-respect de délai. Ainsi, le recourant qui dépose un acte dont il ne peut ignorer l'irrégularité (absence de signature), en comptant sur l'octroi d'un délai pour en réparer le vice initial, s'attend en fait à une prolongation du délai de recours. Or, il n'est pas justifié de protéger un tel comportement qui s'apparente à un abus de droit (ATF 142 I 10cons. 2.4.7, 121 II 252cons. 4b et les références citées). Si en l'espèce, on ne saurait reprocher au recourant d'avoir volontairement tardé, dans le but de disposer d'un délai plus long pour se déterminer, force est d'admettre, à la lumière de cette jurisprudence, que la prohibition du formalisme excessif ne saurait venir au secours du justiciable qui a laissé passer un délai. La réparation d'une telle irrégularité doit être examinée sous l'angle des dispositions expresses consacrées aux délais, et notamment aux conditions posées pour une restitution, lesquelles perdraient leur sens si l'on pouvait les contourner par l'application d'autres principes.

Pour toutes ces raisons, la décision de l'intimé de ne pas entrer en matière sur les observations du 2 juin 2020 ne porte pas flanc à la critique, de sorte que le grief formel y relatif doit être écarté. L'état de santé extrêmement fragile du recourant, mentionné qu'au stade du droit de réplique spontané exercé devant la Cour de céans, ne saurait mener à une autre conclusion. Si cet aspect a pu avoir une influence sur les démarches initiales entreprises par l'intéressé, ce qui n'est nullement démontré, cela n'a en revanche pas pu affecter l'intervention du mandataire, lequel n'a pourtant pas fait valoir d'empêchement pour tenter de remédier à temps à la situation défailante de son mandant.

Par surabondance de moyens, on relèvera néanmoins que ces observations, qui n'apportent pas de faits nouveaux, portent en particulier sur l'application de l'article 42 LSt et que cette argumentation juridique est reprise tant dans le recours que dans les observations spontanées du 10 août 2020. A mesure que la Cour de droit public applique le droit d'office et qu'elle n'est de plus pas liée par les motifs invoqués à l'appui du recours, force est de constater que la discussion en droit souhaitée sera quoi qu'il en soit abordée dans la présente procédure.

4.a) Selon l'article 45 al. 1 de la loi sur le statut de fonction publique du 28 juin 1995 (LSt), si des raisons d'inaptitude, de prestations insuffisantes, de manquements graves ou répétés aux devoirs de service ou d'autres raisons graves ne permettent plus la poursuite des rapports de service, l'autorité qui a nommé peut ordonner le renvoi d'un titulaire de fonction publique. Aux termes de l'article 46 al. 1 LSt, lorsque les faits reprochés au titulaire de fonction publique dépendent de sa volonté ou lorsque les exigences de la fonction ne sont pas remplies à satisfaction, le chef de service doit en avvertir par écrit l'intéressé après l'avoir entendu et lui fixer un délai raisonnable pour s'améliorer; il lui en suggère autant que possible certains moyens. L'avertissement préalable prévu par l'article 46 LSt n'est toutefois pas indispensable lorsque de justes motifs de renvoi sont fondés sur le seul intérêt du service (arrêt du TF du 29.05.2015 [8C_585/2014] cons. 7.6 et la référence citée). Dans de telles circonstances, le renvoi peut être prononcé sans avertissement préalable. Il en va de même lorsque, compte tenu de la fonction en cause, de la nature des faits reprochés au titulaire et de la personnalité de celui-ci, on ne peut raisonnablement s'attendre à ce que le comportement incriminé ou les prestations insuffisantes s'améliorent, de manière à assurer durablement la bonne marche du service (RJN 1997, p. 218 cons. 6b).

Les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou d'employés de la collectivité publique peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute; de toute nature, ils peuvent relever d'événements, de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (cf. tout particulièrement : Hänni, La fin des rapports de service en droit public, RDAF 1995, p. 421 ss; Knapp, Précis de droit administratif, 4^e éd., Bâle 1991, nos 3155 ss, p. 645 ss nos 3177 ss, p. 648; Poledna, Disziplinarische und administrative Entlassung von Beamten. Vom Sinn und Unsinn einer Unterscheidung, ZBl 1995, p. 49 ss). Les conditions justifiant une résiliation ne se déterminent pas de façon abstraite ou générale, mais dépendent concrètement de la position et des responsabilités de l'intéressé, de la nature et de la durée des rapports de travail ainsi que du genre et de l'importance des griefs en cause (cf. par analogie avec le droit privé Wyler, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, p. 714; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2^e éd., Berne 1996, p. 360-363 et les références; arrêts du TF du 09.10.2006 [2P.149/2006] cons. 6.2 et du 31.08.2005 [2P.163/2005] cons. 5.1). Peuvent être considérées comme justes motifs toutes les circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que l'autorité qui nomme ne peut plus continuer les rapports de service (cf. par analogie art. 337 CO). Knapp fait une distinction claire (op. cit. nos 3156-3167, p. 645-646) entre les causes de cessation d'emploi dues au fait de l'agent, telles qu'incapacité, non-respect des conditions d'éligibilité, justes motifs tenant à la personne et les causes tenant à l'intérêt du service, par exemple lorsque, par sa seule présence, le fonctionnaire perturbe la marche du service, notamment en cas de conflit de personnalités

au sein d'un même service (Knapp, op. cit. no 3163, p. 646).

L'article 45 al. 2 LSt prévoit qu'aucun renvoi ne peut être prononcé de façon abusive au sens de l'article 336 CO en raison des opinions religieuses, philosophiques ou politiques d'un titulaire de fonction publique ou en raison de ses activités syndicales, dans la mesure où elles n'entraînent pas une violation de ses obligations de service. Selon l'article 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation (ATF 123 III 246 cons. 5). Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée n'est pas abusive, à moins notamment que l'incapacité trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur (arrêt du TF du 04.12.2015 [4A_437/2015] cons. 2.2.2 et les références citées). La résiliation du contrat de travail d'un employé qui a été harcelé sera considérée comme abusive lorsque le mobbing a provoqué chez le travailleur une baisse de rendement ou une période de maladie dont l'employeur se prévaut lors de la résiliation (arrêt du TF du 20.03.2006 [4C.320/2005] cons. 3.2; Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2013, n°30 ad art. 336). L'article 45 LSt peut être interprété en ce sens que le renvoi pour justes motifs ne suppose pas obligatoirement une faute de l'agent concerné et cette mesure n'est pas non plus exclue lorsque l'incapacité professionnelle dudit agent a son origine dans une atteinte à sa santé (arrêt du TF du 29.09.2000 [1P.328/2000] cons. 3c; arrêt de la Cour de droit public du 28.11.2014 [CDP.2014.261] cons. 3b).

L'autorité de nomination dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si des justes motifs de renvoi existent (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; JT 1984 I p. 332-333; RJN 2007, p. 209 cons. 2b, 1998, p. 209 cons. 3a, 1995, p. 147-148). 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 statut de la fonction publique ne lui en donne la compétence (RJN 2007, p. 209 cons. 2b et la référence citée).

b) Selon l'article 42 LSt, en cas d'incapacité totale de travail, les rapports de service prennent fin deux ans après le début de celle-ci (al. 1). S'il est probable que le titulaire de fonction publique puisse recouvrer une capacité de travail totale ou partielle à l'issue du délai mentionné à l'alinéa 1, l'autorité de nomination peut prolonger les rapports de service (al. 2). L'octroi d'une rente entière d'invalidité en application de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI), du 19 juin 1959, met toutefois toujours fin aux rapports de service (al. 3). Le droit au traitement en cas d'empêchement de travail pour cause de maladie ou d'accident ne relève pas de la LSt, mais du règlement concernant les traitements de la fonction publique du 9 mars 2005 (ci-après : RTFP). L'article 29 RTFP prévoit notamment qu'en cas d'absence liée à la maladie et/ou aux suites d'accidents, les

titulaires de fonctions publiques bénéficient de tout ou partie de leur traitement pendant 720 jours dès la nomination (al. 1). Aussi longtemps que 180 jours d'absence totale ou partielle par période de 900 jours ne sont pas totalisés, le traitement est servi sans réduction, mais dès le 181^e jour d'absence totale ou partielle, le traitement correspondant aux absences du/de la titulaire est servi à 80 % (al. 2). Le droit au traitement en cas d'absence cesse de produire ses effets dès la fin des rapports de service (al. 5).

Conformément aux précisions apportées par le Conseil d'Etat dans son rapport au Grand Conseil relatif à la politique du personnel de l'Etat et à l'appui d'un projet de loi sur le statut de la fonction publique du 3 mai 1995 (Rapport 95.024, BGC 1995 p. 752ss), avec l'article 42LSt, l'invalidité devient expressément un motif de cessation des rapports de service. Précédemment, la loi ne faisait de l'invalidité qu'un cas parmi d'autres de justes motifs de renvoi et obligeait l'autorité de nomination à procéder à une enquête administrative souvent superflue lorsque des médecins s'étaient notamment prononcés de façon non équivoque. De plus, aucun délai n'était indiqué pour procéder de la sorte. L'article 42LSta pour but de mettre fin à une pratique (fin des rapports de service pour un moment qui coïncide avec le début de la prise en charge du cas par la Caisse de pensions de l'Etat, qui sert la pension d'invalidité un an après le début de l'incapacité de travail) qui a été considérée comme insatisfaisante, dès lors qu'elle n'était pas uniformément appliquée et que la résolution des cas se faisait souvent par une entente entre les parties intéressées. Cette disposition prévoit que les rapports de service prennent automatiquement fin dès l'entrée en vigueur d'une décision de l'assurance-invalidité (al. 3), ou à l'expiration d'un délai de deux ans après le début d'une incapacité totale de travail (al. 1). L'alinéa 2 offre à l'autorité de nomination une certaine souplesse en l'autorisant à prolonger le délai de deux ans pour tenir compte des cas particuliers, lorsqu'un pronostic favorable sur le recouvrement d'une capacité de travail suffisante peut raisonnablement être fait (BGC 1995 p. 819-820).

Dans sa jurisprudence, la Cour de céans s'est référée à l'article 42LStà plusieurs reprises, dans différents contextes.

Dans un arrêt du 19 août 2014 (CDP.2014.73, publié auRJN 2014, p.367), la Cour de droit public a retenu que lorsque la résiliation est fondée sur l'article 42LSt, l'engagement prend automatiquement fin, de lege, à l'expiration d'un délai de deux ans après le début de l'incapacité de travail et que le titulaire de fonction publique n'est pas en droit d'obtenir une décision formatrice (ATF 137 II 199cons. 6.5; arrêt du TF du 14.11.2013 [1C_461/2013]cons. 6), laquelle serait d'ailleurs inopérante. Estimant que le texte de l'article 42 al. 1LStest sans équivoque, elle a précisé que pour rendre les rapports de service caducs de lege, il faut non seulement que le fonctionnaire soit totalement incapable de travailler mais en plus que cette incapacité ait duré deux ans sans discontinuer («deux ans après le début de celle-ci»). La Cour a en outre considéré que le fait que l'article 42LStne contienne aucune règle spécifique lorsque plusieurs incapacités de travail se succèdent ne constitue pas une lacune proprement dite qu'il appartiendrait au juge de combler, le fait que d'autres législations, de droit privé ou public, aient envisagé et réglementé cette situation n'y changeant rien. Cela étant, elle a ajouté qu'un fonctionnaire qui serait régulièrement absent pour cause de maladie durant de petites périodes prendrait le risque que son salaire soit réduit de 20 % après 180 jours d'absence dans une période de 900 jours et suspendu après 720 jours d'absence, quand bien même les rapports de service ne s'éteindraient pas de lege avant plusieurs mois. Dans cet arrêt, la Cour de droit public a

admis que les rapports de service n'avaient en l'occurrence pas pu s'éteindre ex lege à la date retenue, dès lors que l'incapacité totale de travail du titulaire de fonction publique n'avait alors pas duré deux ans.

L'arrêt du 10 juillet 2019 (CDP.2018.317), cité par le recourant, a été rendu non en application de la LSt, mais dans le cadre du règlement général pour le personnel de l'administration communale de la Ville de La Chaux-de-Fonds (ci-après : RGPA). Selon l'article 17 RGPA, si le fonctionnaire est, sans faute de sa part, notamment ensuite de maladie, d'accident ou d'invalidité, dans l'incapacité d'accomplir sa fonction, l'autorité peut mettre fin à l'engagement (al. 1). La décision ne peut prendre effet au plus tôt que dès la fin du droit au salaire, mais dans tous les cas, pas avant un délai d'un an dès la naissance de l'incapacité (al. 2). Aux termes de l'article 44 al. 1 RGPA, le fonctionnaire empêché de travailler à cause d'une maladie, constatée par certificat médical dès le troisième jour d'empêchement, touche son traitement durant 730 jours par période de 900 jours consécutifs de travail effectif, à 100 % ou 90 % (selon les modalités exposées). A cette occasion, la Cour de droit public a relevé que contrairement à l'article 42LSt, selon lequel en cas d'incapacité de travail les rapports de service prennent fin deux ans après le début de celle-ci si bien que l'engagement prend automatiquement fin, de lege, à l'expiration d'un délai de deux ans après le début d'une incapacité de travail (le titulaire n'étant pas en droit d'obtenir une décision formatrice), l'article 17 al. 1 RGPA stipule que l'autorité peut mettre fin à l'engagement et que si cette dernière décide d'y procéder, il lui incombe alors d'adresser au fonctionnaire concerné une décision formatrice relative à la cessation des rapports de travail.

Dans un arrêt rendu le 17 juin 2020 (CDP.2020.164), la Cour de droit public a admis qu'une résiliation des rapports de service fondée sur une absence de longue durée pour des raisons de maladie (en l'occurrence plus de 180 jours), qui perturbait le bon fonctionnement du service, n'était pas abusive. A l'appui de son raisonnement, elle a constaté qu'en l'espèce l'incapacité de travail ne trouvait pas sa cause dans une violation des obligations de l'employeur et qu'en outre, il n'existait pas en droit neuchâtelois de période de protection contre les congés en temps inopportun au sens de l'article 336c CO pour les titulaires de fonction publique nommés. Par ailleurs, la Cour de droit public a estimé que l'article 42LSt n'excluait pas une résiliation antérieure des rapports de service, entraînant la fin du droit au traitement conformément à l'article 29 al. 5RTFP. Eu égard aux circonstances du cas d'espèce, elle a retenu que le Conseil d'Etat n'avait pas abusé de son pouvoir d'appréciation en déduisant de la longue absence de son collaborateur qu'il ne pourrait pas réintégrer son poste de travail dans un avenir proche et que la bonne marche du service était menacée, l'intéressé occupant un poste de chef au sein du service.

5. En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant a connu une période prolongée d'incapacité de travail qui a débuté le 13 août 2018 mais a été interrompue par deux tentatives infructueuses de reprise d'activité et qu'il se trouve en incapacité totale depuis le 16 octobre 2019. Les dates de ces différentes périodes et les pourcentages d'incapacité, attestés par certificat médical, ne sont pas remis en question. Le litige porte sur l'ancrage de la résiliation des rapports de service du recourant dans la LSt, plus précisément sur le fait de savoir si l'article 42LSt devait en l'espèce être appliqué et, cas échéant, si cette disposition exclut une résiliation antérieure, fondée sur l'intérêt du service.

Force est d'emblée de constater que la situation ici examinée diffère du cas tranché par la Cour de céans dans l'arrêt du 19 août 2014 (CDP.2014.73, publié au RJN 2014, p.367). En

effet, l'intimé ne soutient pas en l'espèce que les rapports de service du recourant devraient, en application de l'article 42LSt, s'éteindre de lege au 30 septembre 2020, de par la durée des périodes d'incapacité de travail successives de son collaborateur. La résiliation découle d'une décision formatrice, fondée sur l'article 45LSt et motivée par le fait que l'inaptitude professionnelle du recourant, qui a connu d'importants problèmes de santé qui l'empêchent de remplir sa fonction, et qui, après plusieurs périodes d'incapacité de travail, est dans l'impossibilité complète de remplir ses tâches depuis le 16 octobre 2019, perturbe le bon fonctionnement de l'entité.

Le contexte n'est pas le même non plus que dans l'arrêt du 10 juillet 2019 (CDP.2018.317), dès lors que le recourant est soumis à laLStet non au RGPA de la Ville de La Chaux-de-Fonds, lequel ne contient aucune disposition prévoyant une extinction des rapports de service de lege comparable à l'article 42LSt. Dans son règlement, le législateur communal a fait le choix d'une résiliation laissée à l'appréciation de l'autorité, signifiée en tous les cas par décision formatrice, et en a réglementé les effets sur le plan temporel, en fonction du moment de la fin du droit au salaire et de la naissance de l'incapacité. C'est uniquement cette différence de systématique que la Cour de droit public a exposée et l'on ne saurait, comme le voudrait le recourant, en déduire a contrario qu'elle a dans le cadre de cet arrêt expressément reconnu que l'article 42LSt impose toujours, en cas de maladie d'un titulaire de la fonction publique cantonale, une extinction des rapports de service de lege ou, autrement dit, ferme la porte à toute résiliation fondée sur d'autres motifs, à l'initiative de l'autorité.

Contrairement à l'argumentation du recourant, les travaux préparatoires de laLStne donnent pas non plus à l'article 42LStle caractère prioritaire et exclusif que celui-ci lui attribue. Si l'idée est de définir un délai uniforme, au terme duquel les rapports de service prennent automatiquement fin, pour les cas d'invalidité induisant une incapacité de travail totale, et ce notamment afin d'éviter des démarches d'investigation administrative superflues dans les cas médicalement clairs, il ne ressort pas du rapport du Conseil d'Etat qu'en cas d'absence prolongée pour maladie, aucun engagement ne peut prendre fin avant l'écoulement d'un délai de deux ans. Au contraire, il est mentionné que ce délai n'est pas absolu, à mesure qu'il peut être raccourci (dans l'hypothèse où une décision de l'assurance-invalidité intervient auparavant) voire prolongé pour tenir compte de cas particuliers, l'autorité de nomination disposant à cet égard d'une certaine souplesse. En outre, les travaux préparatoires, qui envisagent le cas d'une invalidité durable voire définitive, ne contiennent aucune indication concernant le régime applicable à une situation analogue au cas d'espèce, où l'absence est certes prolongée, mais est entrecoupée par des tentatives de reprise d'activité.

Cela étant, en retenant que le fait que l'article 42LStne contienne aucune règle spécifique lorsque plusieurs incapacités de travail se succèdent ne constitue pas une lacune proprement dite qu'il appartiendrait au juge de combler (cf. arrêt du 19.08.2014 précité), la Cour de droit public a jugé que l'autorité ne pouvait pas étendre la portée de cette disposition au cas du fonctionnaire présentant plusieurs périodes d'absence, mais n'a aucunement exclu que dans une telle hypothèse, une résiliation découlant d'un autre motif puisse être prononcée. Assurément, cette interprétation, qui ferait courir un nouveau délai de deux ans à chaque période d'incapacité totale de travail et rendrait toute résiliation impossible sur une durée indéfiniment prolongeable, pour autant que le titulaire de fonction publique réintègre brièvement son poste, paraît clairement excessive et ne correspond pas à l'intention du

législateur cantonal. Par conséquent, il y a lieu de maintenir que l'article 42LStn interdit pas à l'autorité de nomination de mettre fin aux rapports de service d'un titulaire de fonction publique en incapacité de travail pour un terme différent, en présence d'autres motifs.

La décision ici querellée se rapproche de la situation sur laquelle s'est penchée la Cour de droit public, dans son arrêt 17 juin 2020 (CDP.2020.164). Si elle n'est pas totalement similaire, dès lors qu'en l'espèce, le recourant n'a pas connu une seule période d'incapacité de travail de plus de six mois mais plusieurs absences prolongées sur près de deux ans, lorsque la résiliation de ses rapports de service lui a été signifiée, la décision est dans les deux cas motivée par l'intérêt du service. Il convient dès lors d'examiner en l'occurrence si l'intimé a abusé de son pouvoir d'appréciation ou l'a excédé, en prononçant le renvoi du recourant.

En l'espèce, il ressort du dossier que le service A. _____ connaît une charge de travail très élevée. Après l'échec de la première tentative de reprise du recourant, le chef du service a envoyé, en date du 5 mars 2019, un courriel à ses collaborateurs, les informant qu'il ferait une demande de dérogation au Conseil d'Etat pour tenter d'obtenir un renfort provisoire pour les mois à venir. Il a en outre pris des mesures, afin de répartir les dossiers en cours de l'intéressé, entre différents collègues. Dans un échange de courriels des 8 et 15 juillet 2019, le comité de direction de A. _____ s'est informé sur les démarches entreprises par le recourant pour parvenir à un rétablissement de sa santé. Les renseignements transmis (suivi thérapeutique et ouverture d'une procédure de détection précoce auprès de l'assurance-invalidité) ne mentionnaient pas de reprise d'activité en l'état. Selon la note du 21 octobre 2019, le retour au travail du recourant à 50 %, à compter du 7 octobre 2019, a constitué une surprise pour le comité de direction de A. _____ et a fait craindre une nouvelle reprise avortée, d'autant plus que l'échec de la tentative précédente avait «suscité la grogne au sein de l'équipe» («à deux reprises, depuis 2015, X. _____ a réussi à creuser le retard que ses suppléants avaient comblé pendant son absence»). Ce retour a en outre eu pour conséquence que le processus de recrutement du remplaçant temporaire du recourant a été immédiatement interrompu. Le récit des jours de travail de l'intéressé au service A. _____, entre le 7 et le 15 octobre 2019, fait clairement état de l'inaptitude du recourant à reprendre son poste à ce stade. Indiquant qu'il était difficile de gérer l'absence de l'intéressé et de lui trouver un remplaçant temporaire, s'il revenait sporadiquement (notamment au vu des mesures intermédiaires de réadaptation proposées par l'OAI), le comité de direction de A. _____ a maintenu que le remplacement temporaire du recourant était nécessaire, même en cas de reprise progressive encadrée par l'AI, afin de ne pas «creuser à nouveau le retard dans ses dossiers». Cela étant, le comité a formellement demandé au Département de la justice, de la sécurité et de la culture (DJSC) d'autoriser le service A. _____ à reprendre le processus de recrutement d'un remplaçant temporaire, précisant que ce processus avait été suspendu au moment où A. _____ s'apprêtait à auditionner deux candidates disponibles.

Au vu de ce qui précède, il ne fait pas de doute que les absences répétées et prolongées du recourant ont fortement impacté le fonctionnement du service, qui devait en outre faire face à une charge de travail conséquente, et que cette situation ne permettait objectivement plus la poursuite des rapports de service de l'intéressé. Rien au dossier n'indique que les périodes d'incapacité de travail en question aient été causées par une violation des obligations de l'employeur et le recourant ne s'en prévaut d'ailleurs pas. Dans ces

circonstances, afin de garantir tant la mission de A. _____ que la protection des autres collaborateurs, et dès lors qu'une réintégration dans un avenir proche n'était pas envisageable, l'intimé disposait indubitablement de justes motifs pour mettre fin aux rapports de service du recourant, sans que cette résiliation puisse être qualifiée d'abusives au sens de l'article 336 CO. En outre, le fait que la décision querellée ait été rendue alors que le recourant était en incapacité de travail pour maladie n'y change rien, à mesure que le droit neuchâtelois ne prévoit pas de période de protection contre les congés en temps inopportun au sens de l'article 336c CO pour les titulaires de fonction publique nommés (ATF 139 I 57 et art. 12a LSt; arrêt non publié de la Cour de droit public du 22.08.2016 [CDP.2016.205] cons. 2a).

Par conséquent, c'est à bon droit et sans abus ni excès de son pouvoir d'appréciation que l'intimé a mis fin aux rapports de service de X. _____. La date du 30 septembre 2020, qui respecte le préavis de trois mois de l'article 48 al. 2 LSt et n'est pas contestée, est en outre conforme au droit.

6. Compte tenu de ce qui précède, le recours doit être rejeté et la décision querellée confirmée.

Selon la pratique 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 la continuation des rapports de travail, à tout le moins jusqu'à leur extinction de lege en application de l'article 42 LSt, 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.

Sur la base de la loi du 6 novembre 2019 fixant le tarif des frais, des émoluments de chancellerie et des dépens en matière civile, pénale et administrative (LTFrais), les frais peuvent en l'espèce être arrêtés à 880 francs (art. 47 LTFrais). Vu le sort de la cause, ceux-ci doivent être mis à la charge du recourant qui succombe (art. 47 LPJA). Par ailleurs, ce dernier n'a pas droit à une allocation de dépens (art. 48 LPJA a contrario).

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Rejette le recours.

2. Met à la charge du recourant les frais de la procédure par 880 francs, montant compensé par son avance.

3. N'alloue pas de dépens.

Neuchâtel, le 15 septembre 2020

1 Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:

a. pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

b. en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

c. seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;

d. parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;

e. 2. parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

2 Est également abusif le congé donné par l'employeur:

a. en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;

b. pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

c. 3. sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).

3 Dans les cas prévus à l'al. 2, let. b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.⁴

1 Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1er janv. 1989 (RO19881472; FF1984II 574).
2 Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 3 de la LF du 6 oct. 1995 sur le service civil, en vigueur depuis le 1er oct. 1996 (RO19961445; FF1994III 1597).
3 Introduite par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1er mai 1994 (RO1994804; FF1993I 757).
4 Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1er mai 1994 (RO1994804; FF1993I 757).

1 Les délais déclenchés par la communication ou la survenance d'un événement courent dès le lendemain de celles-ci.

2 Lorsqu'un délai est fixé en mois, il expire le jour du dernier mois correspondant au jour où il a commencé à courir. En l'absence d'une telle date, il expire le dernier jour du mois.

3 Si le dernier jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié reconnu par le droit fédéral ou le droit cantonal du siège du tribunal, le délai expire le premier jour ouvrable qui suit.

1 Les actes doivent être remis au plus tard le dernier jour du délai soit au tribunal soit à l'attention de ce dernier, à la poste suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse.

2 En cas de transmission électronique, le moment déterminant pour l'observation d'un délai est celui où est établi l'accusé de réception qui confirme que la partie a accompli toutes les étapes nécessaires à la transmission.¹

3 Un paiement au tribunal est effectué dans le délai prescrit lorsque le montant est versé en faveur du tribunal à la poste suisse ou débité d'un compte bancaire ou postal en Suisse le dernier jour du délai au plus tard.

1 Nouvelle teneur selon le ch. II 5 de la L du 18 mars 2016 sur la signature électronique, en vigueur depuis le 1er janv. 2017 (RO20164651; FF2014957).

1 Les délais légaux ne peuvent pas être prolongés.

2 Les délais fixés judiciairement peuvent être prolongés pour des motifs suffisants, lorsque la demande en est faite avant leur expiration.

1 Une partie est défaillante lorsqu'elle omet d'accomplir un acte de procédure dans le délai prescrit ou ne se présente pas lorsqu'elle est citée à comparaître.

2 La procédure suit son cours sans qu'il soit tenu compte du défaut, à moins que la loi n'en dispose autrement.

3 Le tribunal rend les parties attentives aux conséquences du défaut.

1 Le tribunal peut accorder un délai supplémentaire ou citer les parties à une nouvelle audience lorsque la partie défaillante en fait la requête et rend vraisemblable que le défaut ne lui est pas imputable ou n'est imputable qu'à une faute légère.

2 La requête est présentée dans les dix jours qui suivent celui où la cause du défaut a disparu.

3 Si une décision a été communiquée, la restitution ne peut être requise que dans les six mois qui suivent l'entrée en force de la décision.

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