

NE_GERICHTE CDP.2025.378 vom 2. Juni 2026

NE Tribunal cantonal, 2026-06-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2025.378

FR: NE_GERICHTE CDP.2025.378 du 2 juin 2026

IT: NE_GERICHTE CDP.2025.378 del 2 giugno 2026

Erwägungen

E. 2

al. 1 de l'Arrêté du Conseil général de la Commune de B. _____ du 17 mai 2021 concernant le statut du personnel communal (ci-après : l'arrêté), auquel est soumis le recourant en tant que « chef de service C. _____ », renvoie à la législation cantonale sur le statut de la fonction publique, de sorte que l'article 12 al. 3 LSt est applicable. Aux termes de cette disposition, durant la période probatoire, chaque partie peut signifier son congé à l'autre moyennant un avertissement donné par écrit au moins deux mois à l'avance pour la fin d'un mois. Le congé ne doit pas être abusif, au sens de l'article 336 du code des obligations (CO). Selon le Tribunal fédéral, le temps 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. 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). Durant la période d'essai ou à la fin de celle-ci, l'administration conserve une grande liberté d'appréciation pour mettre fin aux rapports de service. D'après la jurisprudence, la résiliation doit être justifiée par des motifs valables. Elle doit respecter les limites du pouvoir d'appréciation dont dispose l'administration dans ce domaine et apparaître soutenable compte tenu des prestations et du comportement de l'employé ainsi que des données personnelles et organisationnelles (RJN 2021, p. 539 cons. 2, 2007, p. 204 cons. 2b et les réf. cit. ; arrêt de la Cour de droit public du 18.10.2023 [CDP.2023.245] cons. 3).

Ceci 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 même 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 des 02.02.2017 [A 3750/2016] cons. 2.2.2 et 24.08.2016 [A 566/2015] cons. 3.2 et les réf. cit. ; cf. aussi ATF 120 Ib 134 cons. 2a, 108 Ib 209 cons. 2 ; RJN 2021, p. 539 cons. 2, 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).

L'impossibilité d'établir une relation de confiance nécessaire à l'accomplissement des tâches confiées suffit également comme motif de licenciement (arrêt de la Cour de droit public du 27.11.2023 [CDP.2023.269], confirmé par arrêt du TF du 08.04.2024 [1C_36/2024] cons. 3.5). 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 (arrêts du TF des 11.01.2023 [8C_212/2022] cons. 4.3, 15.07.2022 [8C_40/2022] cons. 4.4 et 07.12.2018 [8C_146/2018] cons. 4.2 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, ATF 120 Ib 134 cons. 2.1 et 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).

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 référence citée), 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 qu'une telle appréciation 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.).

5.a) En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant se trouvait encore en période d'essai lorsque l'intimé a mis fin au contrat de travail. Le conseil communal considère pour l'essentiel qu'il ne répondait pas aux exigences du service. Il lui impute notamment des lacunes dans le suivi des dossiers, dans la gestion de la copropriété et dans le contrôle de la gestion financière. Des manquements lui sont également reprochés dans les secteurs

dont il avait la charge, en particulier les ventes et services, le gardiennage et la conciergerie, ainsi que dans l'organisation de son emploi du temps. Le recourant conteste l'ensemble de ces éléments et soutient que le congé est abusif. Il fait valoir que la procédure de licenciement n'a pas respecté sa personnalité ni ses droits, ce qui a en outre entraîné une incapacité de travail. Il convient, par conséquent, d'examiner dans un premier temps l'existence de motifs objectifs justifiant la résiliation des rapports de service, puis, cas échéant, dans un second temps, de déterminer si, au regard de la manière dont elle a été prononcée, celle-ci revêt un caractère abusif.

a/aa) A titre préalable, on rappellera que le titulaire de fonction publique qui entend se prévaloir du caractère abusif de la résiliation de son engagement provisoire doit préalablement avoir contesté le congé par le biais de la procédure de recours (cf. RJN 2012, p. 386). Il convient toutefois de préciser que si le recourant n'a ici pas conclu à l'annulation de la décision attaquée, respectivement à sa réintégration, au motif que son état de santé ne le commandait pas, l'action de droit administratif cumulée à un recours par laquelle il réclame une indemnité pour licenciement abusif est recevable. En effet, contrairement au droit privé, le droit de la fonction publique prévoit le droit à la réintégration suite à un licenciement notifié de manière infondée. Pareille règle découle des principes généraux de procédure administrative, selon lesquels une décision entachée d'un vice de forme majeur est nulle ou annulable. Dès lors, si la loi ne prévoit pas le contraire, l'annulation judiciaire d'un licenciement aura pour conséquence le maintien du rapport de travail (Lempen, La résiliation sans motif fondé et la réintégration dans la fonction publique, in : Dupont/Mahon [éd.], La fin des rapports de travail, Collection CERT, 2021, p. 93). Sous l'influence du droit privé, toutefois, ce principe tend à s'assouplir. Au fil des réformes législatives et des arrêts rendus par les juridictions administratives, l'indemnisation devient progressivement la règle (Lempen/Salem, Le droit à la réintégration suite à un congé de rétorsion, in : Portmann/Aubert/Dunand/Von Kaenel/Meier/Müller/Rudolph/Wildhaber [éd.], revue de droit du travail et d'assurance-chômage, DTA 2020, p. 106). Les législations cantonales présentent une grande diversité de régimes en cas de résiliation infondée ; dans le canton de Neuchâtel, le statut de la fonction publique (LSt ; auquel renvoi l'art. 2 de l'arrêté) ne comporte aucune disposition pour réglementer les conséquences d'une résiliation injustifiée ou abusive. Dans la mesure où aucun renvoi au CO n'a été prévu, les principes relatifs au droit public du travail sont alors applicables. En d'autres termes, c'est le principe de la réintégration du collaborateur qui est la règle, même si, en pratique, des indemnités sont fréquemment négociées avec les employeurs (Rosello, Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique, 2016, p. 311 et les réf. cit.). Quoi qu'il en soit, la reconnaissance d'un droit à la réintégration par décision judiciaire n'empêche pas la personne salariée d'y renoncer au profit d'une indemnisation, notamment lorsque les circonstances du cas concret lui font craindre d'importants conflits interpersonnels en cas de réintégration (Lempen/Salem, op. cit, p. 110). Par conséquent, quand bien même le principe de la réintégration prévaut dans le canton de Neuchâtel faute de dispositions spécifiques en la matière dans la LSt, rien ne fait obstacle à ce que le fonctionnaire contestant son congé par la voie du recours sollicite une indemnisation pour licenciement abusif en lieu et place de sa réintégration. Dès lors, dans le cas présent, indépendamment d'une conclusion en annulation de la décision attaquée, comme susmentionné, la conclusion tendant au versement d'une indemnité pour licenciement abusif est recevable. Il convient encore d'examiner si celle-ci est fondée.

a/bb) Comme exposé ci-avant, le congé durant la période d'essai prévu par la loi n'est pas en soi abusif ; seule sa motivation peut l'être. L'employeur peut, sans violer l'article 12 al. 3 LSt ni l'article 336 CO résilier les rapports de service d'un collaborateur lorsque, pour des motifs personnels, le rapport de confiance nécessaire entre ce dernier et lui ne peut être noué et/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, en particulier en cas d'intégration insuffisante dans la structure en place, et/ou lorsque les exigences de la fonction ne sont pas remplies à satisfaction. Or, c'est bien ce qui est reproché ici au recourant. Il ressort des éléments au dossier que ses supérieurs n'étaient pas satisfaits de ses prestations dans plusieurs domaines et qu'après plus de dix-huit mois d'engagement, une nomination n'était pas envisageable. Le recourant soutient que les griefs formulés à son encontre demeurent d'ordre général et abstrait, non étayés par des faits concrets, ce qui ne lui permet pas d'appréhender les véritables motifs de la résiliation. Ceci étant, lors de l'entretien individuel de développement du 9 janvier 2025, portant sur l'année 2024, sa supérieure hiérarchique avait déjà relevé l'existence de plusieurs erreurs ou manquements dans les procédures, lesquels pouvaient se comprendre dans une phase initiale, le collaborateur étant toutefois en poste depuis près d'une année. Plus spécifiquement, elle avait constaté que plusieurs objectifs n'étaient pas encore atteints au niveau requis, et que, si la structure du service semblait encore présenter une certaine fragilité nécessitant une évaluation dans les mois à venir, celle-ci devait néanmoins permettre de clarifier les rôles de chacun. Le recourant a signé le formulaire établi à cette occasion, lequel lui attribue la mention C (« ne correspond pas toujours aux exigences ») pour les tâches suivantes : mettre en œuvre la politique validée par le conseil communal : politique d'exploitation et de rénovation des infrastructures, politique de subventionnement des associations locales, partenariat, etc. ; définir et piloter les projets de rénovation des infrastructures (piscines et terrains de foot) ; assurer la gestion des équipes de personnel. S'agissant de ses compétences personnelles, on lui reprochait un manque de structuration dans l'organisation des tâches, avec certes une amélioration depuis la prise de fonction, mais de nettes améliorations à réaliser en termes de planification. Sa supérieure hiérarchique relevait par exemple que le rendu de la présentation au conseil communal de la rénovation de la piscine [aaa] n'était absolument pas ce qui avait été demandé ; cette dernière, également cheffe du dicastère de la cohésion sociale, de la santé, de la culture et des sports, avait dû reprendre ce point avec un collaborateur, alors que c'était le rôle de chef de service du recourant que de s'en charger. Le courrier du 22 juillet 2025, par lequel l'intéressé était informé de l'intention du conseil communal de mettre fin aux rapports de service, reprenait globalement les mêmes reproches que ceux formulés lors dudit entretien du mois de janvier 2025 :

« [] Je relève l'absence de vision stratégique claire et de priorisation des projets. Le pilotage des activités reste flou, ce qui génère des difficultés dans la coordination et dans l'identification des priorités. De plus, la communication avec ton équipe n'est pas optimale et les retours du terrain relèvent un déficit d'écoute et un manque de reconnaissance perçue par les collaborateurs dans leur engagement quotidien.

Je constate également un manque de lien managérial avec ton service, une faible présence auprès des collaborateurs et une absence d'initiatives concrètes de ta part pour faire évoluer la dynamique du service. Le leadership attendu à ce niveau de responsabilité ne se manifeste pas.

Il est aussi constaté que tu te reposes beaucoup sur tes deux piliers à qui tu délègues de nombreuses tâches. Cette délégation quelque peu excessive t'empêche d'avoir une connaissance suffisante des dossiers et de les maîtriser pleinement, même après 19 mois en fonction.»

Certes, l'intéressé n'a pas la même vision des prestations fournies que son employeur et il a contesté les différents éléments ressortant de ce courrier. Ceci étant, 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 la fonction. Il n'est d'ailleurs pas décisif que le motif de licenciement relève 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). Par ailleurs, la Cour de céans n'a aucune de raison de remettre en doute l'affirmation de l'intimé fondée sur des exemples selon laquelle le recourant n'a en particulier pas démontré de capacités suffisantes par rapport aux exigences du poste. Au contraire, le fait que des reproches substantiellement identiques aient été formulés tant en janvier 2025, avec signature par le collaborateur du procès-verbal d'entretien, qu'en juillet 2025 tend à démontrer la véracité des manquements reprochés. Par ailleurs, ceci corrobore également la thèse d'une absence d'amélioration de la part de l'intéressé sur la période considérée. Les simples allégations du recourant, qui estime avoir fourni des prestations convenables et initié de nombreux projets structurants tout en mentionnant un contexte difficile dans lequel il a pris ses fonctions, ne suffisent pas à remettre en cause l'appréciation de l'employeur, selon laquelle, durant la période probatoire de deux ans, le collaborateur n'était pas parvenu à répondre aux exigences du poste. Par conséquent, d'un point de vue matériel, la résiliation des rapports de service a été prononcée pour des raisons purement professionnelles, les parties n'ayant simplement pas la même appréciation des prestations effectuées, voire pas non plus la même vision de celles à fournir. Le temps d'essai a donc parfaitement rempli sa fonction, soit permettre aux deux parties de s'évaluer mutuellement.

a/cc) Il reste à examiner si, comme le soutient le recourant, la manière dont l'intimé a mis fin aux rapports de service était susceptible de porter atteinte aux droits de sa personnalité et rendrait, par conséquent, le congé abusif. Comme exposé ci-avant, le congé doit être considéré comme abusif si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation. Ce n'est que de manière restrictive qu'un abus lié aux modalités de la résiliation sera retenu (cf. Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5^e éd., 2024, p. 886 et les réf. cit.). A titre d'exemple, le Tribunal fédéral a jugé qu'il n'était pas attentatoire à la personnalité, ni partant, abusif de licencier un collaborateur occupant une position élevée sans annonce préalable, après lui avoir soumis un accord de séparation assorti d'un délai de réflexion très bref, en la libérant immédiatement de son obligation de travailler, sans lui donner la possibilité de prendre congé des autres employés, et en communiquant son départ tant à l'interne que dans un communiqué de presse, tout en bloquant son téléphone professionnel et en lui interdisant dorénavant d'accéder à son bureau (cf. arrêt du TF du 22.08.2022 [4A_186/2022] cons. 4.4 à 4.7). Le recourant formule toute une série de griefs à l'encontre de l'intimé, estimant que les démarches ayant conduit à la résiliation des rapports de service étaient expéditives, injustifiées et auraient porté atteinte à sa personnalité. Il lui

reproche tout d'abord de l'avoir convoqué à l'entretien du 12 juin 2025 sans l'avoir préalablement informé de la nature et de l'objet réel de celui-ci, ladite rencontre ayant été présentée comme une démarche d'amélioration du fonctionnement du service, alors qu'elle s'inscrivait en réalité dans le cadre de l'évaluation de sa période probatoire ; ce faisant, il aurait été privé de toute possibilité de se préparer utilement. Comme susmentionné, et contrairement à ce qu'allègue l'intéressé, il avait déjà été mis au courant des manquements reprochés, lors de l'entretien annuel de développement du 9 janvier 2025. En effet, il avait été convenu, au terme de l'entrevue, que la situation serait évaluée dans les prochains mois. S'il est vrai que le courriel du 2 juin 2025 (16h11) de la cheffe du dicastère mentionnait que l'entretien avait pour but d'outiller le recourant dans son rôle de chef, de sécuriser son périmètre et de lui permettre d'anticiper plus efficacement (entretien de renforcement de l'organisation du CLS ■ C. _____), il n'en demeure pas moins que celui-ci ne pouvait raisonnablement ignorer que ses prestations professionnelles ne donnaient pas entière satisfaction à son employeur. Cette conclusion s'impose d'autant plus que, le même jour à 6 heures 40, sa supérieure hiérarchique lui avait adressé un courriel lui reprochant une communication non optimale avec le personnel ainsi que d'autres manquements professionnels. L'employé devait par conséquent s'attendre à un tel entretien. Le procès-verbal de la séance du 12 juin 2025 indiquait notamment que la cheffe du dicastère et la cheffe de service RH allaient entendre les autres collaborateurs du service pour voir ce qu'il était possible de faire pour fixer des objectifs ainsi que mettre en place des indicateurs de qualité et de suivi, afin que les choses se mettent en place. Dans un second temps, par courriel du 30 juin 2025, la cheffe du dicastère a convié le recourant, le 2 juin (recte: juillet) 2025, à une rencontre pour l'informer des retours suite aux entretiens menés avec l'ensemble des collaborateurs du service et de l'analyse y relative, ainsi que pour échanger sur une proposition concernant la suite des rapports de travail. Ainsi, contrairement à ce qu'il prétend, ce courriel n'était pas laconique et indiquait précisément ce sur quoi porterait l'entretien du 2 juillet 2025. Le fait qu'aucun procès-verbal n'ait été dressé à cette occasion n'est pas susceptible de justifier une atteinte grave à ses droits de la personnalité dans le contexte de la résiliation des rapports de service. Le droit cantonal auquel renvoie l'arrêté ne contient aucune disposition imposant la tenue de procès-verbaux lors d'entretien (cf. arrêt de la Cour de droit public du 25.01.2022 [CDP.2021.364] cons. 2b). De plus, l'intéressé n'a à l'époque pas requis de verbalisation et n'a rien entrepris pour laisser lui-même une trace écrite de cette rencontre, alors qu'il savait sur quoi porterait l'entretien. Par ailleurs, si celui-ci s'est déroulé sans avertissement préalable, on précisera que la procédure d'avertissement prévue à l'article 46 LSt n'est pas applicable aux fonctionnaires engagés à titre provisoire.

S'agissant ensuite des entretiens menés avec les collaborateurs du service, si l'on peut regretter que l'intimé n'ait pas documenté au dossier leurs contenus et que l'on ignore si leurs résultats ont été effectivement communiqués au recourant lors de l'entretien du 2 juillet 2025, force est de constater que l'intéressé a formellement eu la possibilité de s'exprimer avant qu'une décision ne soit prise à son encontre et qu'il en a fait usage, dans ses observations du 18 août 2025. Ceci étant, même à admettre une violation des droits procéduraux du recourant, respectivement d'une violation de son droit d'être entendu, cette circonstance n'est pas susceptible à elle seule de porter gravement atteinte à ses droits de la personnalité et, partant, de rendre le congé abusif, dans la mesure où toute une série de manquements reprochés permettait d'admettre les motifs de licenciement comme fondés.

Si son poste a effectivement fait l'objet d'une mise au concours en date du 16 juillet 2025, soit antérieurement au courrier du 22 juillet 2025, cet élément n'est pas non plus suffisant pour retenir un licenciement abusif. Tenter de repourvoir un poste avant que son titulaire ait été formellement licencié peut, selon les circonstances, rendre abusif le congé (cf. arrêt du TF du 05.12.2016 [4A_439/2016] cons. 3.2). Mais, dans le cas présent, l'intéressé n'a pas démontré que des tiers connaissaient avant lui les intentions de l'employeur de lui donner son congé ; l'allégation selon laquelle les collaborateurs auraient été mis au courant n'est pas démontrée à satisfaction. Les deux courriers déposés à l'appui de sa détermination du 18 août 2025 ne lui sont d'aucun secours, puisqu'ils sont datés pour l'un du 5 août 2025 et pour l'autre de juillet 2025, soit vraisemblablement postérieurement au courrier du 22 juillet 2025 par lequel l'intimé a manifesté son intention de résilier les rapports de service. Quoiqu'il en soit, le recourant était au courant que l'intimé souhaitait mettre fin aux rapports de service, une convention en ce sens lui ayant été soumise, à tout le moins à compter du 7 juillet 2025.

Enfin, le recourant considère que l'intimé a porté atteinte à ses droits de la personnalité en lui demandant de restituer son ordinateur et ses clés, ainsi qu'en lui bloquant ses accès professionnels, alors que les rapports de service n'avaient pas encore été résiliés. Il ressort des éléments au dossier que les accès professionnels du recourant ont été bloqués à tout le moins à compter du 9 juillet 2025, soit avant qu'il ne reçoive le courrier du 22 juillet 2025 l'informant de l'intention du conseil communal de résilier les rapports de services. L'intimé a justifié cette mesure par le fait qu'aucun message d'absence n'avait été opéré par l'intéressé, alors qu'il était en incapacité de travail totale depuis le 3 juillet 2025 et qu'il devait pouvoir assurer les gestions de ses dossiers en cours en relevant les demandes à traiter pour ne pas les laisser en suspens. Dans la décision querellée, l'employeur précise que, selon un relevé fourni par le Service informatique de l'Etat de Neuchâtel (SIEN), le recourant s'était connecté à son ordinateur à plusieurs reprises entre le 3 et le 7 juillet 2025, raison pour laquelle il a été décidé de lui bloquer ses accès. L'intéressé soutient qu'il ne voit pas pour quelles raisons il lui était interdit de se connecter à son adresse électronique. Quoiqu'en pense le recourant, cette mesure n'a visiblement pas été entreprise dans le but de l'empêcher de communiquer avec les autres employés. D'une part, il incombait à l'intimé de garantir la continuité du service et la sécurité des données traitées par le recourant dans le cadre de ses fonctions. D'autre part, faute pour l'intéressé d'avoir configuré un message d'absence, l'employeur se devait de prendre en charge la gestion des dossiers en cours, afin d'éviter tout préjudice pour les administrés concernés. Par ailleurs, même si les accès informatiques avaient déjà été bloqués lorsque le SIEN a informé l'employeur de l'activité du recourant durant la période du 3 au 7 juillet 2025 et que l'employeur tente a posteriori de justifier la mesure prise, il est pour le moins surprenant qu'un employé en incapacité de travail totale se connecte à sa messagerie professionnelle, alors qu'il est censé s'abstenir de toutes activités professionnelles. Ceci étant, en l'absence de tout élément probant permettant d'établir que cette mesure aurait été prise dans un dessein vexatoire ou discriminatoire à l'égard du recourant, il n'y a pas lieu de retenir une grave violation des droits de la personnalité de celui-ci. Il en va de même du fait d'avoir requis de sa part qu'il restitue ses clés et son ordinateur. Il convient en effet de tenir compte du contexte global dans lequel ces différentes mesures sont intervenues. L'intimé n'a pas donné l'apparence d'une résiliation immédiate, puisque le recourant s'est retrouvé en incapacité de travail à 100 % dès le lendemain de la séance du 2 juillet 2025 et a par ailleurs emporté, de sa propre

initiative ■ ce qu'il ne conteste pas ■, l'ensemble de ses effets personnels, y compris le matériel informatique mis à sa disposition par son employeur. Cette circonstance n'est pas anodine : on peine en effet à concevoir la nécessité, pour un fonctionnaire en incapacité de travail totale, de venir prendre le matériel informatique professionnel mis à disposition par son employeur, ce qui renforce la légitimité de la demande de restitution ultérieurement formulée par l'intimé.

b) Le licenciement n'étant pas abusif, les prétentions du demandeur en paiement d'une indemnité de 26'292 francs avec intérêts à 5 % l'an dès le 24 octobre 2025, ressortissant à l'action de droit administratif au sens de l'article 86 al. 2 let. a LPA (RJV 2015, p. 274), sont infondées et la conclusion y relative doit être rejetée.

6. Dans la mesure où le licenciement n'est pas abusif et qu'il doit, partant, être confirmé, il y a lieu d'examiner la date de fin des rapports de service.

a) Lorsque, pendant une des périodes de protection mentionnées à l'article 336c al. 1 let. a, b et c CO, l'autorité compétente manifeste son intention de mettre fin aux rapports de service, elle notifie cas échéant sa décision en faisant porter son effet au prochain terme indiqué par le CO (art. 12a al. 1 LSt par renvoi de l'art. 2 de l'arrêté). Selon l'article 336 al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme (art. 336a al. 3 CO).

b) En l'occurrence, le recourant conteste la date de cessation de ses rapports de service au 30 novembre 2025 et fait valoir que, se trouvant dans sa deuxième année de service, il bénéficie de la période de protection de 90 jours prévue à l'article 336c al. 1 let. b CO. Il soutient que la prolongation de son incapacité de travail reporte le délai de congé au 31 décembre 2025, le 30 septembre 2025 étant, selon lui, compris dans cette période de protection de 90 jours. Pour sa part, l'intimé expose que le délai de protection échoyait au 30 septembre 2025, de sorte que le recourant disposait d'un délai de congé complet de 2 mois entre le 1er octobre et le 30 novembre 2025. Un report de la fin des rapports de service au 31 décembre 2025 n'aurait ainsi pas lieu d'être.

Il ressort des éléments au dossier que le recourant est en incapacité de travail totale pour cause de maladie depuis le 3 juillet 2025 (cf. certificats médicaux des 03.07, 22.07, 13.08, 04.09, 24.09, 23.10, 19.11.2025 du Dr D. _____). Engagé à compter du 1er décembre 2023, il se trouvait, au moment de la survenance de son incapacité de travail, dans sa deuxième année de service et bénéficiait dès lors d'une protection de 90 jours, ce que l'intimé ne conteste d'ailleurs pas. Dans ces circonstances, les parties s'entendent sur le fait que la période de protection de 90 jours prenait fin le 30 septembre 2025. La décision de licenciement du 17 septembre 2025 intervient donc durant cette période ; en droit de la fonction publique, cela n'entraîne pas la nullité du congé, à l'inverse de la situation qui prévaut en droit privé (cf. art. 336c al. 2 CO), mais fait porter ses effets au prochain terme indiqué par le CO (cf. art. 12a al. 1 LSt). Dès lors que le congé est réputé produire ses effets à compter du 1er octobre 2025, le délai de congé de deux mois commençait à courir à cette

date et échouait à la fin du deuxième mois suivant, soit le 30 novembre 2025. Il s'ensuit que la cessation des rapports de service devait ■ conformément à ce qu'■ a retenu l'■ intimé ■ intervenir au 30 novembre 2025, et non au 31 décembre 2025 comme le soutient à tort le recourant. Par conséquent, mal fondé, son grief doit être rejeté.

7.a) Le demandeur sollicite le paiement de son solde du droit aux vacances, en soutenant que celui-ci ne peut être pris avant la fin des rapports de service, du fait de son incapacité de travail, et que le montant y afférent doit dès lors lui être versé. Il estime qu'il lui reste entre quatre et cinq semaines de vacances. Le défendeur, quant à lui, a dispensé l'■ intéressé de son obligation de travailler jusqu'■ à l'■ échéance du délai de congé, en procédant à la compensation du solde d'■ heures et de vacances. Dans ses observations du 18 novembre 2025, il fait valoir que l'■ incapacité de travail dont souffrait le collaborateur ne faisait nullement obstacle à la prise de vacances, celui-ci étant atteint d'■ un épuisement professionnel, affection qui n'■ excluait pas l'■ exercice de ce droit. Le défendeur relève en outre que les certificats médicaux produits ne contenaient aucune indication contraire. Il précise qu'■ au 30 novembre 2025, le solde de vacances de l'■ intéressé était de 21,11 jours, compte tenu de la réduction de son droit. Le demandeur conteste ce chiffre et requiert un décompte précis, estimant que le solde de son droit aux vacances est probablement plus élevé. A l'■ appui de sa duplique, le conseil communal produit le détail de son solde du droit aux vacances, lequel fait état de 17,43 jours au 30 novembre 2025. L'■ intéressé conteste ce nombre, en indiquant que cette réduction interpelle et qu'il n'■ est pas possible de se fier à ce calcul.

a/aa) Selon l'■ article 3 al. 11 de l'■ Arrêté du 28 octobre 2020 du Conseil communal de B. _____ sur la durée du travail des cadres (ci-après : arrêté des cadres), chaque cadre à temps complet a droit à cinq jours de vacances supplémentaires par année, qui s'■ ajoutent aux droits aux vacances payées mentionnées dans le règlement des fonctionnaires du 9 mars 2005 (RDF ; RSN 152.512). Le cadre qui commence ou quitte la commune en cours d'■ année a droit à ces jours de vacances prorata temporis (art. 3 al. 12 arrêté des cadres). Le droit aux vacances supplémentaires est suspendu dès le deuxième mois d'■ absence du cadre, notamment pour des raisons de maladie (art. 3 al. 13 arrêté des cadres). Selon l'■ article 13 al. 1 RDF, les fonctionnaires ont droit aux vacances payées suivantes par année civile: jusqu'■ à l'■ âge de 20 ans, 30 jours ouvrables (let. a) ; de 20 à 50 ans, 25 jours ouvrables (let. b) ; de 50 à 60 ans, 30 jours ouvrables (let. c) et dès 60 ans, 35 jours ouvrables (let. d). Le fonctionnaire qui commence ou qui quitte le service de l'Etat en cours d'année a droit, pour cette année-là, à un nombre de jours de vacances proportionnel à son temps d'activité (art. 14 al. 3 RDF). La durée des vacances des fonctionnaires est réduite en cas d'absence (art. 16 al. 1 RDF).

a/bb) Selon l'■ article 17 al. 4 RDF, en cas de cessation des rapports de service, les fonctionnaires sont en principe tenus de prendre avant terme et en nature le solde de leurs vacances. Selon la jurisprudence rendue en matière de droit privé ■ applicable mutatis mutandis en matière de droit public ■, lorsque l'■ employeur résilie le contrat et libère simultanément le travailleur de son obligation de travailler, il peut ainsi exiger que les vacances auxquelles le travailleur a encore droit soient prises pendant le délai de congé ; l'employeur doit cependant tenir compte du temps dont le travailleur a besoin pour la recherche d'un autre emploi. Il est donc nécessaire que le rapport entre la durée du délai de congé et la durée des vacances résiduelles, celle-ci inférieure à celle-là, soit suffisamment important ; à défaut, les vacances doivent être remplacées par une prestation en argent (ATF

128 III 271 cons. 4). Les vacances résiduelles doivent être prises en nature lorsque leur durée n'excède pas, approximativement, le quart ou le tiers du délai de congé ; s'il y a lieu, elles doivent être prises partiellement en nature et pour le surplus remplacées par une prestation en argent. Les vacances résiduelles doivent être entièrement prises dans le délai de congé lorsqu'en raison de circonstances particulières, le travailleur n'a pas besoin de chercher un autre emploi. L'employé n'a pas à prouver la recherche effective d'un autre emploi (arrêt du TF du 17.03.2020 [4A_319/2019] cons. 8 et les réf. cit.).

b) En l'occurrence, selon le calcul produit par le défendeur, le solde du droit aux vacances du demandeur s'élèverait à 17,43 jours. Il justifie ce nombre en indiquant que du 1er janvier 2025 au 30 avril 2025, l'intéressé avait un droit annuel de 25 jours ; ce qui représentait pour cette période un total de 8,50 jours de vacances (25 jours/12 mois x 4 mois). Pour la période du 1er mai 2025 au 30 novembre 2025, il indique que le droit annuel était de 30 jours, puisque le demandeur avait atteint l'âge de 50 ans le 16 mai 2025 (cf. art. 13 al. 1 let. c RDF) ; ce qui représentait pour cette période un total de 17,50 jours de vacances (30 jours/12 mois x 7 mois). Ainsi, entre le 1er janvier et le 30 novembre 2025, il avait droit à un total de 26 jours de vacances (8,50 + 17,50). En raison de son absence pour cause de maladie à compter du 3 juillet 2025, le défendeur a réduit le droit aux vacances de 2 jours, portant ainsi le solde à 24 jours. Il a ajouté 4,50 jours de solde restant de l'année 2024 et 4,60 jours pour les vacances supplémentaires accordées aux cadres (réduits prorata temporis; 5 jours/12 mois x 11 mois). Il a déduit 1,67 jour pour les vacances cadres et 14 jours pour les vacances prises durant l'année 2025, portant ainsi le solde au 30 novembre 2025 à 17,43 jours de vacances (24,00 + 4,50 + 4,60 - 1,67 - 14,00). Pour sa part, le demandeur se limite à affirmer que son solde serait «probablement plus élevé», sans faire état d'aucune explication étayée à l'appui de cette allégation et, a fortiori, sans produire le moindre élément de preuve. On relèvera qu'il ne remet pas en cause les éléments constitutifs du calcul suivants : le droit aux vacances du 1er janvier au 30 novembre 2025 à hauteur de 26 jours, le report de solde de l'année 2024 de 4,50 jours, les vacances cadres de 4,60 jours, ainsi que les 14 jours de vacances effectivement pris en 2025. On notera d'ailleurs que ce dernier poste aurait aisément pu être contesté s'il était incorrect, le fonctionnaire étant le mieux placé pour savoir quels jours de vacances il a effectivement pris. Sa contestation porte dès lors exclusivement sur les déductions opérées par l'employeur au titre d'absences pour maladie pour un total de 3,67 jours (2 jours de réduction de vacances et 1,67 jour de réduction de vacances cadres). A cet égard, bien que le calcul ne soit pas détaillé par le défendeur, on constate que le nombre total de jours déduits est favorable au demandeur. L'article 16 RDF (applicable par renvoi de l'art. 2 de l'arrêté) ne précise pas dans quelle proportion la durée des vacances est réduite en cas d'absence du fonctionnaire. Il convient, par conséquent, de se référer par analogie aux normes du droit privé, respectivement à l'article 329b CO. En cas d'empêchement non fautif pour une raison inhérente à la personne du travailleur, l'employeur peut opérer une réduction d'un douzième pour chaque mois entier d'absence, mais seulement après l'échéance du délai de grâce d'un mois qui ne donne pas lieu à réduction (cf. Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 549). Étant absent depuis le 3 juillet 2025 pour cause de maladie, l'intéressé a présenté quatre mois complets d'absence (août, septembre, octobre et novembre 2025). Le mois d'août 2025 ne doit pas être comptabilisé en raison du délai de grâce, de sorte que la réduction à opérer aurait dû être de 7,5 jours (30 jours de droit annuel x [3 mois d'absence/12 mois]). Le nombre total de jours de réduction de 3,67 est par conséquent favorable au demandeur. Dans ces circonstances, le solde de 17,43 jours au

30 novembre 2025 n'apparaît pas critiquable et peut être confirmé.

Il reste à déterminer si, comme le soutient le demandeur, il n'était pas en mesure de jouir de son solde de vacances entre le 1er octobre et le 30 novembre 2025. Il ressort des éléments au dossier que l'intéressé est en incapacité totale de travail à compter du 3 juillet 2025. Les périodes d'incapacité de travail, en particulier les périodes de maladie, ne sont pas des vacances. En règle générale, une maladie qui survient au cours d'une période de vacances préalablement fixée autorise le travailleur à réclamer des vacances de remplacement d'une durée égale ; le remplacement n'est exclu que dans l'éventualité où la maladie empêche certes l'accomplissement du travail, mais pas la récupération physique et psychique correspondant au but des vacances (Wylter/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 555). Le demandeur attribue son incapacité de travail au comportement du défendeur, estimant que la manière attentatoire à sa personnalité dont celui-ci s'est conduit à l'occasion de la résiliation est à l'origine de son état de santé. Comme vu ci-avant (cf. cons. 4c), la procédure de résiliation des rapports de service n'était pas abusive, respectivement n'a pas violé les droits de la personnalité du travailleur. À noter que les pièces médicales produites ne permettent, dans tous les cas, pas d'établir les motifs et causes de l'arrêt maladie dont entend se prévaloir le demandeur. Par ailleurs, aucun élément au dossier ne dénote que ce dernier n'était pas en mesure de jouir de ses vacances entre le 1er octobre et le 30 novembre 2025. Quoi qu'il en soit, si la maladie avait pu empêcher l'accomplissement du travail, force est de constater qu'il ne saurait être retenu qu'elle empêchait la récupération physique et psychique correspondant au but des vacances. Par conséquent, sur le principe, il ne peut être admis que l'incapacité de travail de l'intéressé faisait obstacle à la prise de ses vacances en nature.

Néanmoins, il est incontesté que le délai de congé de deux mois s'est écoulé du 1er octobre au 30 novembre 2025. Le défendeur ne prétend pas qu'en raison de circonstances particulières, le demandeur n'aurait pas eu besoin de chercher un autre emploi durant cette période, et rien au dossier ne permet de le retenir. Ceci étant, après retranchement des samedis et des dimanches, ces deux mois comprenaient 43 jours ouvrables. On peut équitablement attendre du demandeur qu'il affecte le tiers de ces jours ouvrables à ses vacances résiduelles, avec pour conséquence que 3,10 jours (17,43 ■ 14,33 jours [soit 43 jours/3]) doivent être remplacés par une prestation en argent. En effet, l'intéressé devait avoir le temps nécessaire pour chercher un autre emploi. Aucun principe du droit de la fonction publique ne s'oppose à l'application mutatis mutandis de la jurisprudence précitée rendue en matière de droit privé, les fonctionnaires devant également effectuer des recherches d'emploi une fois qu'il est mis fin aux rapports de service. Dans ces circonstances, la demande doit être très partiellement admise, en ce sens que le défendeur doit être condamné à payer au demandeur le montant de 1'535.20 francs (CHF 119'843.25 de salaire annuel brut / 242 jours travaillés en 2025 x 3.10 jours) correspondant à 3,10 jours de vacances.

8. Le demandeur sollicite encore le paiement de l'indemnité annuelle pour les cadres.

a) Selon l'article 3 al. 8 de l'arrêté des cadres, une indemnité annuelle de 2'000 francs pour un poste à temps complet est versée en contrepartie à chaque cadre. Le cadre qui commence ou quitte la commune en cours d'année a droit à un versement au prorata temporis (art. 3 al. 9, 2ème phrase arrêté des cadres). L'indemnité est en principe versée en fin d'année avec le 13ème mois de salaire (art. 3 al. 10 arrêté des cadres).

b) En l'occurrence, le défendeur a versé le 17 décembre 2025 un montant de 1'169.15 francs au demandeur, soutenant qu'il s'agissait de l'indemnité de cadre pour l'année 2025. Le demandeur estime que ce montant ne correspond pas à l'indemnité qu'il réclame, mais visiblement à autre chose, soit manifestement un rattrapage du gel des échelons. Il précise par ailleurs que le libellé de la fiche de salaire de décembre 2025 indique «prime 2025», alors qu'en 2023 et 2024, elles indiquaient «indemnité de fonction». Cet argument frise la témérité. La différence de libellé entre «prime 2025» et «indemnité de fonction» est sans pertinence sur le fond, dès lors que ce qui importe est la nature réelle du versement et non l'intitulé retenu sur la fiche de salaire. Or, au vu des montants perçus les années précédentes au même titre, le demandeur ne pouvait ignorer qu'il s'agissait de l'indemnité de cadre. Ayant reçu cette indemnité en 2023 et 2024, il était parfaitement en mesure d'en identifier la nature en 2025, et sa tentative de se prévaloir d'une simple variation de libellé pour contester l'affectation du versement ne saurait être suivie. Par ailleurs, le calcul opéré par le défendeur expliquant avoir réduit cette indemnité au prorata des rapports de travail et en tenant compte de l'incapacité de travail prolongée du fonctionnaire n'est pas critiquable et doit être confirmé. À relever, à toutes fins utiles, qu'au terme de la législation cantonale sur le statut de la fonction publique, qui s'applique comme déjà dit par analogie en application de l'article 2 al. 1 de l'arrêté, l'augmentation annuelle ou l'échelon automatique ne vaut que pour les fonctionnaires nommés. Or, tel n'était à l'évidence pas le cas du demandeur, en engagement provisoire pendant toute la durée de son activité au sein de la commune. Autrement dit, en aucun cas, il ne pouvait valablement penser que le montant versé par le défendeur, le 17 décembre 2025, constituait un rattrapage d'échelons.

9.a) Le juge peut mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 cons. 4.1, 140 I 285 cons. 6.3.1).

b) La Cour de céans dispose des éléments suffisants lui permettant de trancher les questions litigieuses, de sorte qu'il n'y a pas lieu de donner suite aux réquisitions du recourant/demandeur tendant à la production de l'ensemble des communications internes et externes concernant la relation de travail et la résiliation. Par ailleurs, les réquisitions relatives au détail du solde du droit aux vacances et du montant y relatif ainsi que de la mise au concours du poste précisant la première date de publication ont été satisfaites par l'intimé/défendeur au cours de la présente procédure. S'agissant de la production du dossier complet de la cause, y compris le procès-verbal de la séance du 2 juillet 2025, l'intimé/défendeur a fait parvenir ledit dossier à la Cour de droit public, en précisant qu'aucun procès-verbal n'avait été établi lors de cette rencontre. Par ailleurs, le recourant/demandeur, qui a consulté le dossier à deux reprises les 5 décembre 2025 et 16 février 2026, n'a pas fait valoir que celui-ci serait incomplet. Il appert ainsi que le dossier requis par l'intéressé a été produit en cours de procédure. Finalement, s'agissant de l'interrogatoire des parties, outre que le droit d'être entendu ne confère pas celui de l'être oralement (cf. arrêt du TF du 12.05.2025 [1C_130/2025] cons. 2.2 et la référence citée), la Cour de céans n'en voit pas l'utilité, dès lors qu'elles ont pu, à travers de nombreux échanges d'écritures, s'exprimer largement sur les éléments de la cause. Enfin, le recourant/demandeur n'indique pas en quoi son interrogatoire, de même que celui de son

employeur, serait susceptible d'apporter des éléments pertinents supplémentaires par rapport à ceux figurant déjà au dossier.

10. On ajoutera que le comportement procédural adopté par le mandataire du recourant/demandeur paraît contrevenir aux règles de diligence qui s'imposent à tout avocat en tant qu'auxiliaire de la justice, voire tient de la tactique dilatoire. En effet, comme la Cour de céans l'a rappelé à celui-ci dans plusieurs courriers successifs, le droit de réplique inconditionnel garanti par la jurisprudence n'impose pas au tribunal de fixer un délai formel pour le dépôt d'éventuelles observations, mais uniquement de laisser à la partie concernée un laps de temps suffisant entre la communication d'une écriture et le prononcé de la décision, afin qu'elle puisse se déterminer si elle l'estime nécessaire (cf. arrêt du TF du 02.11.2021 [4A_218/2021] cons. 4.1 et 4.2 et les réf. cit.). Or, le mandataire s'est obstiné à annoncer à plusieurs reprises le dépôt de répliques inconditionnelles, en s'octroyant lui-même des délais successifs pour ce faire, invoquant des obligations militaires sans pour autant produire son ordre de marche, des jours fériés, des absences, des surcharges de travail. Ce comportement a perduré alors même qu'il avait été informé que la cause était en état d'être jugée et qu'il lui appartenait, le cas échéant, de déposer spontanément une éventuelle réplique avant que la Cour ne statue. Une telle manière de procéder revient à instrumentaliser le droit de réplique inconditionnelle, afin de retarder le prononcé du jugement et d'empêcher la Cour de céans de statuer avant le dépôt d'éventuelles déterminations ; ceci excède manifestement la finalité de cette garantie procédurale et s'apparente à un usage abusif des droits procéduraux. À noter que dans ses répliques successives le recourant a largement répété son argumentation initiale.

11.a) Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité, et l'action de droit administratif très partiellement admise.

b) En cas de recours, de révision ou d'action de droit administratif, les frais sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 68 al. 1 LPA, en vigueur depuis le 01.01.2026). Ne sont pas tenus de payer des frais, sauf en cas d'action de droit administratif, les autorités communales et les établissements de droit public neuchâtelais, au sens de l'article 2, lettres c et d LPA, à moins que leurs intérêts patrimoniaux ne soient en cause ou que d'autres circonstances particulières ne le justifient (art. 69 al. 1 let. b LPA). 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. Ceci vaut tant pour la procédure de recours que pour l'action de droit administratif (arrêt de la CDP des 03.03.2016 [CDP.2015.300] cons. 7b).

b/aa) S'agissant du recours, l'intéressé, qui succombe, ne conclut pas à l'annulation de la décision mettant fin aux rapports de service, respectivement ne sollicite pas sa réintégration au motif que son état de santé s'y oppose, mais requiert la réformation de la décision querellée, en ce sens que le terme des rapports de service soit fixé au 31 décembre 2025 en lieu et place du 30 novembre 2025. Partant, la valeur litigieuse porte sur un mois de salaire ; elle est inférieure à 30'000 francs, de sorte qu'il n'y a pas lieu de percevoir des frais.

b/bb) S'agissant du deuxième objet de la procédure (action), la valeur litigieuse excède 30'000 francs, puisqu'elle porte sur une indemnité pour licenciement abusif de trois mois de salaire (CHF 26'292), sur le paiement du solde du droit aux vacances que le demandeur estimait au minimum à 4 semaines (CHF 9'904.40) et sur le paiement de l'indemnité de cadre (CHF 2'000), de sorte qu'il convient de percevoir des frais. Compte tenu de l'article

12 al. 1 LTFrais (par renvoi de l'art. 51 LTFrais) et de la valeur litigieuse de la procédure d'action (CHF 38'196.40), les frais sont arrêtés à 4'245.80 francs (CHF 4'000 + 3 % de la valeur litigieuse supérieure à CHF 30'000, arrondis à la dizaine inférieure). Ceux-ci sont mis, à raison de 9/10 (CHF 3'821.20), à la charge du demandeur, qui succombe dans une très large mesure. Le solde (CHF 424.60) est mis à la charge du défendeur, dès lors que s'agissant de l'action de droit administratif, toutes les parties prennent en charge les frais lorsqu'elles succombent (rapport n° 24.048, p. 15). Or, il succombe dans une mesure largement moindre, soit uniquement et très partiellement sur la question du paiement du solde du droit aux vacances.

c) La partie qui obtient entièrement ou partiellement gain de cause a droit à une indemnité pour les frais nécessaires qui lui ont été occasionnés, comprenant les frais de représentation professionnelle et les débours fixés en application de la LTFrais (art. 72 al. 1 LPA).

L'indemnité de dépens est mise à la charge de la partie qui succombe, ou de la collectivité ou de l'établissement autonome au nom de qui l'autorité inférieure a statué, sauf si des circonstances particulières justifient une autre répartition (art. 72 al. 2 LPA). Pour bénéficier de dépens, une collectivité publique doit nécessairement être représentée par un mandataire privé.

Le demandeur qui obtient très partiellement gain de cause a droit à des dépens limités. Le défendeur, représenté par un mandataire professionnel, a droit pour sa part à une indemnité de dépens plus conséquente à charge du demandeur. À défaut d'un état des honoraires et des frais, les dépens seront fixés sur la base du dossier (art. 64 al. 1 et 2 LTFrais par renvoi de l'art. 67 LTFrais). Tout bien considéré et après compensation, ceux-ci peuvent être équitablement fixés à 3'424 francs (CHF 3'852 - CHF 428), tout compris, en faveur du défendeur et à charge du demandeur (12 heures x CHF 300 = CHF 3'600 ; le demandeur a droit à 1/10ème, soit CHF 360, ainsi que CHF 36 de débours [10 %] et CHF 32 de TVA [8,1 %], ce qui porte le montant total à CHF 428 ; le défendeur a droit à 9/10ème, soit CHF 3'240, ainsi que CHF 324 de débours [10 %] et CHF 288 de TVA [8,1%], ce qui porte le montant total à CHF 3'852). Les 12 heures d'activité se justifient notamment en raison du fait que les écritures du demandeur ont nécessité plus de prises de positions de la part du défendeur.

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Rejette le recours, dans la mesure de sa recevabilité.

2. Admet très partiellement la demande, en ce sens que le défendeur est condamné à payer au demandeur le montant de 1'533.55 francs au titre de solde du droit aux vacances, et la rejette pour le surplus.

3. Met à la charge du demandeur les frais de la procédure d'action par 3'821.20 francs, montant partiellement compensé par son avance de frais de 880 francs.

4. Met à la charge du défendeur les frais de la procédure d'action par 424.60 francs.

5. Alloue au défendeur, après compensation, une indemnité de dépens de 3'424 francs à charge du demandeur.

Neuchâtel, le 2 juin 2026

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