

# NE\_JURISPRUDENCE\_ADM REC.2009.17 vom 15. Juni 2010

Ne Jurisprudence Adm, 2010-06-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_jurisprudence\\_adm\\_REC.2009.17](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_jurisprudence_adm_REC.2009.17)

FR: NE\_JURISPRUDENCE\_ADM REC.2009.17 du 15 juin 2010

IT: NE\_JURISPRUDENCE\_ADM REC.2009.17 del 15 giugno 2010

## Regeste

Lors d'une résiliation ou d'une suppression de poste en cours d'engagement provisoire, délais et procédures sont régis par le seul article 12, al. 3 LSt. Vu les spécificités du cas d'espèce, l'assistance administrative a été accordée et un mandataire désigné pour assister le recourant. \_\_\_\_\_ Par arrêt du 13 décembre 2010 (Réf.: [TA.2010.268-FONC]), le Tribunal cantonal a rejeté le recours déposé contre la présente décision; arrêt non publié.

## Volltext

A.

A.a.

L■intéressé a été engagé comme auxiliaire de conciergerie par contrat de travail de durée déterminée par le service de l■intendance des bâtiments du canton de Neuchâtel en date du 10 novembre 2004, pour la période du 5 novembre 2004 au 31 janvier 2005. Ce contrat a été prolongé à deux reprises, les 24 janvier et 7 juillet 2005 et a été transformé en contrat de travail de droit privé de durée indéterminée lors de cette deuxième prolongation.

A.b.

Le 20 décembre 2007, suite au transfert de la gestion des bâtiments à l■Université de Neuchâtel (UniNE), l■intéressé a été engagé à titre provisoire en qualité d■aide-concierge par le directeur administratif de l■UniNE (ci-après: le directeur ou l■autorité intimée) avec effet au 1er janvier 2008.

A.c.

Par courrier du 12 mars 2009, suite à divers manquements signalés par ses supérieurs, ainsi qu'à de nombreuses absences, le directeur a fait part à l■intéressé de son intention de résilier leurs rapports de travail. Il a imparti à ce dernier un délai de dix jours pour faire valoir son droit d'être entendu.

A.d.

Monsieur A. a fait usage de ce droit par lettre du 20 mars 2009. Il a tout d■abord relevé que son chef direct n■aurait pas été au courant de cette démarche, et qu■il lui aurait assuré la veille encore ne rien avoir de particulier à lui reprocher. Celui-ci a ensuite contesté avoir été absent un nombre conséquent de jours pour raisons de maladie depuis le début de son engagement provisoire. L■intéressé a au demeurant rejeté les griefs exprimés à son encontre concernant la qualité de son travail, son comportement ou son manque de soin envers le matériel, regrettant cas échéant qu■aucun avertissement préalable ne lui ait été donné, ni de délai ou de consignes pour s■améliorer. Attendant finalement de la part du

directeur des infrastructures des preuves concernant les reproches qui lui ont été faits, l'intéressé a fait appel à la bienveillance du directeur.

Ce courrier a été suivi d'un pli recommandé du 27 mars 2009, auquel était annexé un certain nombre de messages de soutien d'employés de l'UniNE pour lesquels l'intéressé aurait effectué des nettoyages. Il ressort également de cette missive que le responsable des régies qui serait à l'origine de la démarche du directeur aurait également rencontré divers problèmes et des difficultés de communication avec d'autres membres du personnel de conciergerie. Finalement, l'intéressé a relevé que suite à son mariage et à la naissance de son enfant, il aurait « consolidé » son sens des responsabilités, et que le travail d'aide-concierge à l'Université lui plaisait beaucoup.

A.e.

Le directeur a répondu à ces deux lettres par courrier recommandé du 29 mai 2009. Il y exprimait son regret de devoir maintenir son intention de résilier leurs rapports de service. L'autorité intimée signalait que suite au rattachement de l'Institut de Microtechnique (IMT) à l'EPFL au 1er janvier 2009, l'entretien du bâtiment touché par le transfert allait être confié à une entreprise externe. Pour ces motifs, un poste à l'UniNE devait être supprimé, et après analyse par le directeur des infrastructures des dossiers des collaborateurs concernés, en fonction notamment du statut, de la fonction, du lieu d'activité, de l'ancienneté, de l'âge et de la satisfaction des supérieurs quant aux qualités professionnelles, l'autorité intimée indiquait à l'intéressé que c'était son poste qui avait été choisi pour être supprimé. Un délai au 15 juin 2009 était finalement imparti à ce dernier pour faire part de ses remarques éventuelles.

Après avoir reçu en retour ce pli non réclamé, le directeur en a adressé copie à l'intéressé pour information par courrier B. Ce dernier a également été retourné à l'expéditeur, le destinataire étant introuvable à l'adresse indiquée selon l'information de PostMail.

B.

B.a.

Le 19 juin 2009, le directeur administratif d'UniNE rendait à l'intention de l'intéressé une décision de résiliation des rapports de service mettant fin à son engagement provisoire avec effet au 31 août 2009.

B.b.

L'autorité intimée y reprenait pour l'essentiel les éléments invoqués dans son courrier du 29 mai 2009, relevant au demeurant que parmi les concierges auxiliaires, ils n'étaient que deux à être engagés sous le régime de l'engagement provisoire, et que son jeune âge, ainsi que ses prestations professionnelles et son comportement de niveau inférieur à ses collègues faisaient que le choix de la personne à licencier s'était porté sur l'intéressé. Celui-ci était en outre libéré de son obligation de travailler à partir du 30 juin 2009, son solde de vacances éventuel étant considéré comme épuisé durant les deux mois au cours desquels il continuerait à percevoir son salaire.

Après deux tentatives de notification infructueuses par voie postale, cette décision a été remise à l'intéressé en mains propres le 24 juin 2009.

C.

C.a.

Recours a été interjeté contre cette décision le 25 août 2009, pour « violation du droit, y compris l'excès ou l'abus de pouvoir d'appréciation. A titre subsidiaire, une constatation inexacte ou incomplète de faits pertinents, ainsi que le caractère partiellement abusif du congé. »

C.b.

Le recourant a tout d'abord conclu, avec suite de frais et dépens, qu'en tant que titulaire de la fonction publique, il aurait dû bénéficier des mêmes droits que ces derniers, notamment du délai de suppression de poste de six mois prévu à l'article 44, alinéa 1, lettre b, de la loi sur le statut de la fonction publique (LSt), du 28 juin 1995 (RSN 152.510). Ceci impliquait en particulier que l'Etat de Neuchâtel, qui n'avait pas respecté cette disposition, était tenu de verser le salaire de l'intéressé jusqu'au 31 décembre 2009.

Ce dernier a estimé à titre subsidiaire que la décision objet du présent recours était « abusive et empreinte d'arbitraire », notamment parce que son licenciement reposait sur d'autres motifs que ceux invoqués à l'appui de la décision attaquée, et qu'un nouveau concierge en particulier aurait été engagé après sa libération de son obligation de travailler. Pour ces motifs, la décision incriminée devait être annulée, et la cause renvoyée à l'autorité intimée pour réexamen du dossier du recourant et étude des possibilités de sa prochaine réintégration dans une fonction comparable à celle qu'il occupait précédemment.

D.

D.a.

L'autorité intimée a fait part de ses observations par courrier du 28 septembre 2009. Elle a tout d'abord contesté la recevabilité du recours, la date d'échéance étant selon elle le 24, et non le 25 août 2009. Elle a ensuite conclu, en cas de recevabilité dudit recours, que vu le statut de l'intéressé, ce n'était pas le délai de l'article 44 LSt qui était applicable à la suppression de son poste, mais celui de l'article 12 LSt. Finalement, cette autorité a rappelé que l'autorité de recours ne devait pas remettre en cause sa décision s'il se révélait, après instruction, que ladite décision était conforme au droit et respectueuse des principes généraux de l'activité administrative, ce qui était le cas en l'espèce, vu que les critères reconnus par la jurisprudence avaient été scrupuleusement appliqués à la suppression de poste du recourant.

D.b.

Dans sa réponse du 6 novembre 2009, ce dernier a relevé en particulier qu'en fin d'année 2008 déjà, l'autorité intimée avait connaissance du fait que l'UniNE n'assumerait plus la conciergerie de l'IMT à partir du 1er mars 2009. Or, il n'a pas été fait mention de ce fait dans le courrier du directeur du 12 mars 2009; seules les prestations insuffisantes du recourant avaient été alléguées à cette occasion. L'intéressé a également souligné que l'autorité intimée n'avait rien entrepris à l'encontre du supérieur hiérarchique avec lequel il a relevé avoir des difficultés relationnelles, ni n'avait tenu compte des témoignages attestant la qualité de son travail. Le recourant a au demeurant invoqué ne jamais avoir reçu la lettre du 29 mai 2009, dans laquelle le directeur faisait pour la première fois référence aux changements en lien avec l'IMT, et n'avoir pris connaissance de ce courrier qu'en consultant son dossier. Selon l'intéressé, cet élément ne serait pas sans

conséquence, vu qu'il n'aurait de la sorte pas pu faire valoir son droit d'être entendu. A ce propos, le recourant a estimé qu'il était pour le moins « surprenant, pour ne pas dire davantage, de constater que la direction administrative de l'UniNE songe à remettre en mains propres un courrier non distribué à son employé quand il s'agit de résilier les rapports de travail, mais ne le fait pas lorsqu'il s'agit de l'inviter à faire valoir son droit d'être entendu ■ à fortiori quand celui-ci peut être interpellé aisément sur son lieu de travail ».

L'intéressé a au demeurant estimé qu'il aurait dû être mis au bénéfice d'une directive interne relative aux procédures de résiliation, celle-ci excluant selon lui l'application de l'article 12 LSt, invoquant à nouveau le caractère abusif de son licenciement au sens de l'article 336 CO.

Quant au licenciement effectué sous l'angle de la suppression de son poste, le recourant a relevé que dans son cas, la procédure n'avait pas été respectée, le choix du poste à supprimer n'ayant pas été fait dans le respect des critères mentionnés dans la jurisprudence du Tribunal administratif.

L'intéressé a finalement rappelé avoir été victime d'une violation de son droit d'être entendu, s'agissant du choix de l'employé à licencier, puisqu'il n'avait pas eu connaissance à temps du courrier de l'autorité intimée du 29 mai 2009.

Le recourant a requis la production de moyens de preuve supplémentaires, tout en concluant au maintien des conclusions prises à l'appui de son recours, sous suite de frais et dépens.

D.c.

A la surprise de l'autorité de céans, l'autorité intimée, bien que dessaisie de l'affaire (art. 38 et 39 LPJA), a pris l'initiative d'entreprendre un deuxième échange d'écritures, par courrier du 27 novembre 2009. Elle y rappelle notamment une jurisprudence constante en matière de notification de courriers, regrette la mauvaise foi de l'intéressé concernant la remise en mains propres de la décision objet du présent recours et joint deux annexes à sa réplique, concluant pour le reste au maintien de sa décision.

D.d.

Dans sa duplique du 25 janvier 2010, le recourant souligne que contrairement à ce que laisse entendre l'autorité intimée, le problème relationnel entre lui et son supérieur "tient une place importante dans l'origine du présent litige", et que l'autorité intimée, une fois informée de cette situation, aurait dû prendre toutes les dispositions pour protéger la personnalité de son employé, "à tout le moins en procédant aux investigations d'usage".

L'intéressé relève également que les attestations versées au dossier émanent de personnes ayant bénéficié de ses prestations, donc "aux premières places, en tant qu'utilisateurs de locaux, de la qualité du travail fourni", rappelant ne toujours pas comprendre les motifs qui ont fait qu'il n'a pas reçu les courriers litigieux, alors que son adresse était valable et est restée la même. Le recourant allègue maintenir ses conclusions quant à l'admission de son recours et à l'annulation de la décision attaquée.

E.

E.a.

Le 6 avril 2010, l'intéressé a fait parvenir à l'autorité de céans les documents nécessaires au traitement de sa demande d'assistance administrative.

Considérant en droit:

1.

1.1.

Atteint par la décision attaquée, le recourant a un intérêt à son annulation ou à sa modification au sens de l'article 32 de la loi sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA), du 27 juin 1979 (RSN 152.130).

1.2.

Le recours, déposé dans les formes et délai légaux, est déclaré recevable. En effet, selon la jurisprudence du Tribunal administratif en particulier (arrêt du 30.06.2004; TA.2004.103), lorsque l'autorité procède à une deuxième, voire à une troisième notification, celle-ci est sans effet juridique (ATF 119V 94, cons. 4b/aa). Ce principe souffre cependant une exception (prolongation du délai) visant à protéger la confiance, lorsque l'autorité notifie une deuxième fois sa décision à l'administré durant le délai de recours initial et pour autant que ladite décision soit assortie de l'indication des voies de recours sans réserve (ATF 115 Ia cons. 4c).

C'est ce qui s'est passé en l'espèce. L'autorité intimée a tout d'abord adressé la décision objet du présent recours par pli recommandé le 19 juin 2009, puis en courrier B le 23 juin 2009, pour finalement la remettre en mains propres au recourant le 24 juin 2009, alors que le délai de recours en lien avec la première notification n'était pas échu.

La notification du 24 juin 2009 a en outre été valablement effectuée, vu qu'à cette date, l'intéressé n'avait pas allégué avoir de mandataire. En vertu du principe de la confiance susmentionné, l'autorité de céans conclut que c'est à juste titre que le recourant est parti du principe que le délai de recours commençait à courir le jour suivant cette troisième notification, soit le 25 juin 2009. En raison des vacances judiciaires courant du 15 juillet au 15 août compris, le recours, expédié le 25 août 2009, a dès lors été déposé dans le délai légal de l'article 34, 1<sup>er</sup>alinéa, LPJA.

2.

2.1.

Le recourant a tout d'abord conclu qu'il aurait dû bénéficier du délai de suppression de poste de six mois prévu à l'article 44, 1<sup>er</sup>alinéa, lettre b LSt.

2.2.

L'article 44 LSt n'est applicable qu'aux titulaires de fonction publique nommés ou considérés comme tels. Ce point de vue est d'ailleurs confirmé par la jurisprudence du Tribunal administratif, dont un arrêt du 1<sup>er</sup>février 2007 (TA.2006.287). Cette Autorité y rappelle que durant la période probatoire, la résiliation des rapports de travail est régie par le seul article 12, alinéa 3 LSt, même si le motif de la résiliation est une suppression de poste.

L'existence d'une directive interne au sein de l'Université qui prétendrait le contraire serait cas échéant sans incidence sur le cas d'espèce, les seules dérogations en la matière ne

pouvant figurer, pour être valables, que dans une autre loi, telle la loi sur l'Université. Or, aucune exception de ce type n'est applicable à l'intéressé, qui est donc pleinement soumis à l'article 12, alinéa 3 LSt.

2.3.

C'est donc à juste titre que l'autorité intimée s'est fondée sur cette disposition et le délai de deux mois qui y est prévu pour signifier son congé au recourant. Les prétentions financières de l'intéressé sur ce point doivent donc être rejetées.

3.

3.1.

L'intéressé a au demeurant argué avoir été victime d'une décision abusive et empreinte d'arbitraire, cette dernière reposant en outre sur une constatation inexacte et incomplète des faits pertinents.

3.2.

Il sied de rappeler au préalable que le congé fondé sur l'article 12, alinéa 3, LSt, peut être donné par les deux parties, pour des motifs divers non énumérés dans la loi, et ne doit pas être confondu avec le renvoi, lequel n'intervient qu'à l'initiative de la collectivité publique, dont la loi précise les causes et qui ne concerne que les titulaires de fonction publique nommés (arrêt du 18.06.1997; TA. 1997.111). Le Tribunal administratif relève en outre dans cet arrêt que la procédure de renvoi pour justes motifs ou raisons graves n'a pas à être suivie en cas de congé donné par l'employeur durant l'engagement provisoire.

De plus, selon cet arrêt, confirmé par une jurisprudence constante, "le soin de décider si une résiliation est justifiée est laissé à l'appréciation de l'autorité, car ce sont les supérieurs d'un titulaire de fonction publique qui sont les mieux à même d'apprécier ses prestations et son comportement général. De plus, l'autorité est responsable du fonctionnement de l'administration".

Le Tribunal administratif relève que ces principes doivent aussi être suivis en cas d'engagement à l'essai, destiné à tester la capacité et l'aptitude d'un employé. Dans un tel cas, cette Autorité rappelle "qu'on ne saurait poser des exigences trop sévères en ce qui concerne les motifs pour lesquels l'administration peut résilier un tel rapport de service qui, en raison de sa nature même, présente un caractère plus lâche. La résiliation d'un engagement à l'essai est notamment admissible de la part de l'autorité lorsqu'il apparaît de façon suffisante, sur la base des constatations faites par les supérieurs, que la preuve des capacités et des aptitudes de l'employé n'a pas été apportée ou qu'elle ne pourra probablement pas l'être" (voir aussi ATF 108 Ib 209).

Dans cet arrêt, le Tribunal administratif a également confirmé qu'en matière d'engagement provisoire, il n'est pas nécessaire que l'employeur applique la procédure prévue pour le renvoi pour justes motifs ou raisons graves, en particulier qu'il entende la personne concernée ou lui adresse un avertissement écrit avant la rupture des rapports de service.

3.3.

Encore faut-il, pour être valable, qu'un congé fondé sur l'article 12, alinéa 3, LSt ne soit pas abusif au sens de l'article 336 du code des obligations. L'autorité de céans examine seulement si l'autorité intimée a outrepassé le pouvoir d'appréciation que lui confère la LSt

ou si elle en a abusé. Elle s'impose donc une certaine retenue dans son contrôle, car elle ne peut ni substituer son propre pouvoir d'appréciation à celui du directeur, ni n'est habilitée à contrôler l'opportunité de la décision attaquée (art. 33 let. d LPJA).

Est abusif au sens de l'article 336 CO le congé donné par une partie «1a) pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise b) en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel ; c) seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail; d) parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail; e) parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

2 Est également abusif le congé donné par l'employeur a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale; b) pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation; c) sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs.»

#### 3.4.

Le recourant ne se fonde pas sur un des motifs énumérés à l'article 336 CO pour conclure au caractère abusif de son congé. Il estime ce dernier abusif en particulier parce que l'autorité intimée, qui a transformé dans l'intervalle son intention de rendre une décision de congé pour prestations prétendument insatisfaisantes en décision de suppression de poste basée en partie sur les mêmes raisons, s'est fondée sur ces dernières alors que les faits n'auraient pas été suffisamment établis par le directeur.

Il est certes regrettable que l'autorité intimée ait mélangé les deux procédures, semant ainsi la confusion dans l'esprit du recourant. Le département ne saurait cependant suivre l'intéressé lorsqu'il considère que le congé adressé à l'intéressé est ainsi abusif. En effet, il n'est jamais facile d'engager une procédure de congé, et la voie de la suppression de poste peut représenter une solution de facilité, car elle repose principalement sur une situation externe aux parties concernées. Or, dans un premier temps, le directeur a préféré faire preuve de sincérité, en alléguant vouloir mettre un terme au temps d'essai que représente l'engagement provisoire de l'intéressé en raison d'un certain nombre de manquements. Concernant ces derniers, et contrairement à ce qu'allègue le recourant, lorsque l'article 12, alinéa 3 LSt est appliqué, il n'est pas nécessaire de respecter la procédure de licenciement ordinaire suivie lors de renvoi pour justes motifs ou raisons graves (cf. supra TA 1997.111).

Finalement, selon les courriers de soutien versés au dossier par l'intéressé, ce dernier se serait acquitté à satisfaction du nettoyage des bureaux et aurait été apprécié pour son caractère enjoué et sa bonne humeur, qualités humaines qu'un futur employeur saura également apprécier et qui n'ont pas été mises en cause par l'autorité intimée. Il n'en demeure pas moins que cette dernière a relevé des manquements, y compris dans la qualité des prestations du recourant dans leur globalité, qu'elle a estimés comme suffisants pour justifier un congé au sens de l'article 12, alinéa 3, LSt.

Le département, en raison de son pouvoir de cognition limité, ne peut évaluer l'opportunité de cette appréciation, mais ces éléments lui suffisent pour conclure que les faits ont été établis de manière pertinente dans le cas d'espèce.

3.5.

Il ressort des éléments qui précèdent, que la décision incriminée n'est pas abusive, ni constitutive d'arbitraire.

4.

4.1.

L'intéressé a au demeurant argué avoir été victime d'une violation de son droit d'être entendu, puisqu'il n'a pas pu faire valoir ses arguments lorsque l'autorité intimée lui a fait part de son intention de supprimer son poste, notamment par courrier recommandé du 29 mai 2009, puisqu'il allègue ne pas avoir eu connaissance à temps de ladite missive.

4.2.

L'autorité de céans ne saurait suivre l'argumentation du recourant. Ce dernier devait s'attendre, vu la procédure ouverte à son encontre, à recevoir des courriers concernant cette dernière (ATF 2P.113/2002 du 7 juin 2002). Il devait cas échéant prendre les mesures nécessaires pour que ces lettres lui parviennent ou informer l'autorité intimée des difficultés d'acheminement de son courrier. En effet, le département a quelque peine à croire que ces dernières ne concernaient que les correspondances provenant du directeur.

Le grief de violation du droit d'être entendu du recourant ne saurait être retenu pour ce seul motif. De plus, même s'il n'a pas pu prendre connaissance à temps de la missive susmentionnée, l'intéressé savait qu'il allait prochainement être congédié sur la base de l'article 12, alinéa 3 LSt et connaissait les motifs de ce congé, au sujet desquels il a eu l'occasion de faire valoir ses arguments. Le fait que dans l'intervalle, une suppression de poste soit venue s'ajouter aux motifs de congé n'a pas joué de rôle déterminant dans le processus en cours.

5.

5.1.

Le Département conclut de ce qui précède que la décision objet du présent recours est conforme au droit et est maintenue. Le recours, s'avérant mal fondé, est rejeté sans frais.

5.2.

Au vu du sort de la cause, aucune indemnité de dépens n'est allouée (art. 48, al. 1 LPJA).

6.

6.1.

Par requête du 25 août 2009, l'intéressé a déposé une demande d'assistance administrative en raison de moyens financiers insuffisants.

Selon l'article 4 alinéa 1 de la loi sur l'assistance pénale, civile et administrative (LAPCA) du 27 juin 2006, l'assistance est accordée au requérant qui ne peut pas assumer les frais liés à la défense de ses droits sans porter atteinte au minimum nécessaire à son entretien et à celui de sa famille. Dans un arrêt en la cause S. du 12 octobre 1995, non publié, le Tribunal

fédéral estime que n'est pas indigent celui qui, sans pouvoir s'acquitter en une seule fois de ses frais, est en mesure de le faire par acomptes sur une durée de deux ans. Pour sa part, la jurisprudence neuchâteloise retient que le requérant n'est pas indigent lorsqu'il peut s'acquitter, sans entamer son minimum vital, d'un montant dépassant la limite supplémentaire de 200 francs par mois environ dans le cadre d'une procédure civile et de 150 francs environ dans une procédure pénale (supplément de procédure; RJN 1995 p. 151).

Le juge doit s'appuyer, en règle générale, sur les circonstances concrètes existant au moment où l'assistance est demandée (RJN 1988 p. 112). Le requérant doit présenter sa situation financière de manière transparente (RJN 2002, p. 249 ss). Le juge doit se fonder sur une situation de fait objective et concrète. Il prendra dès lors en compte l'ensemble des revenus et ressources du requérant, y compris les allocations familiales, la part au 13èmesalaire et aux gratifications ainsi que tout autre revenu accessoire. D'un autre côté, il ne tiendra compte des dettes et engagements financiers du requérant que si celui-ci les prouve, les honore et les respecte.

Pour apprécier l'indigence de la partie qui sollicite le bénéfice de l'assistance judiciaire, conformément à la jurisprudence du TF, ne doivent en principe être prises en compte que les propres ressources du requérant et à la rigueur celles des personnes qui assument envers lui une obligation d'entretien (ATF 108 Ia 9 ss = JDT 1983 IV 59).

6.2.

Selon les justificatifs fournis par l'intéressé par courrier du 6 avril 2010, il doit assumer un total mensuel de dépenses s'élevant à 2'365.25 francs; le minimum vital, en tenant compte du fait qu'il a la garde alternée sur sa fille de quatre ans, s'élève à 1'550 francs (1'350 + 200), ce qui fait un total insaisissable de 3'915.25 francs, pour un revenu mensuel net de 3'811.50 francs (3'693 + 1/12 de 1'423, soit 118.50 francs).

Après examen de ces chiffres, l'autorité de céans en conclut que l'intéressé ne pouvait pas assumer les frais liés à la défense de ses droits au moment du dépôt de sa requête.

6.3.

Pour que l'assistance administrative puisse être accordée, encore faut-il que la cause du requérant n'apparaisse pas d'emblée dénuée de toute chance de succès (art. 5, al. 1 LAPCA).

En l'espèce, bien que le recourant n'obtienne pas gain de cause, il serait hâtif d'en conclure que sa démarche était d'emblée dénuée de toute chance de succès, au vu notamment des circonstances particulières du cas et de la complexité que ce dernier présentait pour l'intéressé. L'importance des enjeux de cette procédure pour celui-ci permet en outre de tenir pour vraisemblable qu'il aurait également fait appel à un mandataire professionnel s'il avait disposé des moyens nécessaires.

6.4.

En conclusion, sa situation financière, la relative complexité du cas ainsi que le fait que la cause n'apparaissait pas d'emblée dénuée de chances de succès au sens de l'article 5, alinéa 1 LAPCA, impliquent que le recourant peut bénéficier de l'assistance d'un avocat chargé du mandat d'assistance au sens de l'article 7, alinéa 2 LAPCA. La rémunération de ce mandataire est avancée par l'Etat et est soumise à remboursement de la part du recourant aux conditions fixées aux articles 37 et suivants LAPCA.

Par ces motifs, le conseiller d'Etat chef du Département de l'éducation, de la culture et des sports,

décide:

1.Le recours de Monsieur A. est rejeté.

2.Il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens.

3.Maître Benoît Santschi, avocat à Neuchâtel, est chargé du mandat d'assistance, et sa rémunération, soumise à remboursement, sera avancée par l'Etat.

Neuchâtel, le 15 juin 2010

Philippe Gnaegi

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