

# **NE\_JURISPRUDENCE\_ADM REC.2011.4 vom 19. April 2011**

Ne Jurisprudence Adm, 2011-04-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_jurisprudence\\_adm\\_REC.2011.4](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_jurisprudence_adm_REC.2011.4)

FR: NE\_JURISPRUDENCE\_ADM REC.2011.4 du 19 avril 2011

IT: NE\_JURISPRUDENCE\_ADM REC.2011.4 del 19 aprile 2011

## **Regeste**

Le recourant a été engagé à titre provisoire en qualité d'adjoint de taxation au service des contributions à partir du 1er décembre 2008. Durant le délai de période probatoire de deux ans, il a été constaté un manque de connaissance et de compétence professionnelles qui a amené l'autorité à résilier l'engagement provisoire du recourant. Au vu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité pendant la période probatoire et du contenu du dossier, la résiliation a été confirmée et le recours rejeté.

## **Volltext**

A..

Monsieur A. (ci-après: l'intéressé, respectivement le recourant) a été engagé à titre provisoire en qualité d'adjoint de taxation au service des contributions à partir du 1er décembre 2008.

B.

A partir du mois de juillet 2009, son supérieur direct (M. B.) commence à se plaindre auprès du chef de service (M. C.) du comportement de l'intéressé. En bref, il est notamment reproché à l'intéressé de ne montrer aucun intérêt particulier pour son métier, de manquer d'esprit d'équipe et de prendre les usagers de haut, allant jusqu'à rabrouer les contribuables. Il lui est également reproché d'avoir de la peine à acquérir les connaissances liées à sa fonction, de manquer d'attention et de rigueur lors des travaux de taxation et de rester lent dans ses activités, malgré plusieurs mois de pratique. Il rechigne à la tâche et n'accepte pas les remarques de ses collègues alors que ces dernières sont constructives. Il se permet plus que de raison de sortir pendant son temps de travail et d'utiliser internet à des fins non professionnelles. En fait, il ne correspond pas au profil du poste ni à l'avenir qui lui était destiné (passage au niveau de la taxation).

C.

En date du 23 novembre 2009, un entretien en présence du recourant, de son supérieur et du chef de service a eu lieu (voir procès-verbal figurant au dossier). A cette occasion, le recourant a eu l'occasion d'entendre les manquements qui lui étaient reprochés, soit notamment son manque de motivation et d'initiative, ses difficultés de compréhension, le fait de sortir en ville durant son temps de travail sans autorisation et ses lacunes professionnelles. L'intéressé a été invité à respecter des objectifs précis comme remplir toutes les tâches attachées à son poste conformément aux directives, améliorer son rendement et sa qualité de travail, réduire les sorties du bâtiment à son strict minimum, ne consulter internet qu'à des fins professionnelles et faire preuve de plus d'enthousiasme et de motivation. Parallèlement, il lui a été donné acte que sa formation serait complétée et que

son responsable qualifiera au fur et à mesure l'exécution de son travail. Pour sa part, l'intéressé a indiqué ne pas être tout à fait d'accord avec les éléments qui lui étaient reprochés.

D.

Par courrier du 11 janvier 2010, l'intéressé revient sur le procès-verbal d'audition du 23 novembre 2009 et le conteste en grande partie. En résumé, il estime faire son travail normalement, ni mieux, ni moins bien que les autres. Il n'approuve pas la vision de son supérieur, mais accepte de modifier certains de ses comportements, soit de montrer davantage d'enthousiasme dans son travail et de prendre plus d'initiatives. Il conteste par contre ne pas remplir son cahier des charges, éviter certaines tâches administratives et toutes les remarques inhérentes à sa sortie du bureau pendant les heures de travail et à la consultation d'internet. Il demande que son courrier soit annexé au PV d'audition du 23 novembre 2009.

E.

Un nouvel entretien avec l'intéressé s'est tenu le 29 octobre 2010 en présence notamment de son supérieur et du chef de service. Selon ces derniers, aucune amélioration n'a été constatée depuis le précédent entretien. Les problèmes de concentration, de motivation et de fréquentation de sites internet persistent. Il est également relevé des problèmes de connaissances techniques provoquant des erreurs. Lorsque ces dernières sont relevées à l'attention de l'intéressé, ce dernier ne s'est pas montré très ouvert à la critique et il semble que de mêmes erreurs se soient à nouveau produites. Pour sa part, l'intéressé estime ne pas être apprécié par son supérieur et considère être victime d'inégalité de traitement. En effet, il ne surfe pas sur internet plus que ses collègues et se plaint d'être le seul à être contrôlé. Il reconnaît avoir fait des erreurs, mais a tout mis en œuvre pour qu'elles ne se reproduisent plus. Il trouve que les conditions de travail à la chancellerie sont pénibles et relève un manque de personnel. Il explique ses fautes par le stress. En définitive, l'intéressé a été informé qu'une procédure de cessation des rapports de travail serait requise auprès du service des ressources humaines (SRHE).

F.

Par courrier du 16 novembre 2010, le SRHE informe l'intéressé de l'intention de résilier son engagement provisoire. Les raisons invoquées sont une insuffisance des prestations professionnelles. Il est relevé le manque de motivation, un niveau de connaissance insuffisant pour un collaborateur actif depuis bientôt deux ans, une activité lente et peu productive qui doit être contrôlée en raison d'erreurs commises, des attitudes inopportunes au guichet avec les administrés, un manque d'esprit d'équipe, des absences durant les heures de bureau et des visites de sites internet sans relation avec son activité professionnelle, ce qui suscite des commentaires de la part de ses collègues. Un délai de 14 jours est imparti à l'intéressé pour qu'il puisse exercer son droit d'être entendu.

G.

Par courrier du 1er décembre 2010, l'intéressé dépose ses observations. En bref, il conteste les attitudes inopportunes au guichet, le fait qu'il rechigne à participer aux permanences qui se reportent sur ses collègues et ses absences non autorisées de sa place de travail. Si des absences ont éventuellement pu se produire, cette remarque n'est plus d'actualité. Par ailleurs, il estime ne pas avoir un comportement différent de ses collègues au travail

s'agissant de l'utilisation d'internet et du temps de pause. Il admet cependant avoir certaines difficultés de concentration et de mémoire, avoir commis certaines erreurs et le fait de prendre plus de temps que ses collègues pour certaines opérations (taxation des prestations en capital). Il estime cependant que ces éléments ne le différencient pas de ses collègues et qu'il n'est pas démontré que sa rentabilité est inférieure aux autres. Il relève un fois encore la surcharge de travail du service et le manque de personnel. Il explique avoir opté pour un travail plus lent, mais d'une qualité supérieure afin d'éviter des erreurs qui prennent du temps à corriger ou de devoir gérer une réclamation. Quant à sa motivation, il estime qu'elle n'est pas critiquable et ne pas en avoir la même définition que ses supérieurs. En effet, il rappelle avoir participé à deux soirées en début d'année pour renseigner les contribuables, accepté de gérer deux boîtes aux lettres sans que cela lui soit imposé, il est toujours présent à son travail, n'a pratiquement aucun jour de maladie et effectue des heures supplémentaires. S'il n'était pas motivé, il en irait autrement. En définitive, il estime qu'une résiliation de son engagement provisoire n'a aucune justification.

H.

Par décision du 8 décembre 2010, le SRHE résilie l'engagement provisoire de l'intéressé au 28 février 2011 en raison des éléments déjà invoqués dans son courrier du 16 novembre 2010, soit en raison de prestations professionnelles insuffisantes. Il rappelle qu'un engagement provisoire constitue une période probatoire qui doit permettre à l'autorité de s'assurer que le collaborateur réponde bien aux exigences du poste occupé. En l'espèce, il prend note du fait que l'intéressé admet une certaine lenteur, mais au profit d'un travail de meilleure qualité. Il relève cependant que ses supérieurs ne partagent pas cette opinion et constatent plutôt la faible qualité de ses prestations et le manque d'autonomie en découlant, ce qui implique que ses supérieurs doivent passer du temps à contrôler son travail et corriger des erreurs basiques. Au surplus, il a été constaté que l'intéressé continuait à fréquenter des sites internet sans rapport avec son activité professionnelle.

I.

Par mémoire du 6 janvier 2010 (recte: 2011), l'intéressé a recouru contre la décision du SRHE du 8 décembre 2010 auprès du Département de la justice, de la sécurité et des finances. En bref, il estime que la résiliation de son engagement provisoire intervient après le délai de deux de la période probatoire de l'article 12, alinéa 3 LSt. En effet, en étant engagé le 1er décembre 2008, le délai de deux ans se terminait le 30 novembre 2010. Or, la décision de résiliation de son engagement provisoire est intervenue le 8 décembre 2010. Il estime donc que le délai de résiliation devrait être de 3 mois (et non de deux) en application de l'article 48, alinéa 2 LSt. Il demande que son congé soit prononcé pour fin mars 2011 et être nommé pour cette période (soit du 1er décembre 2010 au 31 mars 2011). Il conteste également les motifs de licenciement évoqués. Il requiert de l'autorité qu'elle contrôle divers éléments ayant trait à son activité professionnelle afin de démontrer son engagement et sa motivation. Il estime que la question de la motivation ne peut être abordée que de manière subjective et est sujette à interprétation. S'agissant de la consultation de sites internet, il requiert une égalité de traitement avec ses collègues (qui consultent également internet) et qu'il puisse être prouvé que cela réduit sa productivité. Il estime avoir modifié son comportement depuis le dernier entretien avec ses supérieurs et demande à ce qu'il en soit tenu compte. Il souhaite que le manque de personnel soit reconnu et que ses supérieurs prennent une part de responsabilité pour la période 2010. Il allègue qu'un congé est abusif si l'employeur, conscient de la charge excessive de travail, ne prend aucune mesure pour

remédier à la situation. Il souhaite que les raisons de son licenciement soient modifiées et qu'un terrain d'entente puisse être trouvé afin que des motifs valables, acceptables et justifiés puissent y figurer. Il requiert qu'il soit tenu compte de l'attitude de ses supérieurs à son égard, soit un manque de communication. Au vu de ces arguments, il requiert également une indemnité de 3 mois de salaire. Il conclut à l'annulation de la résiliation prononcée pour fin février 2011 afin qu'elle soit reportée à fin mars, qu'il soit nommé pour cette période, que les motifs de licenciement soient modifiés en sa faveur et qu'il lui soit versé à titre de dédommagement une indemnité de trois mois de salaire.

J.

Dans ses observations du 25 février 2011, le service des contributions conclut au rejet du recours. Il relève qu'il ressort des différents entretiens et du comportement du recourant que ce dernier ne reconnaît pas ses lacunes dans son travail, ni ne manifeste une volonté de se remettre en question. Si le recourant reconnaît ses lacunes, il estime ne pas moins bien travailler que ses collègues. Le service relève encore que dans le cadre de stage professionnel, le recourant n'a à aucun moment démontré un désir d'apprendre et une volonté de s'investir dans son travail. Le service décrit encore une situation au travers de laquelle il est démontré que le recourant a de la difficulté à intégrer les instructions données et persiste ensuite lorsqu'il lui est prouvé son erreur en estimant que son travail était bon, voire meilleur que celui qui a été corrigé.

K.

Dans ses observations du 25 février 2011, le SRHE conclut au rejet du recours. Il précise que selon l'article 5 RSt, l'engagement provisoire ou la nomination est communiquée sous forme de décision. Dès lors, tant qu'une nomination n'est pas intervenue sous la forme d'une décision, le recourant reste sous le régime de l'engagement provisoire. Il ajoute que le moment décisif pour déterminer si la durée de deux ans indiquée à l'article 12, alinéa 1 LSt est respectée est la période où la procédure a été ouverte. Dès lors, le recourant ayant été averti avant le délai de 24 mois qu'il était envisagé de mettre un terme à son engagement provisoire, les délais ont été respectés. Ensuite, le SRHE rappelle que le département n'a pas le pouvoir d'opportunité; pouvoir qui est laissé à l'autorité de la première décision. Il suffit donc que le licenciement entre dans le pouvoir d'appréciation de l'autorité primaire et apparaisse, au regard des prestations et du comportement de l'intéressé, comme une mesure défendable; ce qui est le cas en l'espèce. Il relève encore que si les chefs de service font preuve de tolérance s'agissant de l'utilisation d'internet, ils ne sauraient tolérer les abus tels que ceux du recourant. Par ailleurs, le SRHE remarque que le recourant se plaint d'une surcharge de travail qui ne l'empêche pas de surfer sur internet. Il relève également que contrairement à ce que pense le recourant, le service des contributions a pris la peine de le rendre attentif à ses lacunes et d'utiliser l'entier de la période probatoire dans le seul but de lui laisser une chance de se ressaisir. Il estime ainsi que la décision n'est pas arbitraire et qu'elle doit être confirmée.

L.

Par courrier du 8 mars 2011, le recourant confirme son recours. Il admet toutefois qu'une nomination n'est pas obligatoire après la période de deux ans, mais conteste toujours le délai de congé.

M.

Il sera revenu sur les faits autant que besoin à l'appui du développement en droit.

Considérant en droit:

1.

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

2.

En vertu de l'article 8 LSt, est titulaire de fonction publique au sens de la présente loi toute personne faisant l'objet d'un engagement provisoire ou d'une nomination à temps complet ou à temps partiel. Le titulaire de la fonction publique est nommé par l'autorité de nomination pour une durée indéterminée. La nomination est toutefois précédée d'un engagement provisoire, de deux ans, qui constitue la période probatoire (art. 12 LSt).

2.1.

La cessation des rapports de service des titulaires de fonction publique est régie par le chapitre 3 du titre II de la LSt. L'article 37 LSt énumère six causes. Il s'agit du décès, de la retraite, de l'invalidité, de la démission, de la suppression de poste et du renvoi pour justes motifs ou pour raisons graves. Il faut ajouter à cette liste le simple congé pendant la période probatoire, institué à l'article 12, alinéa 3 LSt. Chaque cause répond à des conditions qui lui sont propres et suit une procédure particulière, définie dans la loi. La résiliation des rapports de travail d'un collaborateur engagé à titre provisoire doit se faire conformément à l'article 12, alinéa 3 LSt, ce qui exclut l'application des articles 37ss LSt (ATF du 23.02.1998, réf. 2P.268/1997, consid. 2b).

2.2.

Selon l'article 12, alinéa 3 LSt, 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 CO. Cette dernière disposition prohibe les congés donnés pour une raison inhérente à la personnalité de l'employé (notamment le sexe, le statut familial, l'origine, la race, la nationalité, l'homosexualité, l'âge, les antécédents judiciaires), ceux donnés en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel (par exemple les convictions religieuses, la liberté d'expression, les droits de réunion et de pétition, l'appartenance à un parti politique), ceux donnés afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques résultant de l'engagement (par exemple le versement de la prime de fidélité), ceux donnés parce que le collaborateur fait valoir de bonne foi des prétentions résultant de l'engagement (par exemple une augmentation de traitement), ceux signifiés parce que le titulaire de fonction publique accomplit un service obligatoire, militaire, dans la protection civile et, enfin, en raison de l'appartenance ou non de l'intéressé à une organisation syndicale. Durant la période d'essai ou à la fin de celle-ci, l'administration conserve une grande liberté d'appréciation pour mettre fin au rapport de service (ATF non publié du 23.03.99, dans la cause P.

[1P.70/1999], consid. 3; Haefelin/Müller, Grundriss des allgemeinen Verwaltungsrechts, 1988, p. 313; Jaag, das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis im Bund und im Kanton Zürich ■ ausgewählte Fragen in ZBl 95/1994, p. 493). 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 (ATF 108 Ib 209 consid. 2; Poledna, Disziplinarische und

administrative Entlassung von Beamten ■ vom Sinn und Unsinn einer Unterscheidung in ZBl 96/1995, p.62).

2.3.

Selon l'article 15, alinéa 2 LSt, les titulaires de fonctions publiques accomplissent leurs tâches avec engagement, fidélité, honnêteté et impartialité, dans le respect des instructions reçues. Cette disposition recouvre le devoir de dignité qui constitue l'un des éléments du devoir de fidélité au sens large. Dans une relation où les personnes employées par l'État exercent en fait une parcelle de la puissance publique, il est manifeste que les citoyens n'accepteront d'être dans une position de relative faiblesse que vis-à-vis d'agents de la fonction publique dignes de respect. Ce devoir oblige les fonctionnaires à la courtoisie envers les administrés. Il oblige aussi les agents publics à avoir une attitude irréprochable (B. Knapp, la violation du devoir de fidélité, cause de cessation de l'emploi des fonctionnaires fédéraux in *Revue du droit suisse* 1984, p. 494). Le renvoi d'un fonctionnaire pour justes motifs (et a fortiori la résiliation d'un engagement provisoire) ne fait pas dépendre le licenciement de l'agent concerné d'une faute de sa part (Rapport du Conseil d'État du 03.05.1995 à l'appui du projet de la loi sur le statut de la fonction publique, BGC 1995 no161 I, p.820-821; RJN 2002 p. 226, consid. 4). Il est uniquement fondé sur la rupture du rapport 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, qu'elle puisse s'en remettre sans hésitation aux fonctionnaires chargés de les accomplir (P. Hänni, la fin des rapports de service en droit public, in *RDAF* 1995, p.421ss; RJN 1990, p.96, 1985, p.129, 1983, p.140).

3.

En l'espèce, l'autorité de céans relève que le recourant semble en fait ne pas contester la résiliation de son engagement provisoire (voire son courrier du 8 mars 2011), mais plutôt le délai pour lequel il a été signifié et les raisons avancées pour le justifier.

3.1.

S'agissant du délai, le recourant estime qu'après la période probatoire de deux ans, le délai de résiliation de son engagement n'est plus de deux, mais de trois mois en application de l'article 48, alinéa 2 LSt. Le terme de son engagement devrait ainsi intervenir au 31 mars 2011 et non pas au 28 février puisqu'il a reçu sa lettre de résiliation le 8 décembre 2010, soit huit jours après le délai de période probatoire se terminant au 30 novembre 2010.

3.2.

A l'instar de l'autorité intimée (ce qu'admet par ailleurs le recourant dans son courrier du 8 mars 2011), il faut relever que la nomination d'un fonctionnaire n'intervient qu'à la suite de la notification d'une décision (art. 5 RSt). Le recourant n'ayant pas été nommé à la suite de sa période probatoire, il faut considérer que les délais applicables à la résiliation de son engagement provisoire et les dispositions légales ad hoc sont ceux ayant trait à la période probatoire (art. 12, al. 3 LSt), soit deux mois pour la fin d'un mois. Le délai fixé par courrier du 8 décembre 2010 pour le 28 février 2011 respecte donc bien les dispositions applicables en la matière. Il faut également souligner que le recourant, engagé en période probatoire depuis le 1er décembre 2008, avait déjà été averti bien avant la fin de cette période que des problèmes concernant la qualité de son travail et de son engagement (entre autre) avaient été signalés. Le recourant a été informé des reproches formulés à son encontre au plus tard

lors de l'entretien ayant eu lieu le 23 novembre 2009, soit un peu moins d'une année après son engagement. Lors de cet entretien, il lui a été fixé sept objectifs à atteindre; objectifs qui ont été discutés lors d'un second entretien ayant eu lieu le 29 octobre 2010. Le recourant savait ainsi bien avant l'échéance des deux ans que son engagement était remis en cause. Partant, Il faut considérer que la résiliation signifiée le 8 décembre 2010, même si elle intervient quelques jours après le délai de deux ans, est valable. On peut cependant relever à cet égard qu'en principe, l'autorité devrait veiller à signifier la décision de fin de l'engagement provisoire pendant le délai de deux ans prévu à l'article 12, alinéa 3 LSt.

### 3.3.

S'agissant des raisons invoquées à l'appui de la décision de résiliation de l'engagement provisoire, il faut rappeler que l'autorité de céans examine seulement si l'autorité primaire 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 de l'administration, ni n'est habilitée à contrôler l'opportunité de la décision attaquée, aucun texte légal ne lui conférant cette compétence. Ces principes doivent également être suivis en cas d'engagement à titre provisoire, lequel est destiné à tester la capacité et l'aptitude d'un employé. Toutefois, il va de soi 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 provisoire 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. En raison du caractère de l'engagement provisoire, il convient de laisser à l'administration une grande latitude de jugement sur ce point (Arrêt du TA du 18 juin 1997, réf, TA.1997.111, consid. 2b et les références citées).

### 3.4.

En l'espèce, il est reproché au recourant divers manquements, tant dans son attitude (notamment un manque de motivation, un comportement inadéquat auprès des administrés et peu de remise en question) que dans ses capacités professionnelles (notamment un travail lent comportant des erreurs et une consultation abusive de sites internet à des fins non professionnelles). Ces manquements ont été répertoriés et constatés par ses supérieurs en juillet 2009 déjà, soit environ 8 mois après son engagement au 1er décembre 2008. Ces reproches ont été transmis au recourant lors d'un entretien ayant eu lieu le 23 novembre 2009. Lors de cet entretien, sept objectifs à atteindre ont été fixés; objectifs qui ont été discutés lors d'un second entretien ayant eu lieu le 29 octobre 2010. De ce dernier entretien, il ressort, selon les supérieurs du recourant, qu'aucune amélioration n'a pu être constatée dans le comportement de ce dernier malgré les presque 11 mois à sa disposition pour atteindre les objectifs fixés (PV du 29 octobre 2010). Pour sa part, le recourant conteste une grande partie des faits qui lui sont reprochés, notamment le manque de motivation. Il estime que cette notion est subjective et non quantifiable. Il allègue encore ne pas utiliser le système internet plus que ses collègues, ni effectuer un travail inférieur en qualité à ces derniers. Il estime encore qu'une grande partie du problème provient d'une surcharge de travail et d'un manque d'effectif; ce qui est de la responsabilité de ses supérieurs. Il admet cependant effectuer un travail plus lent, mais dans un souci de qualité du travail rendu et pour éviter que des erreurs ne soient commises. Il concède également avoir commis

certaines erreurs et avoir parfois des difficultés de concentration ou à retenir certaines choses (p. 2 des observations du recourant du 1er décembre 2010).

3.5.

Quoi qu'il en soit, au vu de la jurisprudence rappelée ci-dessus, il faut retenir que le dossier contient suffisamment d'éléments permettant à l'autorité intimée, dans le cadre de son large pouvoir d'appréciation, de résilier l'engagement provisoire du recourant en constatant un manque de connaissance et de compétence professionnelles; ceci d'autant plus que ce dernier admet certains des éléments qui lui sont reprochés. D'autre part, il ressort du dossier que la continuation des rapports de travail entre le recourant et le service des contributions apparaît comme difficile, voire impossible au vu des tensions existantes; ce que semble par ailleurs admettre le recourant dans son courrier du 8 mars 2011 lorsqu'il "demande seulement qu'un motif valable de licenciement soit indiqué".

3.6.

Dans le cadre de son mémoire, le recourant a proposé l'administration de preuves, notamment la vérification de divers éléments (p. 2 de son recours). Il faut rappeler ici que le droit d'être entendu, tel qu'il est garanti par l'article 29, alinéa 2 Cst., comprend notamment le droit pour l'intéressé d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves (ATF 131 I 153, consid.3; 127 III 576, consid.2c; 127 V 431, consid.3a). Ce droit suppose que le fait à prouver soit pertinent, que le moyen de preuve proposé soit nécessaire pour constater ce fait et que la demande soit présentée selon les formes et délais prescrits par le droit cantonal (ATF 119 Ib 492, consid.5b/bb). La jurisprudence admet aussi que le droit d'être entendu n'empêche pas l'autorité de 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, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF du 03.08.2010 [8D\_6/2009] consid. 4.1, du 03.03.2010 [8D\_4/2009] consid. 5.2; ATF 134 I 140, consid. 5.3; 130 II 425, consid. 2.1; ATF du 03.02.2000 [1P.762/1999] consid. 2b). Tel est bien le cas en l'espèce, dès lors que les faits permettant à l'autorité primaire de résilier l'engagement provisoire ressortent de manière suffisamment claire du dossier et que certains de ces faits - suffisant à eux seuls à mettre un terme à un engagement provisoire - ont même été admis par le recourant (lenteur dans le travail, erreurs et difficulté de compréhension). Partant, les éléments de preuve complémentaire requis par le recourant ne sont pas des preuves nécessaires pour constater les faits pertinents et il n'y a pas lieu de les administrer. Le dossier de la cause est complet et l'instruction de la procédure de renvoi terminée, dès lors que les preuves administrées permettent à l'autorité de se forger sa conviction.

3.7.

Le recourant réclame une demande d'indemnité pour la résiliation de son engagement correspondant à trois mois de salaire. Si cette institution d'indemnité existe en droit privé (art. 336a CO), elle n'est pas recevable sous cette forme en droit public. En effet, la notion d'indemnité en droit public n'intervient qu'en cas de promotion (art. 14, al. 5 LSt), de suppression de poste (art. 44, al. 3 et 4 LSt) ou dans des cas bien particuliers désignés par le Conseil d'Etat (art. 60 LSt), cas ne couvrant pas la situation du recourant.

3.8.

S'agissant de la remarque du recourant demandant à ce qu'un "motif valable de licenciement soit indiqué", il lui est rappelé qu'il peut, en sa qualité de titulaire de fonctions publiques, demander à l'autorité dont il dépend directement un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de service, ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite. A sa demande expresse, le certificat ne pourra porter que sur la nature et la durée des rapports de service (art. 76 LSt).

4.

En définitive et vu ce qui précède, l'autorité de céans constate que la décision objet du présent recours est conforme au droit et est maintenue. Le recours, s'avérant mal fondé, est rejeté sans frais.

4.1.

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

Par ces motifs, le conseiller d'Etat, chef du Département de la justice, de la sécurité et des finances,

décide:

1. Le recours du 6 janvier 2011 de M. A. est rejeté;

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

Neuchâtel, le 19 avril 2011

Jean Studer

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