

NE_GERICHTE CDP.2025.53 vom 15. April 2025

NE Tribunal cantonal, 2025-04-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2025.53

FR: NE_GERICHTE CDP.2025.53 du 15 avril 2025

IT: NE_GERICHTE CDP.2025.53 del 15 aprile 2025

Erwägungen

E. 1

LSt■ il faut comprendre tous les motifs qui sont en lien avec la personne de l'employé et qui l'empêchent totalement ou en partie de fournir les prestations convenues. Les problèmes de santé, les compétences professionnelles insuffisantes, le manque d'intégration ou de dynamisme, ou encore le défaut d'intelligence sont des indices clairs de l'existence d'incapacité ou d'inaptitude. Les aptitudes et capacités insuffisantes constituent un manquement objectif et une cause d'empêchement non fautive de l'employé, qui ne saurait être admise trop facilement car elle tient à sa personne, et qui doit d'abord être corrigée par une formation adaptée ou une modification des rapports de travail (arrêts du TAF des 16.03.2016 [A-4319/2015] cons. 6.1.2.1 et 6.1.2.2, 15.02.2016 [A-4517/2015] cons. 7.1 et du 16.06.2015 [A-6277/2014] cons. 9.1). Dans le cas d'une résiliation en raison d'aptitudes ou de capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou de mauvaise volonté à accomplir ce travail, un avertissement préalable n'est nécessaire que pour le dernier cas de figure évoqué, soit la volonté imparfaite de l'employé. Pour cause, s'agissant de critères objectifs, les aptitudes ou incapacités insuffisantes ne peuvent en principe être influencées par l'employé (arrêt du TAF précité [A-4517/2015] cons. 7.3). L■insuffisance des prestations vise tant la qualité que la quantité du travail accompli (RJN 2019, p. 71 et la réf. cit.).

3.a) En l■espèce, dans un premier grief, la recourante soutient que l■Etat, en tant qu'employeur, a une véritable obligation de moyens s'agissant des recherches de poste à proposer à l'employé, lorsqu'il s'avère que celui-ci est inapte à remplir sa nouvelle fonction, suite à une promotion. Se référant, par analogie, à la jurisprudence de la Cour de céans rendue en lien avec l'article 44 al. 2 LSt, concernant la suppression de poste, elle allègue que l'intimé s'est contenté d'indiquer que sa réintégration n'était pas possible. Elle ajoute qu'aucune démarche auprès des autres services de l'administration n'aurait été entreprise, afin de lui offrir un poste équivalent à ses précédentes fonctions. L'intimé, pour sa part, a indiqué que l'intégralité des postes équivalents à la fonction et au traitement de la recourante étaient occupés et, qu'au surplus, aucune annonce pour un poste de collaboratrice administrative en classe 3 à 80 %, ou plus, n'avait été publiée.

b) En cas de suppression de poste, le Conseil d'Etat doit prendre toutes les mesures utiles pour offrir à l'intéressé un emploi de nature équivalente au service de l'Etat, d'une commune, d'une institution paraétatique ou d'une entreprise privée (art. 44 al. 2 LSt). Selon la jurisprudence, cette règle donne à l'Etat, en tant qu'employeur, une véritable obligation, corollaire d'un droit pour le fonctionnaire. L'obligation consiste par exemple dans l'envoi du dossier de candidature auprès d'employeurs ou encore de lettres de recommandations pour appuyer des offres de services effectuées par le collaborateur. L'Etat doit, ainsi, également veiller à ce que chaque autorité d'engagement soit attentive à la

priorité dont bénéficie le fonctionnaire qui fait acte de candidature. Le droit de l'employé n'est toutefois pas absolu à mesure qu'il n'y a pas d'obligation de résultat de la part de l'Etat et l'employé qui ne retrouve pas du travail ne peut prétendre, au sens du droit neuchâtelois, qu'à une indemnité équitable au sens de l'article 44LSt. Il découle de ce qui précède que la violation de cette obligation par l'Etat ne peut en principe pas, à elle seule, entraîner l'annulation de la décision de suppression de poste (arrêt de la Cour de droit public du 21.03.2013 [CDP.2008.171] cons. 2a et les réf. cit.).

c) Il est établi qu'en date du 1er mars 2024, la recourante a été engagée en qualité de collaboratrice administrative ORP (classe 4), fonction plus élevée que celle qu'elle occupait précédemment (collaboratrice administrative formation DE [classe 3]). En outre, en signant la décision d'engagement provisoire du 18 décembre 2023, l'intéressée a accepté de faire précéder sa promotion d'une période probatoire de deux ans au maximum. Par décision du 20 janvier 2025, l'intimé a toutefois résilié les rapports de service au motif que la recourante se serait révélée inapte, en raison d'erreurs récurrentes, à remplir sa nouvelle fonction et qu'il ne lui était pas possible de lui proposer une fonction avec une classe de traitement équivalentes à celle qu'elle occupait antérieurement.

c/aa) Si l'on se livre tout d'abord à une interprétation littérale des dispositions pertinentes, on doit admettre que l'article 14 al. 3LSt, à l'inverse de l'article 44 al. 2LSt, ne prévoit pas expressément que l'Etat, en tant qu'employeur, doit prendre toutes les mesures utiles afin de pouvoir offrir à l'employé un emploi de nature équivalente au service de l'Etat, d'une commune, d'une institution paraétatique ou encore au sein d'une entreprise privée. L'article 14 al. 3LSt ne donne pas de précision quant à l'étendue des recherches qui doivent être réalisées par l'Etat, respectivement si celui-ci doit procéder à des recherches uniquement au sein du service dans lequel l'employé exerçait sa fonction antérieure ou s'il doit, comme le soutient la recourante, étendre ses recherches aux autres services de l'administration. Le caractère lacunaire de cette disposition nécessite de recourir aux méthodes usuelles d'interprétation (cf. cons. 2a ci-dessus).

c/bb) Il ressort d'une interprétation historique de la norme que la volonté du législateur était de mettre en place, par le biais de l'article 14LSt, une procédure distincte lorsqu'une fonction plus élevée est convoitée par un fonctionnaire. L'administration ayant un intérêt à ce que des personnes compétentes restent à son service, l'objectif était, pour les conserver, de pouvoir leur offrir des possibilités d'avancement par une promotion progressive dans une fonction plus élevée. La promotion doit être envisagée de manière générale qu'à l'issue d'une période probatoire n'excédant pas deux ans. Il ressort du rapport du 3 mai 1995 du Conseil d'Etat au Grand Conseil précité, que l'article 14LSt met clairement l'accent sur la responsabilisation du candidat quant à son nouveau rôle, puisqu'un échec peut aboutir, dans la situation la plus désavantageuse, à un renvoi. Bien que le législateur ait principalement visé la responsabilisation du fonctionnaire, il convient de souligner qu'il ne s'est pas exprimé sur l'ampleur des obligations de l'Etat en tant qu'employeur dans de telles circonstances. En effet, aucune mention à ce propos ne découle des travaux préparatoires, ni du rapport susmentionné. Par conséquent, une interprétation historique de la disposition légale ne permet pas de répondre à la question litigieuse, rendant nécessaire le recours aux autres méthodes d'interprétation disponibles.

c/cc) Sous l'angle d'une interprétation téléologique, c'est-à-dire en tenant compte du but poursuivi par la norme, il convient de souligner que l'obligation de recherche d'emploi consécutive à une suppression de poste (cf. art. 44 al. 2LSt) diffère de manière significative

de la réintégration, dans le cas où, suite à une promotion, l'intéressé se révèle inapte à exercer sa nouvelle fonction (cf. art. 14 al. 3LSt). En effet, la première suppose une restructuration, indépendamment de la personne du fonctionnaire concerné et en particulier de ses compétences ; l'article 44 al. 2LSt a pour objectif d'atténuer les conséquences d'une réorganisation au sein de l'administration, en préservant les compétences du fonctionnaire au sein de l'Etat de Neuchâtel. L'article 14 al. 3LSt, en revanche, vise à soutenir un employé qui, après avoir été affecté et nommé à une fonction inférieure, a saisi une opportunité de promotion en accédant à un poste plus élevé, mais qui, en fin de compte, s'est révélé ne pas répondre aux attentes de la fonction, ne pas disposer des aptitudes et/ou compétences requises. Le second cas, n'a nullement été envisagé pour répondre à une quelconque suppression de poste. Cela étant, on observera que si ces dispositions apportent plus ou moins de précisions quant aux solutions à examiner pour éviter un licenciement, ni l'article 44 al. 2LSt, ni l'article 14 al. 3LSt n'excluent une résiliation, respectivement ne garantissent un reclassement.

c/dd) Par conséquent, il y a lieu de retenir que l'étendue des obligations de l'Etat, en tant qu'employeur, découlant de l'article 44 al. 2LSt ne peut être appliquée mutatis mutandis à l'article 14 al. 3LSt. La seconde disposition en question vise, en priorité et dans la mesure du possible, à maintenir le personnel en place au service des institutions, et prévoit, à cet effet, une assistance aux employés qui ne sont pas en mesure d'exercer leurs nouvelles fonctions en raison d'une inaptitude. Dès lors, aucun droit à un reclassement dans un autre poste n'est garanti, et l'employeur conserve la faculté de procéder à des licenciements.

c/ee) En l'occurrence, il ressort du dossier que l'intimé a informé la recourante qu'il ne lui était pas possible de lui proposer une réintégration dans une fonction et une classe de traitement équivalente à celles qui étaient les siennes auparavant, à savoir collaboratrice administration formation DE (classe 3), sans fournir, dans un premier temps, de précisions supplémentaires. Dans un second temps, soit le 29 novembre 2024, à la suite de la prise de position du 15 novembre 2024 de la recourante, dans laquelle elle faisait valoir qu'il n'était pas démontré qu'aucun poste équivalent à celui qu'elle occupait antérieurement ne pouvait lui être attribué, l'intimé a produit un tableau Excel répertoriant les postes de collaborateurs et assistants administratifs au sein du SEMP, précisant qu'au 6 novembre 2024, tous les postes étaient déjà tous pourvus. Il a encore précisé, dans ses observations sur recours, qu'aucun poste de collaboratrice administrative, en classe 3, à 80 % ou plus, n'avait été publié. L'intimé semble dès lors avoir, à tout le moins dans un premier temps, entrepris des recherches centrées sur le service où la recourante travaillait depuis mai 2013. Ceci étant, il importe en réalité peu que des recherches plus larges aient été effectuées avant le prononcé de la décision querellée, à mesure que les démarches entreprises au sein du SEMP pour soutenir la recourante sont à elles seules déjà conformes aux exigences de l'article 14 al. 3LSt. Rappelons que cette disposition ne garantit aucun droit à un reclassement dans un autre poste et que l'employeur conserve la faculté de procéder à un licenciement. L'ouverture de nouveaux postes dépend principalement de considérations budgétaires, lesquelles échappent à la seule volonté de l'Etat, en tant qu'employeur ; quant à la disponibilité de postes existants, elle dépend largement des collaborateurs qui les quittent. Quoi qu'il en soit, l'obligation de l'employeur de proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui trouve sa limite dans l'existence même de ce poste (arrêt du TF du 01.04.2015 [8C_810/2014] cons. 3.1 ; arrêt du TAF du 19.01.2018 [A-7689/2016] cons. 5.1.2 et les réf. cit.). Par ailleurs, il est difficile de concevoir par quel

autre moyen l'intimé aurait été en mesure de démontrer l'absence de postes de travail disponibles. Par conséquent, c'est sans violer l'article 14 al. 3 LSt que l'intimé a mis fin aux rapports de service de la recourante conformément aux alinéas 4 et

E. 2

Le litige porte sur la résiliation des rapports de service de la recourante à la suite d'une promotion. En tant que membre du personnel de l'administration cantonale, cette dernière est soumise aux dispositions de la loi sur le statut de la fonction publique du 28 juin 1995 (LSt [RSN 152.520] ; cf. art. 3 al. 1 let. a) et à ses règlements d'application. a) Selon la jurisprudence, la loi s'interprète en premier lieu d'après sa lettre (interprétation littérale). Si le texte n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations sont possibles, il convient de rechercher quelle est la véritable portée de la norme, en la dégagant de tous les éléments à considérer, soit de sa relation avec d'autres dispositions légales (interprétation systématique), du but poursuivi, de l'esprit de la règle, des valeurs sur lesquelles elle repose, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique), ainsi que de la volonté du législateur telle qu'elle ressort notamment des travaux préparatoires (interprétation historique). Le sens que prend la disposition dans son contexte est également important. Lorsqu'il est appelé à interpréter une loi, le Tribunal fédéral adopte une position pragmatique en suivant ces différentes méthodes, sans les soumettre à un ordre de priorité (ATF 147 III 78 cons. 6.4, 138 III 166, cons. 3.2, 137 III 344 cons. 5.1, 135 III 640 cons. 2.3.1, 131 III 623 cons. 2.4.4 et les réf. cit.). b) L'article 14 LSt stipule que la promotion consiste en une nomination à une fonction plus élevée (al. 1) ; que le Conseil d'Etat peut faire précéder la promotion d'une période probatoire de deux ans au maximum. Durant cette période, l'intéressé reste au bénéfice de sa nomination précédente ; il reçoit le traitement fixé par le Conseil d'Etat (al. 2) ; que si, durant la période probatoire, ou dans l'année qui suit la promotion lorsque celle-ci n'a pas été précédée d'une telle période, l'intéressé se révèle inapte à remplir sa nouvelle fonction, une réintégration dans une fonction et une classe de traitement équivalentes à celles qui étaient les siennes auparavant lui est offerte dans la mesure où l'état des fonctions le permet (al. 3) ; qu'à défaut, ou en cas de refus, il est mis fin aux rapports de service par la voie du renvoi pour justes motifs (al. 4) ; que si aucun poste ou fonction ne peut être proposé à l'intéressé, une indemnité égale à trois mois de traitement lui est versée (al. 5). Aux termes du rapport du 3 mai 1995 du Conseil d'Etat au Grand Conseil, relatif à la politique du personnel de l'Etat et à l'appui d'un projet de loi sur le statut de la fonction publique, l'objectif de l'article 14 LSt était de mettre en place une procédure distincte à la nomination lorsqu'une fonction plus élevée est convoitée par un titulaire de fonction publique. L'administration a en effet intérêt à ce que des personnes compétentes restent à son service et il faut pour les conserver leur offrir des possibilités d'avancement par une promotion progressive dans une fonction plus élevée. La promotion a ainsi été envisagée de manière générale à l'issue d'une période probatoire ne devant pas excéder deux ans. L'intérêt pour l'administration est ici de préparer progressivement le titulaire de fonction publique à la prise des responsabilités inhérentes à sa nouvelle fonction. Pour le collaborateur, cette période lui donne la possibilité de s'adapter graduellement à ses nouvelles tâches, le cas échéant en ayant recours à des actions de formations intensives. Pendant ce laps de temps, la nomination en vigueur continue de déployer ses effets, mais le traitement servi peut n'être ni celui correspondant à la fonction visée ni celui afférant à l'ancienne fonction. Au cours de la période probatoire, ou en l'absence de celle-ci dans l'année qui suit la promotion, une appréciation du travail accompli est faite et si elle se révèle négative, une place similaire à celle occupée précédemment est offerte à l'intéressé

pour autant qu'une telle place soit disponible. Si cela n'est pas le cas, ou si elle est refusée, les rapports de service prennent fin selon la procédure de renvoi. Par contre, si la qualité du travail donne satisfaction, la promotion intervient. Cette disposition met clairement l'accent sur la responsabilité du candidat quant à son nouveau rôle, puisqu'un échec peut aboutir, dans la situation la plus désavantageuse, à un renvoi. Dans son rapport, le Conseil d'Etat signalait que le nombre de cas pouvant aboutir à un constat d'échec serait sans doute extrêmement faible. En semblable éventualité, une compensation financière égale à trois mois de traitement a été, quoi qu'il en soit, prévue, le but étant de stimuler le candidat à une promotion, notamment lorsque la crainte d'un échec dans la nouvelle fonction pourrait être plus forte que l'envie de mieux s'accomplir. En définitive, l'article 14 LSt devait permettre d'offrir au candidat soit la promotion recherchée, soit le maintien d'un statut proche de celui occupé précédemment. c) Les rapports de service des titulaires de fonctions publiques prennent notamment fin par le renvoi pour de justes motifs ou pour raisons graves (art. 37 let. f LSt). Selon l'article 45 al. 1 LSt, si des raisons d'inaptitude, de prestations insuffisantes, de manquements graves ou répétés aux devoirs de service ou d'autres raisons graves ne permettent plus la poursuite des rapports de service, l'autorité qui a nommé peut ordonner le renvoi d'un titulaire de fonction publique. Aux termes de l'article 46 LSt, lorsque les faits reprochés au titulaire de fonction publique dépendent de sa volonté ou lorsque les exigences de la fonction ne sont pas remplies à satisfaction, le chef de service doit en avertir par écrit l'intéressé après l'avoir entendu et lui fixer un délai raisonnable pour s'améliorer. Il lui en suggère autant que possible certains moyens (al. 1). Faute d'amélioration constatée dans le délai imparti, le chef de service transmet le dossier à l'autorité de nomination avec ses observations (al. 2). Il en informe par écrit l'intéressé en mentionnant les faits ou omissions qui lui sont reprochés (al. 3). c/aa) L'avertissement préalable au sens de l'article 46 LSt ne constitue pas en lui-même une sanction disciplinaire ; il s'agit en principe d'une étape obligatoire avant le blâme ou avant la résiliation des rapports de service, lorsque les faits qui sont reprochés au titulaire de la fonction publique dépendent de sa volonté et qu'ils ne sont pas graves au point d'envisager d'emblée une sanction disciplinaire (ATF 125 I 122 cons. 2 in fine ; RJN 2004, p. 125). Selon la jurisprudence, le but de l'avertissement est d'amender si possible le fonctionnaire. Il n'existe pas de critère absolu en matière d'avertissement, eu égard à la diversité des situations envisageables. La jurisprudence ne saurait poser de règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulées par l'employeur. Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (arrêt du TF du 31.08.2005 [2P.163/2005] cons. 7.1 ; cf. arrêt du TF du 08.03.2010 [8C_358/2009] cons. 4.3.1). L'avertissement implique l'octroi d'un délai suffisant pour s'améliorer qui tient compte des exigences posées par le chef de service. Le délai pourra donc être plus ou moins long selon qu'il s'agit d'améliorer des prestations dont les résultats probants ne peuvent se vérifier qu'à moyen, voire à long, terme, ou de modifier un comportement que le fonctionnaire est à même de corriger immédiatement (RJN 2001, p. 203). Selon la jurisprudence cantonale confirmée par le Tribunal fédéral, l'avertissement préalable prévu par l'article 46 LSt n'est pas indispensable lorsque de justes motifs de renvoi sont fondés sur le seul intérêt du service. Il en est de même lorsque, compte tenu de la fonction en cause, de la nature des faits reprochés au titulaire et de la personnalité de

celui-ci, on ne peut raisonnablement s'attendre à ce que le comportement incriminé ou les prestations insuffisantes s'améliorent, de manière à assurer durablement la bonne marche du service (arrêt du TF du 19.03.2024 [1C_461/2023] cons. 3.2 avec les références). Si un avertissement préalable ne se justifie pas ou si celui-ci n'a pas eu les effets escomptés, l'autorité de nomination peut prononcer le renvoi du titulaire de fonction publique et lui notifier à cet effet la décision moyennant un préavis de trois mois pour la fin d'un mois. Le renvoi pour justes motifs ne fait pas dépendre le licenciement de l'agent concerné d'une faute. Il est uniquement fondé sur la rupture du lien de confiance qui doit exister entre l'autorité et ses collaborateurs, car on doit pouvoir attendre d'une collectivité publique tenue vis-à-vis de l'ensemble de la population d'assurer ses tâches et qu'elle puisse s'en remettre sans hésitation aux fonctionnaires chargés de les accomplir. Selon la jurisprudence, l'autorité décide librement, dans les limites de son pouvoir d'appréciation dont elle devra néanmoins user de façon consciencieuse, si la résiliation est justifiée. L'existence d'un juste motif, autorisant le renvoi, même immédiat, n'a pas besoin d'être démontrée. Il suffit que le licenciement entre dans le pouvoir d'appréciation de l'autorité et apparaisse, au regard des prestations et du comportement de l'intéressé, comme une mesure défendable. En outre, selon l'article 33 let. a et d LPJA, la Cour de droit public examine uniquement si l'autorité a abusé de son pouvoir d'appréciation ou l'a excédé ; elle n'est pas habilitée à contrôler l'opportunité de la décision puisqu'aucun texte légal ne lui en donne la compétence (RJN 2007, p. 209, p.211-212 et la réf. cit., 2002, p. 226 cons. 2b et les réf. cit., 1998, p. 207 cons. 3a et les réf. cit.). c/bb) Les motifs exprimés par la loi sont des raisons d'inaptitude, des prestations insuffisantes, de manquement graves ou répétés aux devoirs de service ou d'autres raisons graves. Selon la jurisprudence du Tribunal administratif fédéral, par notion d'aptitudes ou capacités insuffisantes au sens de l'article 10 al. 3 let. c de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers [RS 172.220.1]) – soit des notions qui se recoupent, pour le moins, largement avec celles de « raisons d'inaptitude » ou « prestations insuffisantes » utilisées à l'article 45 al. 1 LSt – il faut comprendre tous les motifs qui sont en lien avec la personne de l'employé et qui l'empêchent totalement ou en partie de fournir les prestations convenues. Les problèmes de santé, les compétences professionnelles insuffisantes, le manque d'intégration ou de dynamisme, ou encore le défaut d'intelligence sont des indices clairs de l'existence d'incapacité ou d'inaptitude. Les aptitudes et capacités insuffisantes constituent un manquement objectif et une cause d'empêchement non fautive de l'employé, qui ne saurait être admise trop facilement car elle tient à sa personne, et qui doit d'abord être corrigée par une formation adaptée ou une modification des rapports de travail (arrêts du TAF des 16.03.2016 [A-4319/2015] cons. 6.1.2.1 et 6.1.2.2, 15.02.2016 [A-4517/2015] cons. 7.1 et du 16.06.2015 [A-6277/2014] cons. 9.1). Dans le cas d'une résiliation en raison d'aptitudes ou de capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou de mauvaise volonté à accomplir ce travail, un avertissement préalable n'est nécessaire que pour le dernier cas de figure évoqué, soit la volonté imparfaite de l'employé. Pour cause, s'agissant de critères objectifs, les aptitudes ou incapacités insuffisantes ne peuvent en principe être influencées par l'employé (arrêt du TAF précité [A-4517/2015] cons. 7.3). L'insuffisance des prestations vise tant la qualité que la quantité du travail accompli (RJN 2019, p. 71 et la réf. cit.).

E. 3

LSt . Rappelons que cette disposition ne garantit aucun droit à un reclassement dans un autre poste et que l'employeur conserve la faculté de procéder à un licenciement.

L'ouverture de nouveaux postes dépend principalement de considérations budgétaires, lesquelles échappent à la seule volonté de l'Etat, en tant qu'employeur ; quant à la disponibilité de postes existants, elle dépend largement des collaborateurs qui les quittent. Quoiqu'il en soit, l'obligation de l'employeur de proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui trouve sa limite dans l'existence même de ce poste (arrêt du TF du 01.04.2015 [8C_810/2014] cons. 3.1 ; arrêt du TAF du 19.01.2018 [A-7689/2016] cons. 5.1.2 et les réf. cit.). Par ailleurs, il est difficile de concevoir par quel autre moyen l'intimé aurait été en mesure de démontrer l'absence de postes de travail disponibles. Par conséquent, c'est sans violer l'article 14 al. 3 LSt que l'intimé a mis fin aux rapports de service de la recourante conformément aux alinéas 4 et

E. 5

de cette disposition.

4.a) Dans un second grief, la recourante fait valoir que la décision contestée a été prise sans qu'un avertissement préalable lui ait été adressé, alors qu'en vertu de l'article 46 al. 1 LSt, si les reproches dépendent de la volonté du titulaire de la fonction publique ou si les exigences de sa fonction ne sont pas satisfaites, le chef de service doit en informer par écrit l'intéressé et lui accorder un délai raisonnable pour s'améliorer. Les erreurs reprochées entrent, selon la recourante, dans le champ d'application de cette disposition. À cet égard, elle prétend que l'intérêt du SEMP ne requerrait nullement le prononcé d'une résiliation des rapports de service sans avertissement préalable. L'intimé soutient que l'avertissement préalable ne s'appliquait pas en cas de promotion au sens de l'article 14 LSt. Il a allégué que l'intention du législateur, en faisant référence au renvoi pour «justes motifs», était principalement d'octroyer un préavis de résiliation de trois mois et non de deux mois, comme cela est le cas pendant la période probatoire et que la structure normative de l'article permet d'arriver à la même conclusion. En outre, sur une période probatoire de deux ans, à plus forte raison dans l'année qui suit la promotion lorsque celle-ci n'a pas été précédée d'une telle période, une procédure d'avertissement n'aurait pas le temps d'être menée à bien et n'aurait aucun intérêt d'un point de vue des ressources humaines, ce qui rendait inapplicable le principe de l'avertissement préalable.

b) En l'occurrence, la Cour de céans constate qu'à la lumière d'une interprétation littérale de la disposition pertinente, l'article 14 al. 4 LSt prévoit qu'à défaut de réintégration, ou en cas de refus, il est mis fin aux rapports de service par la voie du renvoi pour justes motifs. L'article précité ne renvoie pas expressément aux articles 45 ss LSt mais uniquement à la notion de justes motifs. Toutefois, le renvoi opéré par le législateur ne se limite pas à certains articles spécifiques de la procédure de renvoi pour justes motifs. Dès lors, en pareilles circonstances, il n'y a pas lieu d'exclure d'emblée l'application de l'article 46 LSt. Une interprétation littérale ne permet toutefois pas de fournir une réponse claire et sans ambiguïté à la question soulevée. Il convient ainsi de recourir aux autres méthodes usuelles d'interprétation. En procédant à une interprétation historique de la norme, on ne saurait admettre, contrairement à ce que soutient l'intimé, que l'intention du législateur, en faisant référence au renvoi pour «justes motifs», était principalement d'octroyer un préavis de résiliation de trois mois et non de deux mois, comme cela est le cas pendant la période probatoire. Rien de tel ne ressort des débats préparatoires, ni même du rapport précité du 3 mai 1995 du Conseil d'Etat au Grand Conseil. Ceci étant, au regard de la systématique de l'article 14 LSt, il est difficile d'envisager l'application d'une procédure d'avertissement préalable. En effet, selon la structure normative de cette disposition, il

convient de constater que le législateur avait pour intention, en cas d'inaptitude du candidat, d'envisager d'abord une réintégration dans une fonction ou une classe de traitement équivalente à celles qu'il occupait auparavant (cf. art. 14 al. 2LSSt) ; Puis, dans un second temps, soit si l'état des fonctions ne le permet pas («à défaut») ou si l'intéressé refuse le poste proposé («en cas de refus»), les rapports de service doivent être résiliés par la voie du renvoi pour justes motifs. À suivre la recourante, cela impliquerait concrètement qu'un avertissement ne serait pas nécessaire si l'employé est réintégré dans un poste. En revanche, si en particulier un poste est disponible mais que l'intéressé le refuse, il bénéficierait alors de la protection supplémentaire de l'avertissement préalable avant que ses rapports de service ne soient résiliés. Outre que la Cour de céans peine à se convaincre que tel a pu être le souhait du législateur, force est de considérer que la question de savoir si la procédure de l'avertissement préalable devait s'appliquer en l'espèce peut, dans tous les cas, demeurer ouverte. En effet, l'intimé pouvait, en tout état de cause, renoncer à prononcer à un avertissement, compte tenu du fait qu'il ne pouvait raisonnablement s'attendre à ce que les prestations insuffisantes de la recourante s'améliorent, de manière à assurer durablement la bonne marche du service (cf. arrêt du TF précité [1C_461/2023] cons. 3.2 et les réf. cit.). Ainsi, il y avait, quoi qu'il en soit, pas lieu de procéder à un avertissement préalable. Le grief, étant infondé, doit être rejeté.

5.a) Dans un dernier grief, la recourante affirme que les motifs de la résiliation de ses rapports de travail sont injustifiés, en ce sens qu'il s'agissait de «détails». Elle soutient ainsi que ces éléments ne constituent pas des manquements graves susceptibles de rompre le lien de confiance avec son employeur. L'intimé quant à lui expose que malgré ces certificats de travail intermédiaires faisant état de bonnes compétences professionnelles, les faits reprochés à l'intéressée se rapportent à son activité de collaboratrice administrative ORP, respectivement à son activité d'inscription des demandeurs d'emploi. Il soutient qu'un juste motif existe à la résiliation du contrat de travail lorsqu'un employé ne répond pas à satisfaction aux exigences de son poste et que des performances manifestement insuffisantes sont démontrées, ce qui serait le cas de la recourante. Il argue que le lien de confiance serait irrémédiablement rompu et expose qu'en cas de licenciement pendant le temps d'essai, l'impossibilité d'établir une relation de confiance nécessaire à l'accomplissement des tâches confiées suffit comme motif objectif de licenciement.

b) En l'occurrence, il convient tout d'abord de relever que le fait que la recourante ait donné entière satisfaction à son employeur dans le cadre de ses deux précédents postes (collaboratrice administrative et collaboratrice administration formation DE) n'est pas déterminant pour l'issue du présent litige et n'est, au surplus, pas remis en cause par l'intimé, qui reconnaît que les différents certificats intermédiaires de travail font état de bonnes compétences professionnelles. La seule question qui se pose et à laquelle l'intimé a apporté une réponse négative est de savoir si la recourante possédait les compétences requises pour occuper le poste de collaboratrice administrative ORP. Selon l'intimé, le travail de l'intéressée comportait des erreurs récurrentes. Il ressort en particulier des éléments du dossier qu'au moins 153 inscriptions de demande d'emploi ont été effectuées par la recourante. Le fichier Excel contenant les inscriptions effectuées par la recourante a notamment été transmis à cette dernière en date du 5 novembre 2024, sans qu'il fasse l'objet d'une quelconque contestation de sa part. Or, il ressort du tableau Excel relatif au contrôle des inscriptions que 82 sur 125 comportaient une remarque, tandis qu'uniquement 43 étaient accompagnées de l'indication «TOP, rien à redire». Elle ne

conteste pas non plus avoir omis d'envoyer 34 inscriptions pour vérification à sa hiérarchie, bien que celle-ci lui en ait expressément fait la demande. Le fait qu'un collaborateur du SEMP ait estimé que les erreurs commises par la recourante étaient de nature négligeable ne remet pas en cause le fait que les compétences de cette dernière ne correspondaient pas aux attentes de sa hiérarchie pour le poste de collaboratrice administrative ORP ; il en va de même s'agissant du courriel adressé par sa collègue en date du 13 août 2024, dans lequel celle-ci soutenait que les observations qu'elle avait pu faire quant aux erreurs commises par la recourante ne porteraient que sur des «petits détails». En outre, comme le souligne à juste titre l'intimé, le courriel figurant au dossier, émanant d'un collègue de la recourante, concerne uniquement trois inscriptions réalisées par cette dernière, alors qu'au 16 juillet 2024 (date de l'envoi du courriel), la recourante avait effectué, à tout le moins, 103 inscriptions. En outre, le collaborateur en question ne se prononce nullement sur le fait que les inscriptions n'ont pas été soumises à vérification. Dès lors, la recourante ne saurait rien tirer du fait qu'un collaborateur ayant une longue durée de service ait apprécié quelques erreurs commises comme non importantes. Indépendamment du fait que la recourante ait pu, durant les trois premiers mois dans sa nouvelle fonction, donné satisfaction à son employeur, il n'en reste pas moins que le niveau d'aptitude et de prestations, passé ces premiers mois d'adaptation à la nouveauté et d'apprentissage, n'a pas atteint ce que l'intimé était en droit d'attendre d'une fonctionnaire occupant un poste de collaboratrice administrative ORP. Or, un tel constat était en soi suffisant pour justifier de mettre fin aux relations contractuelles. Il n'est pas contradictoire que de bonnes performances aient été attestées initialement, mais que cette appréciation ait évolué dans le temps, en particulier les attentes et les exigences, soit entre autres le niveau d'autonomie et de prestations augmentant inévitablement avec l'ancienneté dans une fonction. Il ressort d'ailleurs du dossier que les inscriptions n'ont pas été confiées directement à la collaboratrice et que c'est surtout dans ce domaine que les erreurs ont été relevés. Au demeurant, il convient de noter que c'est uniquement au stade du recours que la recourante remet, pour la première fois, en question, qui plus est de manière générale, les erreurs commises, sans en nier ni le nombre, ni la nature. La thèse selon laquelle les erreurs commises résulteraient d'une pression constante exercée par sa supérieure hiérarchique n'est étayée par aucun élément objectif du dossier. Notamment, la comparaison établie avec une collègue de la recourante ne permet pas de conclure qu'une pression, à tout le moins significative, a été exercée à son égard par sa supérieure hiérarchique. Le document figurant au dossier, sur lequel se fonde la recourante, mentionne 14 inscriptions réalisées entre le 3 et le 25 septembre 2024 ; il ne précise toutefois pas quand ladite collaboratrice a pris ses fonctions, si elle venait de commencer ou non, quel était son taux d'activité, etc. Par ailleurs, il ressort du courriel de sa supérieure que celle-ci cherchait, surtout dans un premier temps, plutôt la qualité que la quantité, si bien que l'on ne distingue ainsi pas une pression significative. Dès lors, il ne permet pas, en tout cas à lui seul, de démontrer que la recourante aurait été volontairement surchargée dans ses tâches par sa supérieure hiérarchique. Il y a lieu de rappeler que la Cour de céans examine uniquement si l'autorité a abusé de son pouvoir d'appréciation ou l'a excédé (cf. cons. 2c/aa ci-dessus). Il y a en particulier abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou lorsqu'elle viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 140 I 257cons 6.3.1,137 V 71cons. 5.1). Force est

d'admettre qu'au regard des prestations de l'intéressée, notamment en lien avec son activité d'inscription des demandeurs d'emploi, son licenciement apparaît comme une mesure défendable.

c) Pour toutes ces raisons, on doit retenir que c'est à bon droit et sans abus ni excès de son pouvoir d'appréciation que l'intimé a mis fin aux rapports de service de la recourante. La date du 30 avril 2025, qui respecte le préavis de trois mois (cf. art. 48 al. 2LSt), n'est pas contestée et est en outre conforme au droit. La décision de résiliation du 20 janvier 2025 ne porte dès lors pas le flanc à la critique.

6. Compte tenu de ce qui précède, le recours doit être rejeté et la décision querellée confirmée. Le présent arrêt rend par ailleurs sans objet la conclusion de l'intéressée quant à l'effet suspensif.

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. La recourante ayant conclu, à titre principal, à sa réintégration au poste d'assistante administrative ORP, la valeur litigieuse porte sur plusieurs mois voire plusieurs années de salaire (arrêt du TF du 13.05.2015 [8C_286/2014] cons. 1) ; elle dépasse donc largement 30'000 francs, de sorte qu'il y a lieu de percevoir des frais.

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

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Rejette le recours.

2. Déclare la conclusion relative à l'effet suspensif sans objet.

3. Met à la charge de la recourante les frais de la procédure par 880 francs, montant compensé par son avance.

4. N'alloue pas de dépens.

Neuchâtel, le 15 avril 2025

E. 6

Compte tenu de ce qui précède, le recours doit être rejeté et la décision querellée confirmée. Le présent arrêt rend par ailleurs sans objet la conclusion de l'intéressée quant à l'effet suspensif. 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. La recourante ayant conclu, à titre principal, à sa réintégration au poste d'assistante administrative ORP, la valeur litigieuse porte sur plusieurs mois voire plusieurs années de salaire (arrêt du TF du 13.05.2015 [8C_286/2014] cons. 1) ; elle dépasse donc largement 30'000 francs, de sorte qu'il y a lieu de percevoir des frais. Sur la base de la loi du 6 novembre 2019 fixant le tarif des frais, des émoluments de chancellerie et des dépens en matière civile, pénale et administrative (LTFrais), les frais peuvent en l'espèce être arrêtés à 880 francs (art. 47LTFrais). Vu le sort de la cause, ceux-ci doivent être mis à la charge de la recourante qui succombe (art. 47LPJA). Par ailleurs, cette dernière n'a pas droit à une allocation de

dépens (art. 48 LPJA a contrario).

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