

# NE\_GERICHTE CDP.2025.237 vom 26. August 2025

NE Tribunal cantonal, 2025-08-26, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CDP.2025.237](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2025.237)

FR: NE\_GERICHTE CDP.2025.237 du 26 août 2025

IT: NE\_GERICHTE CDP.2025.237 del 26 agosto 2025

## Erwägungen

### E. 1

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

### E. 2

LPJA) et le recourant, assisté par un mandataire professionnel, a droit à une indemnité de dépens (art. 48 LPJA). Celle-ci doit être fixée en fonction du temps nécessaire à la cause, de sa nature, de son importance, de sa difficulté, du résultat obtenu ainsi que de la responsabilité encourue par le représentant (art. 58 al. 2 LTFrais, par renvoi de l'article 67 LTFrais). Selon sa note d'honoraires du 26 juin 2025, Me K. \_\_\_\_\_ a déployé une activité de 11 heures et 6 minutes pour la procédure de recours. Une telle activité paraît correspondre à ce qu'exigeait le mandat. Une heure supplémentaire peut en outre être ajoutée pour la rédaction de la réplique du 8 août 2025. Eu égard au tarif horaire de 300 francs dorénavant appliqué par la Cour de céans (CHF 3'630), des débours à hauteur de 5 % tels qu'ils ressortent de la note d'honoraires (CHF 181.50) et de la TVA (au taux de 8,1 %, soit CHF 308.70), l'indemnité de dépens est fixée à 4'120.20 francs, tout compris.

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Admet le recours et annule la décision du conseil communal de Z. \_\_\_\_\_ du 26 mai 2025.

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

3. Statue sans frais et ordonne la restitution de son avance au recourant.

4. Alloue au recourant une indemnité de dépens de 4'120.20 francs à la charge de l'intimé.

Neuchâtel, le 26 août 2025

### E. 3

e éd., 2011, ch. 2.2.6.3). Pour établir ces faits, elle ne peut pas se contenter d'attendre que l'administré lui demande d'instruire ou lui fournisse de lui-même les preuves adéquates, sous réserve de son obligation de collaborer. Vu l'intérêt public à l'application correcte du droit administratif, l'autorité doit en effet établir spontanément les faits pertinents de la manière la plus objective possible en procédant aux investigations nécessaires et en assurant l'égalité de traitement entre les administrés. Elle ne peut ainsi pas se satisfaire des seuls faits invoqués par les parties, non vérifiés, simplement parce que ces faits seraient admis par une autre partie, par l'autorité intéressée ou intimée (Bovay, Procédure administrative, 2015, p. 220 ss ; Moor/Poltier, op. cit., ch. 2.2.6.3, p. 292 ss).

### E. 4

a) En l'espèce, la décision de licenciement repose sur les conclusions du rapport d'enquête disciplinaire du 1<sup>er</sup> avril 2025. Pour l'essentiel, elle retient que le recourant a minimisé les faits qui lui étaient reprochés lors de son audition (à savoir, les incidents des 14 et 18 janvier 2025 ainsi que ses antécédents disciplinaires). Il ressort par ailleurs des auditions que l'intéressé ne s'investit pas de la manière que l'on est en droit d'attendre de lui dans les tâches annexes de sa fonction d'ambulancier (notamment dans le développement de la formation continue, de nouvelles techniques ou processus) et dans la vie en caserne, ce que mentionnent plusieurs de ses évaluations annuelles. Il résulte également tant des auditions que des évaluations qu'il adopte régulièrement un comportement négatif, démotivant et peu respectueux du travail fourni par ses collègues. Malgré les nombreuses discussions avec ses supérieurs à ce sujet (lors des entretiens d'évaluation, lors des discussions relatives aux incidents dénoncés ou dans le cadre de l'obtention de son grade d'appointé), la situation ne s'est pas améliorée de façon significative et durable, rendant la collaboration avec lui de plus en plus difficile. L'intéressé a ainsi violé tant son devoir de diligence que son devoir de fidélité. À cela s'ajoute que son comportement dans le cadre de l'enquête disciplinaire a largement péjoré le fonctionnement du service, parce qu'il a pris plusieurs de ses collègues à partie, notamment pour les informer de la procédure dont il faisait l'objet en donnant sa vision tronquée de la situation, afin d'obtenir des explications sur les faits qu'ils avaient signalés ou des documents. D'après l'intimé, ces éléments ont porté une grave atteinte à la confiance qui était placée en lui, rendant impossible toute collaboration future avec ses supérieurs hiérarchiques. b) L'examen qui incombe à la Cour de céans consiste ainsi à vérifier si, compte tenu des griefs formulés par l'employeur, le renvoi est justifié. b/aa) C'est d'abord à tort que l'intimé s'est fondé sur les différents « antécédents disciplinaires » du recourant pour motiver son licenciement. En effet, les incidents enregistrés dans le système de gestion du personnel les 11 octobre 2022, 22 septembre 2023 et 14 décembre 2024 n'ont jamais été portés à la connaissance de l'intéressé avant l'ouverture de l'enquête disciplinaire et n'ont pas été abordés lors des entretiens d'évaluation pour les années concernées. Cela signifie qu'aux yeux des supérieurs hiérarchiques du recourant, respectivement de l'intimé, aucune suite ne nécessitait d'y être donnée, de sorte que l'employeur ne peut pas se prévaloir de ces incidents pour justifier le licenciement litigieux. Dans le cas contraire, cela reviendrait à compiler des manquements à l'insu des employés, qui ne sont jamais invités à s'exprimer au moment des faits, jusqu'au jour où ceux-ci pourraient s'avérer utiles pour l'employeur, ce qui constituerait une violation de l'article 9 Cst. féd.. La même conclusion s'impose à propos de l'absence de remplissage du document d'entretien annuel pour l'année 2024, au demeurant admise par le recourant. A cet égard, seule la mention « A. \_\_\_\_\_ n'a pas rempli sa partie donc seule celle de l'employeur est imprimée. Demande de correction est faite à A. \_\_\_\_\_ » figure sur le procès-verbal d'entretien. Le ton de cette remarque ne suggère pas que l'omission du recourant pourrait avoir une conséquence défavorable pour lui, pouvant aller jusqu'à son licenciement. En tous les cas, une telle omission ne fonde pas une rupture définitive du lien de confiance, ce que l'intimé ne prétend d'ailleurs pas. b/bb) S'agissant ensuite de l'incident du 14 janvier 2025, aucun reproche ne peut objectivement être formulé à l'encontre du recourant. Lorsque celui-ci a réalisé qu'il ne serait pas en mesure d'assurer son service du lendemain en raison de sa maladie, il a rappelé le sergent de jour pour lui annoncer son absence (à 16h39 selon la capture d'écran au dossier, non contestée). Il a donc prévenu ses supérieurs à l'avance. Rien n'indique que le recourant aurait contrevenu à des directives internes concernant les absences pour cause de maladie. Contrairement à ce qui figure dans le rapport au chef de

service du 17 février 2025, on ne peut pas davantage y voir une violation des articles 18 et 19 du statut du personnel communal. b/cc) En lien avec l'incident du 18 janvier 2025, il revenait à la commission d'enquête de confronter les différentes versions en présence. Dans son courriel du 19 janvier 2025, D. \_\_\_\_\_ a indiqué ce qui suit à ses supérieurs : « La conversation a mal tourné. Elle était au début calme et constructive avec l'ensemble des collègues, puis A. \_\_\_\_\_ a donné son avis qui était très négatif, avec des critiques et un manque d'échange malgré mes tentatives pour lui apporter ma vision des choses. Depuis plusieurs mois/années, son attitude négative et plaintive, sans réelle implication dans la brigade, a généré un ras-le-bol de ma part. Lors de cette discussion, j'ai perdu patience. Bien que je sois restée polie, mon ton est devenu agressif, et je n'ai pas su me maîtriser. Son comportement impacte considérablement sur mon moral et ses remarques négatives avec notre engagement pour faire évoluer notre métier m'exaspèrent de plus en plus ». Dans sa prise de position écrite du 13 février 2025, le recourant a relaté l'événement de la façon suivante : « Agression verbale de la part de la sergente D. \_\_\_\_\_ à mon égard qui n'aurait jamais dû avoir lieu. En début de service de nuit le 18.01.2025, la sergente D. \_\_\_\_\_ nous demande un retour sur la séance de la BS qui a eu lieu la veille. Je n'ai pas d'explications précises à donner qui justifient une telle dérive. Si je me réfère à l'un de mes collègues présents ce soir-là, je cite : "Vous ne vous êtes pas compris !!!". Je suppose que la Sergente D. \_\_\_\_\_ n'était pas prête à entendre certains propos ou mon avis. Elle a insisté lourdement pour que j'en dise plus tentant de me provoquer avant de finir par des attaques personnelles ! Sur le moment, j'ai été blessé et déçu d'une telle issue et de son comportement. Par la suite, j'ai accepté cet incident avec résilience comme d'habitude ». Devant la commission, D. \_\_\_\_\_ a précisé que « La discussion était normale. A un moment donné, A. \_\_\_\_\_ a pris la parole et a dit que "c'était de la merde". Il m'a dit que trois ambulanciers étaient prêts à donner leurs démissions. Je lui ai demandé pourquoi il me disait ça. Il m'a répondu qu'il attendait une discussion plus concrète sur les ambulanciers et non sur le management. J'ai voulu savoir ce qu'il aura[it] voulu pour qu'on puisse s'améliorer mais il m'a répondu qu'il ne pouvait pas me le dire. J'ai insisté en posant trois fois la question. J'aurais voulu des exemples. Il n'a rien voulu dire et s'est fermé. Je me suis énervée. J'ai eu le sentiment d'être bienveillante et cela m'a donc fâchée. Il a râlé et puis s'est refermé et ne voulait pas discuter. À ce moment-là, j'ai dit des choses méchantes sur un ton agressif. Les échanges étaient cordiaux mais ils n'étaient pas adéquats entre deux collègues devant d'autres collègues ». Elle a ensuite déclaré que « pour moi, c'était à régler entre A. \_\_\_\_\_ et moi-même ». Enfin, elle a affirmé ce qui suit : « Je ne l'ai pas insulté. Je lui ai dit que s'il n'était pas satisfait du management, il n'avait qu'à démissionner. Je lui ai également dit que l'on en avait ras-le-bol de sa négativité et cela tirait tout le monde vers le bas. C'était méchant et personnel. Je l'ai d'ailleurs reconnu directement auprès de ma hiérarchie. Nous avons eu un contact ultérieur lors duquel je lui ai présenté mes excuses. Pour moi, l'affaire était clôturée, je n'ai jamais demandé à en arriver là ». Quant au recourant, il a exposé ce qui suit : « Je ne sais pas ce qui s'est passé, je ne sais pas si elle était fatiguée. Les ambulanciers se sont exprimés et moi aussi. Elle n'était pas d'accord avec moi. Suite à cela, je n'ai pas voulu aller plus loin, car la discussion ne valait plus rien. Je suis donc allé contrôler mon ambulance. Elle m'a suivi et m'a demandé d'en dire davantage sur le fond de ma pensée. Comme je refusais, elle a fini par faire des attaques personnelles contre moi, sans rapport avec la séance. Elle m'a reproché de ne pas être proactif et que j'empêchais certains de faire des projets, ce qui est faux, je n'ai pas d'intérêt à faire cela. La discussion a quand même fini par s'arrêter. Sur le moment, j'en ai parlé avec

mon binôme, J. \_\_\_\_\_. Je n'ai pas compris la violence verbale. Il avait l'air étonné aussi. Il m'a dit que l'on ne s'était pas compris ». Il a enfin indiqué qu'ils s'étaient parlé le 5 février et qu'elle s'était excusée de s'être emportée. Vu ce qui précède, il ne fait pas de doute qu'un désaccord est survenu lors de la discussion du 18 janvier 2025. Les versions ne s'accordent néanmoins pas sur les propos tenus par le recourant. D'ailleurs, aucune des personnes présentes n'a été entendue par la commission, alors que l'intéressé avait expressément requis l'audition de J. \_\_\_\_\_. Le dossier ne permet dès lors pas de conclure que celui-ci aurait adopté une attitude irrespectueuse et provocatrice, ni qu'il aurait eu des propos accusatoires envers le service et ses collègues, comme cela ressort du rapport du 17 février 2025 de F. \_\_\_\_\_ (qui faut-il le rappeler n'a pas assisté à cet échange verbal). En revanche, les versions s'accordent sur les attaques personnelles de la sergente contre l'intéressé, qui l'ont conduit à présenter ses excuses, sans que ce comportement ait été signalé dans le logiciel de gestion du personnel comme un incident. Au demeurant, tout porte à croire que D. \_\_\_\_\_ a été en mesure de surmonter ce différend, celle-ci ayant déclaré que l'affaire était selon elle close et qu'elle n'avait pas demandé à en arriver là. Le licenciement ne saurait dès lors être justifié par cet événement. b/dd) En ce qui concerne le prétendu manque d'investissement du recourant dans les tâches annexes de sa fonction (notamment dans le développement de la formation continue, de nouvelles techniques ou processus) et dans la vie en caserne, qui ressort de l'audition de F. \_\_\_\_\_, il n'est pas réellement étayé par les autres pièces du dossier. Il n'a d'ailleurs pas motivé l'ouverture de l'enquête disciplinaire. Contrairement à ce que prétend l'intimé, on ne peut pas davantage considérer qu'un manque d'investissement a été admis par l'intéressé. Si cet élément est relevé sur plusieurs évaluations annuelles, il n'y figure plus depuis l'entretien portant sur l'année 2022. Celui-ci indique que l'accomplissement des tâches, les qualités personnelles et la collaboration correspondent aux exigences (note de A pour tous les critères évalués). Il mentionne : « pour 2023, nous souhaitons que tu t'investisses au sein de la caserne en te formant au remplissage de l'O2 ». L'entretien annuel portant sur l'année 2023 ne dit plus rien de cette formation. Il indique en revanche : « Nous devons te solliciter et te rappeler régulièrement d'effectuer les tâches en caserne. Cela augmente le travail et demande de l'énergie des cadres pour des choses qui devraient se faire en autonomie. En amélioration en 2024 . » et « Après discussion avec toi nous attendons une amélioration de ta communication concernant les tâches que tu effectues. Tu fais beaucoup de tâches en caserne et malheureusement dans l'ombre ». Enfin, l'entretien annuel pour l'année 2024 n'indique aucun point d'attention ou de développement, retient que la réalisation des tâches et le comportement répondent aux attentes, voire les dépassent occasionnellement, et ne fixe pas d'objectif à atteindre. Il s'ensuit que le dossier fait plutôt état d'une amélioration de l'investissement du recourant. Rien n'indique que l'attitude du comportement aurait changé à la suite du dernier entretien annuel (09.01.2025), de sorte qu'un manque d'investissement dans les tâches annexes et la vie en caserne n'est pas établi. b/ee) Quant à l'attitude négative du recourant, elle a été mentionnée par I. \_\_\_\_\_ (« il a tendance à tout le temps contester et remettre en question ») et D. \_\_\_\_\_ (« il est toujours négatif et dans la confrontation. Il râle tout le temps et critique toujours tout »). F. \_\_\_\_\_ s'est également largement épanché à cet égard, regrettant l'absence d'amélioration du recourant malgré les nombreuses discussions avec lui sur ce point. Ces témoignages ne sont néanmoins pas corroborés par les pièces du dossier. D'abord, aucune évaluation ne suggère que l'intéressé ne serait pas respectueux envers ses collègues et la hiérarchie. Ensuite, il est vrai que des demandes tendant à ce qu'il apporte des solutions à l'appui de ses critiques et adopte une

attitude positive figurent sur plusieurs évaluations annuelles. Ce n'est toutefois plus le cas après 2022. L'entretien portant sur l'année 2023 (21.05.2024) mentionne uniquement : « nous attendons de toi une autonomie, une proactivité et une attitude positive en caserne ». Il consigne surtout : « suite à la nomination en tant que appointé nous avons remarqué une nouvelle posture ». Quant à l'entretien portant sur l'année 2024 (09.01.2025), il ne comporte aucune mention dans la catégorie « Points d'attention, de développement » et indique dans la catégorie « Points forts à souligner » : « ta promotion au grade d'appointé et la posture que tu adopte[s] attention à maintenir cet état dans la structure ». La remarque finale du responsable (à savoir le chef d'office) est formulée de la manière suivante : « J'ai beaucoup de plaisir à collaborer avec toi, les années passent et ton travail est toujours assuré avec satisfaction ». Ces éléments démontrent que l'attitude du recourant a évolué dans le sens souhaité par son employeur et jettent le doute sur les déclarations ultérieures de F.\_\_\_\_\_, qui apparaissent totalement contradictoires (« Lors du dernier entretien d'évaluation, je pouvais redire la même chose que précédemment. Sa négativité permanente, ses critiques, ses moqueries et son absence d'investissement sont des problèmes »). On cherche d'ailleurs en vain dans le dossier les nombreuses discussions et mises en garde invoquées, que l'intimé a repris à son compte pour justifier sa décision. Force est de constater que le dossier ne renferme aucun document y relatif. Dans ces circonstances, les allégations de l'employeur selon lesquelles le recourant continuerait à adopter une attitude critique, voire irrévérencieuse, malgré les nombreuses discussions à ce sujet avec ses supérieurs, ne sont pas établies. Finalement, le ton de la prise de position écrite du recourant du 13 février 2025 peut certes paraître inadéquat vis-à-vis de ses supérieurs. Il est également empreint d'une certaine défiance (« Est-il nécessaire de faire un cirque à chaque fois ?! »). A lui seul, ce document n'est toutefois pas suffisant pour justifier le renvoi prononcé, ce que l'intimé ne prétend au demeurant pas. b/ff) En dernier lieu, le comportement décrit dans le cadre de l'enquête disciplinaire n'est pas établi. D'une part, si H.\_\_\_\_\_ a indiqué que le recourant lui avait demandé un récapitulatif de ses formations, elle n'a pas déclaré qu'il l'avait pris à partie, ni qu'il l'avait mise mal à l'aise. I.\_\_\_\_\_, avec qui l'intéressé a discuté d'un incident signalé en 2023, n'a pas non plus mentionné avoir été pris à partie. Le sentiment de malaise décrit (« c'était malaisant ») résulte en outre davantage de la situation (il ignorait la procédure en cours) que du comportement du recourant. On ne voit pas en quoi celui-ci aurait porté atteinte à la personnalité de ses deux collègues. Qu'il ait abordé avec eux la procédure disciplinaire en cours peut effectivement paraître inadéquat. Il n'avait néanmoins pas été astreint à garder le silence sur cette procédure qui le concernait personnellement. Par ailleurs et dans la mesure où il lui était reproché divers incidents enregistrés dans le système de gestion du personnel ainsi qu'un manque de formation, on ne peut pas lui faire grief d'avoir cherché à démontrer que dits reproches n'étaient pas fondés. Quant aux allégations selon lesquelles il aurait pris à partie des collègues, à l'occasion notamment d'une séance de l'association du personnel, créant un malaise général et portant atteinte à leur intégrité et au fonctionnement du service, elles ne sont nullement étayées par le dossier. Le licenciement ne saurait donc être justifié de ce chef. b/gg) En résumé, l'intimé s'est fondé non seulement sur des événements qui, à défaut d'avoir été invoqués en temps voulu et éventuellement conduit à une sanction, ne pouvaient plus justifier le licenciement de l'intéressé, mais aussi sur de simples allégations non étayées par les pièces au dossier, ceci en méconnaissance des exigences découlant du principe inquisitoire. Ainsi, faute pour l'intimé d'avoir établi les manquements ou comportements fautifs qu'il reproche à son employé, la décision mettant fin aux rapports de

service de celui-ci doit être annulée. Cette annulation n'a pas pour conséquence de faire renaître la décision superprovisoire du 28 mars 2025. La Cour ayant statué au fond, la requête tendant à la restitution de l'effet suspensif devient sans objet. Par ailleurs, l'issue du recours rend sans objet la conclusion du recourant tendant à sa réintégration.

#### **E. 5**

Vu le sort de la cause, il est statué sans frais (art. 47 al. 2 LPJA) et le recourant, assisté par un mandataire professionnel, a droit à une indemnité de dépens (art. 48 LPJA). Celle-ci doit être fixée en fonction du temps nécessaire à la cause, de sa nature, de son importance, de sa difficulté, du résultat obtenu ainsi que de la responsabilité encourue par le représentant (art. 58 al. 2 LTFrais, par renvoi de l'article 67 LTFrais). Selon sa note d'honoraires du 26 juin 2025, Me K.\_\_\_\_\_ a déployé une activité de 11 heures et 6 minutes pour la procédure de recours. Une telle activité paraît correspondre à ce qu'exigeait le mandat. Une heure supplémentaire peut en outre être ajoutée pour la rédaction de la réplique du 8 août 2025. Eu égard au tarif horaire de 300 francs dorénavant appliqué par la Cour de céans (CHF 3'630), des débours à hauteur de 5 % tels qu'ils ressortent de la note d'honoraires (CHF 181.50) et de la TVA (au taux de 8,1 %, soit CHF 308.70), l'indemnité de dépens est fixée à 4'120.20 francs, tout compris.

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