

# NE\_GERICHTE CDP.2024.171 vom 18. Oktober 2024

NE Tribunal cantonal, 2024-10-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CDP.2024.171](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2024.171)

FR: NE\_GERICHTE CDP.2024.171 du 18 octobre 2024

IT: NE\_GERICHTE CDP.2024.171 del 18 ottobre 2024

## Erwägungen

### E. 1

a) Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable. b) La présente procédure porte également sur des prétentions pécuniaires pour licenciement abusif (indemnité de CHF 6'077.90 correspondant à deux mois de salaire au sens des articles 336 ss CO ), dont la recevabilité, respectivement le bien-fondé seront, cas échéant, examinés ci-après.

### E. 2

a) Les rapports de travail du personnel du RHNe sont régis par la CCT Santé 21 (art. 12 al. 1 LRHNe ) dans sa version de droit public valable pour les années 2022 à 2025. L'employeur soumis à la CCT Santé 21 de droit public est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité et doit interpréter et appliquer les dispositions de la CCT Santé 21 de droit public à la lumière de ces principes. Chaque employé a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieurs, de ses collègues, des patients ou des résidents et du public (art. 7). L'employeur veille à la protection de la personnalité de l'employé par des mesures de prévention et d'information, ainsi que par une communication ouverte. Il respecte le droit d'être entendu et assisté. Lors d'un entretien avec la direction, l'employé qui le désire peut être accompagné d'une personne de son choix, notamment d'un secrétaire syndical ou d'un représentant de la commission du personnel. Le cas échéant, l'employé en informe la direction au préalable. Enfin, l'employeur favorise l'intégration des employés (art. 7.1 CCT Santé 21 ). La mère qui allaite dispose du temps nécessaire pour allaiter ou tirer son lait. Au cours de la première année de la vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes : a) pour une journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes ; b) pour une journée de travail de plus de 4 heures: 60 minutes ; c) pour une journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes (art. 7.6 CCT Santé 21 ). Pour sa part, l'employé est tenu de respecter les normes professionnelles et légales en vigueur, ainsi que les directives émises par l'employeur (art. 8.1 CCT Santé 21 ). Chaque employé doit en particulier entretenir avec l'ensemble de ses collègues et avec ses supérieurs un climat de respect et d'aide mutuelle. Il favorise la transmission des informations nécessaires à la bonne marche du service. Chacun s'acquitte consciencieusement de son travail et fait preuve de courtoisie et de respect à l'égard des patients ou des résidents et du public (art. 8.3 CCT Santé 21 ). b) A teneur de l'article 3.2.1 CCT Santé 21 , l'employé ou l'employeur peut résilier le contrat de travail moyennant le respect d'un délai de sept jours pendant le temps d'essai (al. 1). L'article 2.6 CCT Santé 21 stipule que les trois premiers mois de l'engagement sont considérés comme temps d'essai (al. 1), l'absence pour cause de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale durant cette période impliquant sa prolongation d'une durée équivalant à l'absence

(al. 3). Selon l'article 3.2.2 CCT Santé 21, la résiliation du contrat de travail se notifie par lettre recommandée, la date de réception faisant foi. La lettre de résiliation peut également être remise en main propre avec signature d'un accusé de réception ou par devant témoin (al. 1). Toute résiliation signifiée par l'employeur doit être précédée d'un entretien (al. 2). Si l'employeur invoque une violation des obligations incombant à l'employé, la résiliation doit avoir été précédée, en sus, d'un avertissement écrit, lequel précise les objectifs, le délai pour les réaliser et les moyens mis à disposition (al. 3). En cas de justes motifs, il n'y a pas d'avertissement (al. 4) et la résiliation prend effet immédiatement (art. 3.2.1 al. 3 CCT Santé 21). L'employé peut demander le soutien de la commission du personnel, d'un secrétaire syndical ou d'un délégué syndical (art. 3.2.2 al. 5). c) Le temps d'essai est destiné à apprécier et évaluer les compétences, les capacités et le comportement de l'employé. S'agissant de ce dernier, le temps d'essai lui permet d'évaluer si le poste lui convient et lui offre par conséquent, à lui également, la possibilité de se dédire du contrat à des conditions moins restrictives qu'après le temps d'essai. Cette période d'essai doit fournir aux parties l'occasion de préparer l'établissement de rapports de travail destinés à durer, en leur permettant d'éprouver leurs relations de confiance, de déterminer si elles se conviennent mutuellement et de réfléchir avant de s'engager pour une plus longue période (ATF 136 III 96 cons. 2, 134 III 108 cons. 7.1). Si les rapports contractuels qu'elles ont noués ne répondent pas à leur attente, les parties doivent pouvoir s'en libérer rapidement (ATF 129 III 124 cons. 3.1). Les motifs de licenciement ne devant donc pas être fixés de manière trop restrictive, une résiliation durant cette période ne doit pas impérativement se fonder sur des événements ou des états de fait spécifiques ou nécessiter un avertissement explicite (arrêt du TAF du 24.08.2016 [A-566/2015] cons. 3.1 et la réf. cit.). Le Tribunal fédéral a eu l'occasion de préciser que, lorsque la réglementation applicable ne prévoit aucun motif de licenciement pendant le temps d'essai, l'autorité d'engagement est en principe libre de renoncer au maintien des rapports de service durant cette période. Cette faculté est destinée à permettre l'engagement de personnel répondant au mieux aux exigences du service (arrêt du TF du 16.04.2018 [8C\_419/2017] cons. 5.3.2). Cela étant, des motifs objectifs doivent exister. Les rapports de travail sont nécessairement plus précaires durant le temps d'essai, précarité qui est justifiée par la nature et la finalité mêmes du temps d'essai. La résiliation des rapports de travail durant le temps d'essai ne peut toutefois pas être décidée selon le seul bon vouloir de l'employeur, puisque le contrat de travail a pour effet de créer un rapport de service complet. La résiliation peut ainsi être prononcée lorsqu'il est permis de retenir, sur la base des constatations des supérieurs, que l'employé n'a pas su fournir la preuve de ses capacités et qu'une telle preuve ne sera vraisemblablement pas apportée à l'avenir. Il en va de même lorsque, pour des motifs personnels, le rapport de confiance nécessaire entre un employé et son employeur ne peut être noué ou si, sur la base d'éléments concrets, il apparaît douteux que, dans le futur, la collaboration avec les collègues ou les supérieurs soit fructueuse et que la gestion puisse s'exercer efficacement, par exemple en cas d'intégration insuffisante dans la structure en place (arrêts du TAF du 02.02.2017 [A-3750/2016] cons. 2.2.2 et [A-566/2015] précité, cons. 3.2 et les réf. cit. ; cf. aussi ATF 120 Ib 134 cons. 2a, 108 Ib 209 cons. 2 ; RJN 2007, p. 204 cons. 2b). Est suffisant le motif selon lequel l'employé ne correspond pas au profil du poste (arrêt du TF du 21.11.2013 [8C\_467/2013] cons. 3.2). En définitive, il n'y a pas lieu de poser des exigences trop élevées au cours de la période d'essai quant à la motivation justifiant la fin d'un rapport de service, rapport qui, par nature, est encore relativement peu étroit. Le licenciement durant le temps d'essai ne présuppose ainsi pas nécessairement une faute de la part de l'employé, mais peut ne se

fonder que sur des motifs objectifs (arrêt du TF du 05.10.2005, publié in JAAC 70.4 cons. 4.3.1). Il suffit que la continuation des rapports de service se heurte à des difficultés objectives ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêt du TF du 07.11.2013 [8C\_182/2013] cons. 2.2 et les réf. cit.). L'autorité d'engagement dispose donc, s'agissant de déterminer l'existence d'un motif de résiliation durant le temps d'essai, d'un large pouvoir d'appréciation ( ATF 134 III 108 cons. 7.1.1, 120 Ib 134 cons. 2a). Cette marge d'appréciation dont dispose l'employeur implique qu'il n'a pas à prouver tous les éléments qui l'ont amené à se forger une opinion sur l'adéquation de l'employé à la fonction. En particulier, un congé fondé sur des défauts de caractère d'un travailleur nuisant au travail en commun n'est pas abusif au sens de l'article 336 al. 1 let. a CO ( ATF 136 III 513 cons. 2.5 ; arrêt du TF du 16.04.2018 [8C\_419/2017] cons. 5.3.2). d) La résiliation pendant le temps d'essai, compte tenu de la finalité de celui-ci, comporte nécessairement une part d'arbitraire ( arrêt du TF du 14.05.2018 [8C\_310/2017] cons. 7.6 et la réf. cit.), qui ne constitue pas un abus de droit. Le grief d'arbitraire ne doit d'ailleurs être admis que dans de rares cas, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. Le Tribunal fédéral a admis que la résiliation donnée pendant le temps d'essai peut être considérée comme abusive, mais elle doit être réservée à des situations exceptionnelles, en tenant compte de la finalité du temps d'essai ( ATF 136 III 96 cons. 2, 134 III 108 cons. 7.1 ; arrêt du TF du 18.04.2012 [8C\_518/2011] cons. 6.1 et les réf. cit.). L'énumération prévue à l'article 336 CO – qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail – n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations qui apparaissent comparables par leur gravité aux cas cités à l'article 336 CO . Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but. Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait ( ATF 136 III 513 cons. 2.3 et les réf. cit.). Il incombe en principe au destinataire de la résiliation de démontrer que celle-ci est abusive. Le juge peut toutefois présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Ce dernier ne peut alors rester inactif, n'ayant d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif de congé (arrêt du TF du 08.07.2021 [ 8C\_590/2020 ] ).

### **E. 3**

a) En l'occurrence, il n'est pas contesté que la recourante se trouvait encore en période d'essai lorsque l'intimé a mis fin au contrat de travail. Le RHNe reproche à la recourante des difficultés quant à la priorisation de ses tâches et la planification de ses horaires de travail. A cet égard, il explique avoir besoin d'une présence de cinq jours par semaine afin de garantir un suivi optimal des annulations des thérapies. Ces deux griefs ont déjà été exprimés lors de l'entretien du 22 avril 2024, lequel a été suivi d'un courriel du 24 avril 2024 du chef du département des thérapies adressées notamment à l'intéressée et résumant les objectifs fixés lors de cette séance à savoir : « Mise en place d'un horaire fixe lié à l'activité des physiothérapeutes, selon les modalités suivantes : 60 % sur 5 jours du lundi au

vendredi 7 h 30 à 12 h 25 chaque jour 15' de pause par demi-journée • Gestion efficace du répondeur téléphonique • Réception et traitement des appels dans les horaires de présence et traitement des emails selon les priorités • Assurer un accueil patient de qualité • Se rendre autonome dans la planification des thérapies individuelles et de groupe sur le site [111] • Développer des moyens de collaboration efficaces avec les thérapeutes de l'ensemble du service de physiothérapie ainsi qu'avec les secrétariats médicaux partenaires • Savoir prioriser les tâches et optimiser l'efficacité dans l'exécution des responsabilités quotidiennes. » Ce courriel précisait que les objectifs étaient à atteindre jusqu'au 13 mai 2024. La collaboratrice n'a pas réagi à ce message ; elle n'a en particulier pas émis d'objections aux objectifs qui lui ont été fixés ni fait valoir que ceux-ci ne seraient pas compréhensibles. Dans son courrier accordant un droit d'être entendue à l'employée, l'intimé a constaté que les objectifs n'étaient que partiellement atteints. Il exprimait également ses doutes quant à une future collaboration, estimant que les prestations accomplies ne correspondaient pas à ses attentes. La recourante sans exercer son droit d'être entendue a cependant contesté la pertinence des critiques formulées à son égard dans un courriel du 16 mai 2024 adressé à la spécialiste des ressources humaines. Dans ce cadre, elle a elle-même admis que le rapport de confiance nécessaire entre elle et son employeur ne pouvait pas être noué en mentionnant : « les rapports de confiance sont rompus ». Pour ce motif déjà, on peut considérer que la continuation des rapports de service se heurtait à une difficulté de taille, la perte de confiance mutuelle. Par ailleurs, dans son mémoire de recours, la recourante s'attarde longuement, notamment sur son sentiment de désorganisation du service, les mauvaises conditions de travail (lieu de situation de son bureau), le manque de collaboration du secrétariat [bb], les problèmes informatiques, le manque de formation de sorte qu'on peut légitimement se demander si le poste correspondait vraiment à ses propres attentes. S'il est vrai que dans son mémoire de recours et dans ses observations subséquentes, la recourante conteste les éléments qui lui sont reprochés et présente sa propre vision des faits, il ne faut pas perdre de vue le fait que la marge d'appréciation dont dispose l'employeur pour mettre fin aux rapports de service durant le temps d'essai implique qu'il n'a pas à prouver tous les éléments qui l'ont amené à se forger une opinion sur l'adéquation de l'employé à sa fonction. Il n'est d'ailleurs pas décisif que les motifs de licenciement relèvent d'une appréciation et non de faits précis dont la réalité serait contestée ( cf. en relation avec la législation sur le personnel du canton de Vaud, Wyler/Briguet , La fin des rapports de travail dans la fonction publique, 2017, p. 112). La Cour de céans n'a en particulier aucune raison de remettre en doute l'appréciation de l'intimé selon laquelle la recourante n'a pas su fournir la preuve qu'elle était en mesure d'occuper efficacement son poste de travail durant le temps d'essai. Dans ses observations, l'intimé a précisé que les supérieurs hiérarchiques de la recourante ont constaté, à de nombreuses reprises, que la recourante avait des difficultés à organiser sa journée de travail et à prioriser les tâches qui lui étaient confiées. De plus, elle se disait débordée alors même que l'intimé ne lui avait, dans un premier temps, confié que la gestion du secrétariat de physiothérapie du site [111]. L'intimé constatait en outre que la recourante manquait d'autonomie, malgré un encadrement de la part de ses collègues secrétaires, des responsables administratifs et des cadres thérapeutes et n'était pas proactive. L'existence de telles difficultés ressort par ailleurs également du dossier. Dans son mémoire de recours, la recourante soutient que les objectifs qui lui ont été fixés lors de la séance du 22 avril 2024 étaient « vagues et imprécis ». Or, si tel était vraiment le cas, on ne comprend alors pas pourquoi elle n'a pas cherché à interpeller son employeur et à clarifier ce qu'il attendait

d'elle. En n'entreprenant aucune démarche en ce sens, elle n'a pas fait preuve de l'initiative qui pouvait être attendue d'elle, ce que lui reproche justement son employeur. Il ressort également du dossier que, lors de la séance du 13 mai 2024, la recourante a demandé à ses responsables ce qu'elle devait faire de son téléphone pendant qu'elle était en séance, élément qui dénote également un manque d'autonomie ou à tout le moins d'anticipation puisqu'elle aurait pu se préoccuper de cette question avant le début de la séance. On relèvera que, même si la recourante conteste en partie la véracité du procès-verbal de la séance du 13 mai 2024, elle n'a apporté aucune modification au passage en lien avec cet épisode du téléphone dans sa demande de rectification. Dans ses observations spontanées du 13 septembre 2024, elle a admis avoir emporté le téléphone et demandé en début de la séance ce qu'elle devait en faire. Par ailleurs, lors de l'entretien précité du 13 mai 2024, la recourante a tout de même reconnu avoir des lacunes, en expliquant ne pas être secrétaire de formation, et que la gestion de nouveaux sites serait compliquée pour elle compte tenu de son taux d'activité. Cet élément n'a pas non plus été contesté dans sa demande d'adaptation du procès-verbal. De son côté, l'employeur a expliqué de façon crédible avoir engagé la recourante malgré son absence d'expérience en pensant qu'avec son diplôme de thérapeute et son bagage universitaire ses lacunes pourraient rapidement être comblées, mais il a dû se rendre à l'évidence que les prestations fournies ne permettaient pas d'assurer la bonne marche du secrétariat de physiothérapie. Dans ses observations, l'intimé a listé une série de manquements et d'erreurs qu'il reprochait à son employé. Comme déjà indiqué, l'employeur n'a pas à prouver tous les éléments qui l'ont amené à se forger une opinion de sorte que le fait que ceux-ci soient contestés par la recourante n'est pas déterminant. La Cour de céans ne peut toutefois s'empêcher de faire un parallèle entre les reproches formulés par l'employeur et le fait qu'à l'appui de son recours, l'intéressée ait produit certaines pièces contenant le nom de patients parfois même leur date de naissance ou les informations médicales les concernant, ce qui dénote un manque flagrant de rigueur ou à tout le moins une ignorance des responsabilités qu'impliquent le travail au sein de l'institution. En résumé, on peut ainsi retenir que l'employeur a considéré que l'intéressée ne correspondait pas au profil du poste, ce qui était en soi déjà suffisant pour lui permettre de résilier le contrat durant la période d'essai. S'agissant de la question des horaires, le contrat de travail renvoie à l'article 4.1 de la CCT Santé 21, lequel indique que les heures de travail sont fixées dans un plan mensuel qui tient compte du taux d'activité de l'employé-e, des besoins et nécessités de chaque service et respecte les dispositions légales, notamment pour l'employé-e ayant des responsabilités familiales (art. 36 LTr). Il tient compte, dans toute la mesure du possible, des souhaits de l'employé-e concerné-e. Si dans un premier temps, l'intimé a apparemment accepté que la recourante effectue son 60 % sur trois jours, il apparaît clairement que l'employée connaissait les exigences en matière d'horaires de l'intimé puisqu'elle a mentionné, dans deux courriels adressés à la crèche, que son employeur exigeait une présence quotidienne ou tous les matins. Si le dossier ne permet de déterminer pour quelle durée l'employeur tolérait de répartir l'horaire sur trois jours, il apparaît qu'au plus tard lors de la séance du 22 avril 2024, il a fait savoir à son employée que son taux de 60 % devait être réparti sur 5 jours et qu'une présence entre 7 h 30 à 12 h 25 était ainsi exigée d'ici au 13 mai 2024. Contrairement à ses allégations, le délai fixé à la recourante pour modifier ses horaires ne saurait être considéré comme déraisonnable sachant qu'elle était au courant à tout le moins depuis le 26 février 2024. A cet égard, les explications que l'intimé a données – selon lesquelles il avait dans un premier temps admis une répartition du taux de 60 % sur trois jours sous réserve que cette organisation

fonctionne pour le service, ce qui n'a finalement pas été le cas – sont également convaincantes. On peut en effet s'imaginer qu'une organisation d'un service de physiothérapie, lequel restait injoignable durant deux jours était défavorable tant aux physiothérapeutes, qui ne pouvaient pas être prévenus d'éventuelles annulations de rendez-vous, qu'aux patients qui n'avaient pas la possibilité d'annoncer une éventuelle absence. On ne saurait enfin suivre la recourante lorsqu'elle soutient que l'intimé a modifié de manière unilatérale le contrat de travail puisqu'il ressort de ses échanges avec la crèche qu'elle connaissait parfaitement les exigences de son employeur quant à sa présence tous les matins. On ne saurait par ailleurs pas non plus faire grief à l'intimé d'avoir violé les règles en matière d'environnement au travail. Il ressort en effet du contrat de travail que le lieu de travail principal était au sein du site [222] et ce n'est que durant la phase initiale, le temps d'être formée et intégrée, que la recourante était censée travailler sur les différents sites du RHNe. Ainsi, même si le bureau occupé dans un premier temps par l'intéressée n'était peut-être pas idéalement situé, cette solution n'était que provisoire et devait permettre à la recourante de poser plus facilement des questions à ses collègues du service[bbb]. La Cour de céans relèvera en outre, qu'avant la séance du 13 mai 2024, la recourante n'a pas remis en cause ses conditions de travail. L'intéressée soutient ensuite que l'intimé n'a pas suffisamment pris en compte son temps d'allaitement dans l'appréciation de son rendement. Or, il apparaît que l'employeur a considéré que son employée, laquelle ne parvenait déjà pas à gérer seule le site [111], ne pourrait pas fournir les prestations de travail attendues lorsqu'elle devra en plus gérer les autres sites et ceci indépendamment du temps consacré à l'allaitement. C'est dans ce sens qu'il faut vraisemblablement comprendre la remarque du chef du département des thérapies lors de la séance du 13 mai 2024 selon laquelle le fait d'arrêter l'allaitement n'était pas déterminant. S'agissant encore de la question de l'allaitement, si le courriel du 24 avril 2024 ne le mentionne pas expressément, les 90 minutes supplémentaires pour tirer le lait, en plus de la pause usuelle de 15 minutes, étaient bien accordées à l'intéressée, comme en attestent d'ailleurs les documents déposés par la recourante. En ce qui concerne enfin les arguments tirés de la première postulation, la Cour ne saisit pas le lien avec le présent litige. Par ailleurs, si la recourante estime avoir été discriminée à cette occasion, on peine alors à comprendre pour quelle raison, elle a pris l'initiative de recontacter l'intimé fin 2023 et l'informer de son intérêt pour un poste de secrétaire. En définitive, ces éléments sont suffisants pour démontrer qu'au niveau des horaires, le fait de ne pouvoir effectuer son taux de 60 % que sur trois jours n'était plus compatible avec les besoins de l'intimé ; en outre, ils permettent de retenir qu'elle n'a pas su fournir la preuve ou au moins convaincre son employeur de ses capacités d'organisation. Aussi, la recourante n'a pas démontré que le congé serait abusif. Il apparaît par ailleurs qu'aucun élément au dossier ne permet de conclure que la décision prise par l'employeur l'aurait été sur la base de motifs autres que ceux énoncés, en particulier sur des motifs arbitraires constitutifs d'un abus de droit au sens de l'article 336 CO . Le licenciement a été prononcé eu égard au fait que, les parties n'ayant pas la même vision des prestations à fournir, le lien de confiance a été rompu. Le temps d'essai a donc rempli sa fonction, soit permettre à la recourante et à l'intimé de s'évaluer mutuellement. Dans le cadre de son large pouvoir d'appréciation, l'employeur pouvait à ce titre parfaitement choisir de se séparer de la recourante, qui se trouvait encore dans sa période d'essai, plutôt que de prendre d'autres mesures de formation et de devoir fonctionner avec un secrétariat non desservi pendant deux jours par semaine. Les arguments liés au prétendu manque d'organisation (accès informatiques, clé non remise, communication de son arrivée, etc.) ne sont pas susceptibles

de remettre en question ce qui précède. Ces éléments dénotent tout au plus, comme déjà mentionné, l'insatisfaction de la recourante et confortent dans l'idée qu'elle ne semblait en définitive pas prête à nouer une relation de confiance avec son nouvel employeur. b) Le licenciement n'étant pas abusif, les prétentions de la demanderesse en paiement d'une indemnité de 6'077.90 francs, avec intérêts à 5 % l'an dès le 29 mai 2024, ressortissant à l'action de droit administratif au sens de l'article 58 let. g LPJA ( RJN 2015, p. 274 ), sont par ailleurs infondées et la conclusion y relative doit être rejetée.

#### **E. 4**

a) Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée, respectivement l'action de droit administratif rejetée.

#### **E. 5**

Le dossier permet à la Cour de céans de statuer en l'état, de sorte qu'il n'y a pas lieu de donner suite aux réquisitions de la recourante visant à obtenir son interrogatoire, celui de divers employés et de la personne de confiance au sein de l'intimé ainsi qu'à compléter le dossier par la production des décomptes des heures. Il n'est pas non plus utile d'obtenir le procès-verbal modifié dans la mesure où la Cour a pu tenir compte des propositions de modifications formulées par la recourante. b) 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 (cf. notamment arrêt de la Cour de droit public du 03.03.2016 [ CDP.2015.300 ] cons. 7b et la réf. cit.). Ceci vaut tant pour les procédures de recours que de l'action de droit administratif (cf. notamment arrêt de la Cour de droit public du 08.12.2020 [ CDP.2020.353 ] cons. 6b et la réf. cit.). S'agissant du recours, la valeur litigieuse porte, à tout le moins, sur plusieurs mois de salaire, à mesure que la recourante conclut à l'annulation de la décision du 21 mai 2024 et à sa réintégration. La valeur litigieuse dépasse donc largement 30'000 francs, de sorte qu'il y a lieu de percevoir des frais de 880 francs à charge de la recourante, compte tenu du sort du recours (art. 47 LTFrais en lien avec 47 al. 1 LPJA ) pour la procédure au fond, ainsi que 440 francs pour la décision incidente du 4 juillet 2024. S'agissant du deuxième objet de la procédure (action de droit administratif), la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs puisqu'elle porte sur l'allocation d'une indemnité de 6'077.90 francs, avec intérêts à 5 % l'an dès le 29 mai 2024 à titre de licenciement abusif. Il ne se justifie dès lors pas de percevoir de frais pour cet aspect du litige.

#### **E. 6**

Vu l'issue de la cause, la recourante ne peut prétendre à l'octroi de dépens (art. 48 al. 1 LPJA a contrario). Le RHNe, qui plaide sans l'assistance d'un mandataire, n'a en outre pas droit à des dépens pour la procédure d'action (art. 60 al. 3 LPJA ).

#### **E. 47**

al. 1 LPJA) pour la procédure au fond, ainsi que 440 francs pour la décision incidente du 4 juillet 2024.

S'agissant du deuxième objet de la procédure (action de droit administratif), la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs puisqu'elle porte sur l'allocation d'une indemnité de 6'077.90 francs, avec intérêts à 5 % l'an dès le 29 mai 2024 à titre de licenciement abusif. Il ne se justifie dès lors pas de percevoir de frais pour cet aspect du litige.

6. Vu l'issue de la cause, la recourante ne peut prétendre à l'octroi de dépens (art.

**E. 48**

al. 1LPJAa contrario). Le RHNe, qui plaide sans l'assistance d'un mandataire, n'a en outre pas droit à des dépens pour la procédure d'action (art. 60 al. 3LPJA).

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Rejette le recours.
2. Rejette l'action de droit administratif.
3. Met à la charge de A. \_\_\_\_\_ les frais de procédure de recours par 1'320 francs, montant compensé par son avance.
4. N'alloue pas de dépens.

Neuchâtel, le 18 octobre 2024

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