



Arrêt du 23 août 2018

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Christoph Bandli, Maurizio Greppi, juges,
Mathieu Ourny, greffier.

Parties

Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),
BI B2 491, Station 7, 1015 Lausanne,
recourante,

contre

A. _____,
intimé,

Commission de recours interne des EPF,
Gutenbergstrasse 31, Case postale, 3001 Berne,
autorité inférieure.

Objet

Droit de la fonction publique (résiliation des
rapports de service).

Faits :**A.**

En date du 1^{er} février 2011, A._____ (l'employé), né le (...), a été engagé pour une durée déterminée d'une année par l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL ; l'employeur), en qualité de collaborateur technique au sein du B._____. Selon son cahier des charges, 40 % de ses tâches étaient de nature logistique et 60 % étaient liées aux achats (...). Le 1^{er} février 2012, il a été mis au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée dans les mêmes fonctions. A compter du 1^{er} janvier 2013, la qualification d'« acheteur tactique » a été ajoutée à l'intitulé de son poste de collaborateur et son cahier des charges, prévoyant 80 % de ses tâches consacrées aux achats, a été adapté en conséquence.

B.

B.a Depuis le printemps 2015, un nouvel outil informatique nommé « C._____ » (...), impliquant une nouvelle organisation de centralisation des achats au sein du B._____, a été mis en place à l'EPFL et progressivement amélioré, sous mandat de la D._____ (...).

B.b A l'occasion de deux séances des 27 avril 2016 et 9 mai 2016, l'employé a été informé par ses supérieurs, E._____ et F._____, que son poste était voué à disparaître définitivement, en raison de la mise en place de C._____. Au cours de la première séance, A._____ a exclu de prendre un poste en logistique et a émis le souhait de conserver sa fonction tant que la charge serait suffisante pour un poste à 100 %. Lors de la seconde séance, il a maintenu sa décision, tout en se disant conscient que la pérennité de son poste n'était pas garantie.

B.c Lors d'une séance du 15 décembre 2016, l'employé a été informé de la disparition de son poste au « début de l'année 2017 » par ses supérieurs et G._____, responsable des ressources humaines (RH) (...). Au cours de cet entretien, E._____ a affirmé qu'en sus du poste en logistique, l'employé avait refusé, en mai 2016, une place au sein du B._____ en lien avec les achats tactiques et détachée à la D._____.

Lors de cette même séance, A._____ s'est vu proposer un poste d'employé administratif au B._____, lequel reprenait en partie les activités effectuées en qualité d'acheteur tactique. Un nouveau cahier des charges lui a été présenté à cet effet. Le prénommé s'est dit non intéressé par le poste en question, expliquant qu'il était en-dessous de ses compétences. Il a, en outre, indiqué être dérangé, dans son bureau, par le bruit des discussions et l'odeur de fumée causés par des collaborateurs prenant leur

pause à l'extérieur du bâtiment occupé par le B._____. E._____ lui a répondu que le bâtiment et son bureau étaient aux normes et qu'aucun autre bureau n'était disponible. L'employé a été averti qu'en cas de refus du poste proposé, une procédure de licenciement serait introduite, étant entendu qu'aucun autre poste correspondant à son profil n'était ouvert à l'EPFL.

B.d Par courrier du 21 décembre 2016, l'employeur a rappelé à A._____ le contenu de l'entretien du 15 décembre précédent et lui a transmis le cahier des charges du poste administratif proposé. Un délai au 9 janvier 2017 lui a été imparti pour accepter ou refuser ce poste.

B.e Par courriel du 21 décembre 2016, l'employé a refusé le poste. Il a expliqué, en substance, qu'il souhaitait être affecté à un autre service, que la masse de travail correspondant au cahier des charges dépassait largement une occupation à 100 % et qu'il n'avait pas été tenu compte du problème de la fumée de cigarette entrant par la fenêtre de son bureau.

B.f Dans un courriel du 5 janvier 2017 adressé à E._____ et G._____, H._____, hygiéniste du travail, se référait à un entretien téléphonique avec E._____ et indiquait qu'il allait entreprendre une évaluation des conditions de travail dans le bureau de l'employé.

C.

C.a En date du 11 janvier 2017, l'EPFL a adressé à son employé un projet de lettre de résiliation de leurs rapports de travail « due à une réorganisation » et lui a imparti un délai au 20 janvier 2017 pour prendre position par écrit sur son contenu. Ledit projet mentionnait notamment que le Service de sécurité, prévention et santé avait été mandaté pour évaluer les conditions de travail dans le bureau de A._____ suite aux problèmes de fumée qu'il avait évoqués.

C.b Par courriel du 20 janvier 2017, le prénommé a rappelé qu'il souhaitait de longue date être affecté à un autre service, toute une série d'événements ayant sérieusement entamé sa confiance en ses supérieurs directs. Il a, par ailleurs, mentionné avoir refusé un poste de magasinier au printemps 2016, en raison du climat de travail au B._____, ainsi qu'une autre proposition prévoyant un mi-temps « au bureau » et un autre « au B._____ », en collaboration avec un collègue. Il a déploré le fait qu'on lui ait proposé un poste pratiquement identique à celui qu'il occupait et s'est également plaint des conditions de travail, évoquant les nuisances sonores et olfactives provoquées par les fumeurs et se disant reconnaissant des

mesures prises en vue d'évaluer le problème. Il a, au final, considéré la résiliation de ses rapports de service comme injustifiée.

D.

D.a Par décision du 30 janvier 2017, l'EPFL, se fondant sur l'art. 10 al. 3 let. e de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers, RS 172.220.1), a signifié à l'employé la résiliation de leurs rapports de travail, avec effet au 30 avril 2017, et l'a libéré de son obligation de travailler à partir du 1^{er} février 2017. Elle a, en substance, relevé qu'en prévision de la suppression de son poste pour cause de restructuration, il s'était vu proposer trois postes, entre avril et décembre 2016, et qu'il les avait tous refusés. Elle a précisé que le dernier emploi offert, lequel ne représentait pas un taux d'occupation supérieur à 100 %, était « acceptable », et a confirmé que le service compétent avait été saisi pour évaluer la problématique de la fumée de cigarette entrant dans son bureau. L'inexistence d'un autre poste au sein de l'école, correspondant à son profil et à ses attentes professionnelles, était en outre mise en évidence.

D.b Le 7 février 2017, le rapport d'évaluation de l'hygiéniste du travail (rapport d'évaluation) concernant la fumée passive subie par l'employé dans son bureau, daté au 26 janvier 2017, a été transmis à E._____. Il en ressortait que la zone fumeurs, installée à proximité du bureau en question, devait être déplacée sans délai car elle induisait un danger en raison du non-respect de prescriptions de sécurité (interdiction de fumer dans une zone de stockage de gaz et de produits chimiques). Dès le 8 février 2017, l'interdiction de fumer dans l'espace concerné a été décrétée.

E.

E.a En date du 24 février 2017 (date du timbre postal), A._____ a saisi la Commission de recours interne des EPF (CRIEPF) d'un recours contre la décision précitée, concluant à sa réintégration dans un emploi au sein de l'EPFL « dans une autre unité ». Il a, en particulier, expliqué avoir évoqué à plusieurs reprises son souhait d'être transféré dans un autre service, précisant ne pas avoir été en mesure de postuler à l'interne sans l'aval des ressources humaines. Il a avancé qu'aucun des postes qui lui avaient été proposés n'étaient équivalents à celui d'acheteur et qu'ils étaient « bricolés » et non garantis sur la durée. Il s'est encore plaint des nuisances provoquées par la fumée de cigarette pénétrant dans son bureau, où il serait resté cantonné en cas d'acceptation du dernier emploi proposé.

E.b Par décision du 29 août 2017, notifiée le 5 septembre suivant, la CRIEPF a admis le recours de l'employé et annulé la décision de l'EPFL

du 30 janvier 2017. La commission fédérale a donné ordre à l'EPFL, d'une part de proposer à celui-ci un autre travail pouvant être raisonnablement exigé de lui et, d'autre part, de lui verser son salaire intégral rétroactif au 1^{er} mai 2017. A l'appui de sa décision, la CRIEPF a, dans un premier temps, indiqué que l'employeur aurait dû se baser sur l'art. 10 al. 3 let. d LPers, et non sur la let. e de cette disposition, pour justifier le licenciement. Dans un deuxième temps, elle a examiné si la résiliation était fondée sur des motifs objectivement suffisants, au sens de l'art. 10 al. 3 let. d LPers. Se basant notamment sur le plan social pour le domaine des EPF (plan social), elle a retenu que la mise en place de C. _____, au sein de l'EPFL, s'apparentait à une restructuration ou à tout le moins à une réorganisation assimilable à des impératifs économiques ou des impératifs d'exploitation majeurs, selon les termes de l'art. 10 al. 3 let. e LPers. Se prononçant ensuite sur la question de savoir si le dernier poste offert à l'employé constituait un autre travail pouvant être raisonnablement exigé de lui, elle a comparé le cahier des charges de l'ancien poste et celui du nouvel emploi proposé, et a conclu que la charge de travail occasionnée par le nouveau poste ne dépassait pas un taux d'occupation de 100 %. Relevant que le salaire qu'aurait touché l'employé aurait été le même et que la durée du trajet n'aurait pas changé, la CRIEPF a retenu que le travail proposé en décembre 2016 remplissait les conditions posées à l'annexe du plan social. Elle a considéré, en outre, que les tâches prévues, bien que différentes de celles d'acheteur tactique exercées depuis 2013, étaient compatibles avec sa fonction et sa formation et n'auraient entraîné ni une totale inexploitation de ses capacités, ni ne lui auraient imposé des exigences excessives. Elle a, par ailleurs, souligné que rien n'indiquait que le poste – de durée indéterminée – était « bricolé » et non garanti sur la durée.

En revanche, la commission fédérale a estimé que l'EPFL, en n'attendant pas le résultat du rapport d'évaluation avant de donner un délai à l'employé pour refuser ou accepter le poste, avait contrevenu à son devoir de protection de la santé du travailleur et au principe de la bonne foi. Ne s'arrêtant ni sur les autres motifs de refus du dernier poste proposé, ni sur les autres postes offerts à l'employé, elle a retenu qu'il ne pouvait être reproché à A. _____ d'avoir fautivement refusé un autre travail pouvant être raisonnablement exigé de lui, au sens de l'art. 10 al. 3 let. d LPers. Renonçant à examiner si les conditions d'application de l'art. 10 al. 3 let. e LPers – qui ne présuppose pas de faute du travailleur – étaient réunies, elle a estimé, dans un troisième temps, que le licenciement avait été prononcé abusivement au sens de l'art. 34c al. 1 let. b LPers.

F.

Par mémoire du 4 octobre 2017, l'EPFL (recourante) a saisi le Tribunal administratif fédéral (le Tribunal) d'un recours contre la décision de la CRIEPF (l'autorité inférieure) précitée. Elle a conclu, principalement, à l'annulation de la décision querellée et à la constatation de la validité de la décision de fin des rapports de travail du 30 janvier 2017, subsidiairement à « ne pas prononcer la réintégration » en cas d'admission du recours, au vu de l'absence de poste disponible en son sein.

La recourante a, en substance, relevé que le dernier poste proposé à A._____ (l'intimé) était « acceptable », au motif que des investigations concernant la fumée de cigarettes avaient été entamées. A ce propos, elle a indiqué que personne n'avait jamais été conscient de l'existence du danger mis en exergue par l'hygiéniste du travail et qu'au demeurant, l'intimé ne s'était jamais plaint de la fumée avant décembre 2016, contrairement à ce qu'avait retenu l'autorité inférieure. Défendant l'application correcte de l'art. 10 al. 3 let. e LPers au cas d'espèce, elle a mis en évidence d'autres raisons à l'origine du refus par son employé du dernier emploi proposé, notamment son souhait d'être affecté à une autre unité et d'évoluer sous une autre hiérarchie, précisant que même après avoir eu connaissance des démarches de son employeur en vue de régler le problème de fumée, il n'avait jamais émis le désir d'accepter le nouveau cahier des charges. Abordant le fait qu'au cours de procédure devant la CRIEPF, l'intimé avait affirmé être prêt à accepter le poste d'employé administratif au B._____, au vu de l'interdiction de fumer décrétée le 8 février 2017, la recourante a déclaré que l'emploi en question avait déjà été repourvu. Elle a, finalement, contesté l'existence d'un vice qualifié entachant sa décision de résiliation.

G.

Par réponse du 13 octobre 2017, l'intimé a implicitement conclu au rejet du recours.

Pour l'essentiel, il a souligné que le dernier poste proposé n'était devenu « acceptable » qu'après son licenciement et qu'il avait été repourvu très vite, sans que la recourante n'ait manifesté la volonté de le garder sous contrat. Il a, en outre, jugé peu réaliste le fait que ses supérieurs directs successifs, fumeurs pour la plupart, n'aient pas pris conscience du risque représenté par les déchets et autres bouteilles de gaz déposés près de la zone fumeurs. Au sujet de la fumée, il a assuré avoir évoqué le problème à plusieurs reprises avec ses supérieurs avant décembre 2016, en vain, concédant ne disposer d'aucune preuve écrite. Il s'est toutefois référé au témoignage potentiel d'un ancien collaborateur qui, aux dires d'un autre

ancien collègue, se serait également plaint de ce problème par le passé. Arguant que les questions de sécurité et de bien-être au travail n'étaient pas la priorité de son employeur, il a, par ailleurs, prétendu ne s'être rendu compte que son contrat de travail était en jeu qu'en décembre 2016. S'agissant de ses recherches d'emploi, il a affirmé avoir effectué des postulations internes, sans succès, et n'avoir dans ce cadre pas obtenu le soutien escompté de sa hiérarchie. Il est ensuite revenu sur ses exigences pour un nouveau poste, à savoir une collaboration et un environnement de travail sains, ainsi que des perspectives d'avenir, concédant qu'il aurait pu envisager d'accepter le dernier emploi proposé pour autant qu'il fût temporaire.

Par réponse du 31 octobre 2017, l'autorité inférieure a également conclu au rejet du recours, renvoyant à sa décision du 29 août 2017.

H.

Dans sa réplique du 22 novembre 2017, la recourante a pour l'essentiel persisté dans son argumentation et confirmé ses conclusions au recours.

Elle a, notamment, insisté sur le fait que l'intimé avait clairement émis le désir d'être transféré dans un autre service, excluant toute possibilité d'acceptation d'un cahier des charges l'obligeant à rester dans son unité. Elle a contesté l'existence de plaintes concernant la fumée antérieurement à décembre 2016, expliquant avoir pris rapidement des mesures suite aux doléances de son employé. Rappelant que celui-ci avait été soutenu dès le moment où la suppression de son poste était connue, elle a répété ne plus avoir de place de travail à offrir et a soutenu qu'on ne pouvait lui reprocher de ne pas avoir proposé à l'intimé le poste pour une durée temporaire, tout en lui assurant pour l'avenir un nouveau poste plus attrayant à ses yeux.

I.

Dans sa duplique du 14 décembre 2017, l'intimé a regretté de ne jamais avoir pu verbaliser ses aspirations professionnelles profondes et a encore une fois dénoncé les lacunes sécuritaires sur son ancien lieu de travail.

L'autorité inférieure a, dans sa duplique du 18 décembre 2017, renvoyé au contenu de sa réponse du 31 octobre 2017, la recourante maintenant pour sa part ses conclusions au recours dans ses observations finales du 18 janvier 2018.

J.

Les autres faits et arguments des parties seront repris, en tant que besoin, dans les considérants en droit du présent arrêt.

Droit :**1.**

La procédure de recours devant le Tribunal est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) n'en dispose pas autrement (cf. art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (cf. art. 7 PA), ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

1.1 Conformément à l'art. 31 LTAF, le Tribunal connaît, sous réserve des exceptions prévues à l'art. 32 LTAF, des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par les autorités mentionnées à l'art. 33 LTAF. En l'occurrence, la décision attaquée de la CRIEPF satisfait aux conditions qui prévalent à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA et n'entre pas dans le champ d'exclusion matériel de l'art. 32 LTAF. La commission fédérale est une autorité précédente au sens de l'art. 33 let. f LTAF (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2281/2017 du 12 octobre 2017 consid. 1.1). Il résulte par ailleurs de l'art. 62 al. 2 de l'ordonnance du Conseil des EPF du 15 mars 2001 sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (OPers-EPF, RS 172.220) que les décisions de la CRIEPF peuvent faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif fédéral.

La compétence du Tribunal pour connaître du présent litige est donc donnée.

1.2 L'EPFL a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Elle est particulièrement atteinte et a un intérêt digne de protection à requérir son annulation ou sa modification (cf. art. 48 al.1 PA). Elle a donc qualité pour recourir.

1.3 Présenté dans le délai (cf. art. 50 al. 1 PA) et les formes (cf. art. 52 al. 1 PA) prescrits par la loi, le recours est ainsi recevable et il convient d'entrer en matière.

1.4 Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation

inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine toutefois avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et, dans le doute, ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2578/2016 du 17 octobre 2017 consid. 2.1).

1.5 Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (cf. art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (cf. art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (cf. art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise. Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2 et réf. cit.).

2.

L'objet du présent litige porte sur le point de savoir si la CRIEPF a, à raison, admis le recours de l'intimé du 24 février 2017 et annulé la décision de la recourante du 30 janvier 2017, ordonnant à celle-ci, d'une part de proposer à l'intimé un autre travail pouvant être raisonnablement exigé de lui, et d'autre part de lui verser son salaire intégral rétroactif au 1^{er} mai 2017.

A ce titre, le Tribunal présentera le droit applicable (cf. *infra* consid. 3), puis examinera les griefs relatifs à la base légale à l'origine de la décision de résiliation des rapports de service (cf. *infra* consid. 4), ainsi qu'à la validité des motifs de licenciement invoqués (cf. *infra* consid. 5).

3.

Les rapports de travail des collaborateurs du domaine des Ecoles polytechniques fédérales, dont la recourante fait partie (cf. art. 1 al. 1 let. b de la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales [loi sur les EPF, RS 414.110]), sont régis par la LPers, pour autant que la loi sur les EPF n'en dispose pas autrement (cf. art. 17 al. 2 de la loi sur les EPF). Le Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) est également applicable, par analogie (cf. art. 6 al. 2 LPers), de même que l'OPers-EPF, conformément à la norme de délégation figurant à l'art. 2 al. 2 de

l'ordonnance-cadre du 20 décembre 2000 relative à la loi sur le personnel de la Confédération (Ordonnance-cadre LPers, RS 172.220.11), qui trouve sa base légale à l'art. 37 al. 3 LPers. Les exceptions prévues à l'art. 1 al. 2 OPers-EPF, qui ne concernent pas le présent cas, sont réservées. L'ordonnance sur le personnel de la Confédération du 3 juillet 2001 (OPers, RS 172.220.111.3) n'est, quant à elle, pas applicable au personnel de l'EPFL (cf. art. 1 al. 2 let. c OPers).

4.

La recourante a motivé sa décision de résiliation sur la base de l'art. 10 al. 3 let. e LPers, aux termes duquel l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas d'impératifs économiques ou d'impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où il ne peut proposer à l'employé un autre travail pouvant être raisonnablement exigé de lui.

Dans sa décision du 29 août 2017, l'autorité inférieure a toutefois substitué une autre base légale à cette disposition, examinant le cas prioritairement sous l'angle de l'art. 10 al. 3 let. d LPers, selon lequel l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant être raisonnablement exigé de lui. Dans son recours, l'EPFL défend l'application de l'art. 10 al. 3 let. e LPers au cas d'espèce.

4.1 Selon la jurisprudence et la doctrine, l'art. 10 al. 3 let. d LPers doit se lire avant tout en relation avec l'art. 10 al. 3 let. e LPers, qui est applicable uniquement dans le cas d'impératifs – économiques ou d'exploitation majeurs – découlant d'une réorganisation ou restructuration de grande ampleur. Dans de tels cas de figure, l'employé doit être prêt, si besoin est, à prendre un autre poste acceptable. S'il n'est pas disposé à accepter un tel poste, il peut être licencié sur la base du motif objectivement suffisant de l'art. 10 al. 3 let. d LPers (cf. ATAF 2015/48 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5665/2014 du 29 septembre 2015 consid. 4.2 et jurispr. cit. ; RÉMY WYLER/MATTHIEU BRIGUET, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, Lausanne 2017, p. 79).

4.2 En l'espèce, la recourante revendique l'existence d'une réorganisation ou restructuration de grande ampleur au sens de l'art. 10 al. 3 let. e LPers, ce que ne conteste du reste pas l'intimé, pas plus que l'autorité inférieure qui a retenu que la mise en place de C._____ relevait d'impératifs économiques ou d'impératifs d'exploitation majeurs (cf. décision du 29 août 2017 consid. 5). Par ailleurs, elle soutient que le dernier emploi proposé à l'intimé était acceptable et il ressort de sa décision de résiliation

du 30 janvier 2017 que le licenciement de ce dernier a été prononcé essentiellement en conséquence de son refus de dit emploi. Dès lors, c'est à raison que l'autorité inférieure a examiné le litige en priorité sous l'angle de l'art. 10 al. 3 let. d LPers.

5.

Il convient à présent de déterminer si la recourante était légitimée à mettre un terme aux rapports de travail la liant à l'intimé sur la base de l'art. 10 al. 3 let. d LPers, en raison d'impératifs économiques ou d'impératifs d'exploitation majeurs au sens de l'art. 10 al. 3 let. e LPers. Il s'impose, dans ce cadre, d'examiner d'une part si la suppression du poste de l'employé se justifiait en raison d'une réorganisation ou restructuration de grande ampleur et, d'autre part, si l'employé en question a refusé un autre travail qui pouvait être raisonnablement exigé de lui.

5.1 La question de savoir si une unité administrative ou un poste de travail est encore nécessaire – et donc si la réorganisation ou restructuration paraît indiquée – est d'ordre organisationnel, raison pour laquelle la mise en œuvre d'une réorganisation ne consiste pas en une question relevant du droit du personnel. En principe, les autorités judiciaires n'ont pas à se prononcer sur le caractère adéquat de ces mesures de réorganisation. Il en résulte que ces dernières sont dans une large mesure soustraites au contrôle judiciaire. L'évolution des besoins de l'administration, fondée sur des considérations objectives ou faisant suite à des décisions d'ordre organisationnel adoptées régulièrement qui touchent l'autorité, doivent en principe être reconnues comme des motifs objectifs de résiliation au sens de l'art. 10 al. 3 let. e LPers. Aussi, le Tribunal administratif fédéral se limite à examiner si lesdites mesures reposent sur des motifs sérieux et si elles ne sont pas uniquement un prétexte avancé pour influencer un rapport de travail particulier, ce qui serait constitutif d'un abus de droit (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-7689/2016 du 19 janvier 2018 consid. 5.1.1 et jurisp. cit.).

Au cas d'espèce, comme il a été dit (cf. consid. 4.2), toutes les parties se rejoignent sur le fait que la mise en place, au sein de l'EPFL, de l'outil informatique C._____, impliquant une nouvelle organisation de centralisation des achats au sein du B._____, constitue une réorganisation ou restructuration de grande ampleur et qu'elle est à l'origine de la suppression du poste d'acheteur tactique qu'occupait l'intimé. Etant entendu que rien au dossier ne laisse supposer que l'adoption de C._____ ait été avancée comme prétexte pour licencier l'employé, il y a lieu de renvoyer à l'argumentation développée par l'autorité inférieure (cf. décision du

29 août 2017 consid. 5) et de retenir que la suppression de son poste était justifiée.

5.2 Aux termes de l'art. 21 al. 2 let. b et c OPers-EPF, qui concrétise notamment l'art. 10 al. 3 LPers, ont priorité sur le licenciement l'affectation du collaborateur à un autre travail du domaine des EPF pouvant être raisonnablement exigé de lui, ainsi que le soutien à la réorientation professionnelle ou à la recherche d'un travail à l'extérieur du domaine des EPF, pouvant être raisonnablement exigé du collaborateur. Le plan social, adopté en application de l'art. 21 al. 4 OPers-EPF, concrétise les mesures en cas de restructuration préconisées à l'art. 21 OPers-EPF. Son art. 7 § 1 stipule que si une personne refuse un poste raisonnablement exigible, ses rapports de travail peuvent être résiliés pour le prochain terme de résiliation, la résiliation n'étant pas assimilée à un licenciement en l'absence de faute du collaborateur au sens de l'art. 49 OPers-EPF. Selon l'art. 7 § 2, de même, la résiliation n'est pas assimilée à un licenciement en l'absence de faute du collaborateur lorsque la personne concernée refuse de coopérer à son remplacement à l'extérieur, individuel ou en groupe, à un programme de placement ou à son placement, ou encore ne prête pas son soutien actif à ces mesures.

L'annexe au plan social énumère les conditions qui doivent être remplies pour qu'un poste à l'intérieur du domaine des EPF soit réputé « raisonnablement exigible ». Premièrement, la différence salariale qui peut être atteinte est plafonnée en fonction de l'échelon fonctionnel du travailleur. Deuxièmement, le trajet journalier pour se rendre au nouveau lieu de travail avec les transports publics ne doit pas dépasser, en règle générale, deux heures de porte à porte pour l'aller et deux heures pour le retour. Troisièmement, la personne doit, après une éventuelle courte formation, être en mesure d'exercer la fonction avec de bonnes prestations, étant tenu compte de la formation, de la langue et de l'âge de la personne concernée.

5.3 L'autorité inférieure a procédé à un examen détaillé du caractère raisonnablement exigible du dernier poste proposé à l'intimé, en décembre 2016. Retenant que la charge de travail occasionnée par le nouveau cahier des charges proposé à ce dernier ne dépassait pas un taux d'occupation de 100 %, que le salaire et la durée du trajet étaient les mêmes et que l'intimé avait la capacité d'exercer les nouvelles tâches attribuées, elle a conclu que le poste en question remplissait les conditions posées à l'annexe du plan social. Répondant aux arguments de l'intimé, elle a, en outre, estimé que le poste proposé d'employé administratif au

B. _____ contenait certes des tâches différentes de celles d'acheteur tactique qu'il exerçait depuis 2013, mais qu'elles étaient totalement compatibles avec sa fonction et sa formation. Par ailleurs, les nouvelles tâches n'entraînaient pas une totale inexploitation de ses capacités et ne lui imposaient pas des exigences complètement excessives (cf. à ce propos : arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5218/2013 du 9 septembre 2014 consid. 7.4.2.1 et jurispr. cit.). L'autorité inférieure a encore considéré que rien au dossier n'indiquait que le poste était « bricolé » et non garanti sur la durée, le cahier des charges prévoyant en particulier un engagement de durée indéterminée (cf. décision du 29 août 2017 consid. 6.2 à 6.4).

L'argumentation de l'autorité inférieure résumée ci-dessus est exhaustive et convaincante. Elle n'a, de surcroît, fait l'objet d'aucune critique de la part des autres parties dans le cadre de la présente procédure de recours. Il convient dès lors de considérer, avec l'autorité inférieure, que le dernier poste proposé à l'intimé pouvait, sur les aspects évoqués, être raisonnablement exigé de lui.

5.4 Cela étant, l'autorité inférieure a tout de même retenu que le poste d'employé administratif au B. _____, proposé à l'intimé en décembre 2016, ne pouvait être considéré comme un autre travail pouvant être raisonnablement exigé de lui, au regard de l'art. 10 al. 3 let. d LPers. Elle a expliqué que l'employeur aurait dû attendre le résultat du rapport d'évaluation concernant la problématique de la fumée passive et prendre les mesures imposées par les circonstances, avant de donner un délai à l'employé pour refuser ou accepter le poste en question. En ne procédant pas de la sorte, l'EPFL aurait contrevenu à son devoir de protection de la santé du travailleur et au principe de la bonne foi.

Il convient dès lors de s'intéresser plus particulièrement à cette problématique qui se trouve être le cœur du litige.

5.4.1 L'autorité inférieure a mis en évidence le fait que l'employé avait, d'une part, indiqué s'être plaint depuis six ans de la zone fumeurs et s'était dit, d'autre part, prêt à accepter le poste en question après avoir appris que le problème était réglé. Elle en a conclu qu'il aurait «selon toute vraisemblance » accepté le poste si ce point avait été réglé au moment où il avait la possibilité de le faire. Au vu des renseignements fournis par E. _____ au cours de l'entretien du 15 décembre 2016 – selon lesquels le bâtiment et son bureau étaient aux normes et qu'aucun autre bureau n'était disponible – l'autorité inférieure a, en outre, retenu que le nouveau travail offert à l'intimé impliquait obligatoirement pour lui de rester dans le bureau qu'il

occupait jusqu'alors. Elle a poursuivi en relevant que son refus d'être affecté au même bureau était justifié, dès lors que la zone fumeurs, située à proximité immédiate dudit bureau, induisait effectivement un danger immédiat pour lui, selon le rapport d'évaluation du 26 janvier 2017. Toujours selon l'autorité inférieure, le fait qu'un mandat d'évaluation ait été donné à un hygiéniste du travail ne garantissait pas encore un changement de situation en faveur de l'intimé, de sorte qu'on ne pouvait exiger de celui-ci qu'il ait accepté le poste une fois ce mandat connu. Dans ces conditions, la recourante aurait dû, selon l'autorité inférieure, attendre le résultat du rapport d'évaluation puis impartir un délai à l'employé pour refuser ou accepter l'emploi proposé.

L'autorité inférieure ne s'est prononcée ni sur les autres motifs de refus du dernier poste proposé, ni sur les autres postes offerts à l'employé, et a retenu qu'il ne pouvait être reproché à A. _____ d'avoir fautivement refusé un autre travail pouvant être raisonnablement exigé de lui, au sens de l'art. 10 al. 3 let. d LPers.

5.4.2 Dans son recours, l'EPFL a fait valoir que des investigations concernant la fumée de cigarettes à proximité du bureau de son employé avaient été entamées et qu'en conséquence, l'emploi proposé était acceptable. L'école a précisé que personne ne s'était plaint de la fumée avant décembre 2016 et que personne n'était conscient du danger mis en exergue dans le rapport d'évaluation. Elle a, en outre, cité d'autres motifs avancés par l'intimé pour expliquer son refus du poste d'employé administratif au B. _____, lesquels ne laissaient pas présumer d'une acceptation du poste en cas de résolution du problème de fumée.

Pour sa part, l'employé a souligné que le poste n'était devenu acceptable à ses yeux qu'après son licenciement, jugeant peu réaliste que ses supérieurs directs fumeurs n'aient pas pris la mesure du risque engendré par les déchets et les bouteilles de gaz déposés près de la zone fumeurs. Il a assuré s'être plaint de la fumée à plusieurs reprises auprès de ses supérieurs, avant décembre 2016, comme l'avait fait avant lui un ancien collaborateur retraité.

5.4.3 Le Tribunal se détermine comme suit sur la question de la fumée passive et des lacunes sécuritaires en lien avec la zone fumeurs qui était située à proximité du bureau de l'intimé, comme motifs propres à rendre le poste proposé non raisonnablement acceptable.

5.4.3.1 Il sied d'emblée de noter qu'aucun élément concret ou moyen de preuve au dossier ne vient étayer l'affirmation de l'intimé selon laquelle il se serait plaint à répétées reprises auprès de ses supérieurs, avant le 15 décembre 2016, de la fumée passive émanant de la zone fumeurs. Il a, du reste, concédé ne disposer d'aucune pièce écrite de nature à confirmer ses allégations. Il a, certes, évoqué la possibilité que le Tribunal entende un ancien collègue qui aurait, avant lui, également fait savoir à ses supérieurs qu'il était dérangé par la fumée de cigarettes pénétrant dans son bureau. Cette offre de preuve doit toutefois être écartée, par appréciation anticipée (cf. art. 33 al. 1 PA). D'une part, l'intimé propose d'entendre non pas l'ancien collègue en question, dont l'identité reste indéterminée, mais un autre collègue qui aurait eu connaissance des récriminations du premier. Dans ces conditions, la force probante d'éventuelles déclarations du collègue appelé à témoigner – ne portant pas sur ses propres actes mais sur ceux prétendus d'un tiers inconnu en l'état – paraît d'emblée sujette à caution. D'autre part, force est de relever que le seul fait qu'un collègue se soit plaint n'impliquerait pas encore que l'intimé en ait fait de même. A ce propos, celui-ci n'a pas indiqué dans quelles circonstances précises et auprès de qui exactement il aurait formulé ses doléances, et n'a demandé à faire citer aucune personne susceptible de confirmer ses démarches auprès de ses supérieurs.

En revanche, il ressort du dossier que l'intimé a thématiquement le problème lors de l'entretien du 15 décembre 2016 avec ses supérieurs et G. _____ (cf. acte 3.2 du bordereau de pièces de la CRIEPF), en déplorant le bruit et l'odeur émanant de la zone fumeurs, alors qu'un dernier poste lui était proposé dans le cadre de la restructuration du B. _____. Par la suite, l'employeur a réagi avec une certaine célérité, puisque dès le 5 janvier 2017, l'hygiéniste du travail confirmait à E. _____ qu'il allait entreprendre une évaluation des conditions de travail dans le bureau de l'employé (cf. acte 14.2). Son rapport, établi le 26 janvier 2017 (cf. acte 14.3), était remis à E. _____ le 7 février 2017 (cf. acte 14.4).

Au vu des moyens de preuve versés au dossier, il y a lieu de retenir que la recourante a pris au sérieux la problématique évoquée par l'intimé et ordonné les mesures commandées par les circonstances.

5.4.3.2 Cela étant, l'autorité inférieure a reproché à la recourante de ne pas avoir attendu le résultat du rapport d'évaluation avant de fixer un délai à l'intimé – pour refuser ou accepter l'emploi proposé – et de prononcer son licenciement. Elle a précisé que le seul mandat donné à un hygiéniste du travail – dont l'intimé n'a eu connaissance qu'une fois le délai imparti pour

accepter ou refuser le poste échu – ne garantissait pas encore un changement de situation en faveur de l'intimé.

Il convient de reconnaître que la manière d'agir de la recourante est critiquable. Toutefois, on ne peut déduire des éléments du dossier que l'employeur a donné à son employé des raisons de penser qu'il ne prenait pas au sérieux ses revendications ou qu'il ne suivrait pas les recommandations de l'hygiéniste du travail. Dès la réception du courrier du 11 janvier 2017 (cf. acte 3.5.2.1) à tout le moins, l'intimé avait connaissance du mandat d'évaluation confié au service compétent. Il s'en est d'ailleurs montré reconnaissant dans son courriel du 20 janvier 2017 (cf. acte 3.4), ce qui laisse penser qu'il était satisfait de la réaction de son employeur. A ce stade, même si le délai pour rendre réponse quant à l'emploi proposé était déjà formellement arrivé à échéance, rien ne l'aurait empêché de faire savoir à son employeur qu'il souhaitait revenir sur sa décision en acceptant le poste, dans le délai octroyé pour prendre position sur le projet de décision transmis le 11 janvier 2017. Or, tel n'a pas été le cas.

Par ailleurs, il s'impose de replacer ces faits dans leur contexte. La suppression du poste d'acheteur tactique de l'intimé était prévue depuis plusieurs mois, dans le cadre d'une restructuration de grande ampleur. Dès avril 2016, plusieurs solutions de remplacement ont été étudiées, un poste en logistique lui ayant été notamment proposé (cf. acte 3.1). En décembre 2016, une dernière offre d'emploi lui a été soumise et il a été avisé du fait que son poste allait disparaître dès le début de l'année 2017. Il y a lieu de ne pas occulter les impératifs – induits par la mise en place de C. _____ – auxquels l'employeur était soumis, notamment la nécessité d'assurer la bonne marche de la transition informatique, si besoin en engageant un autre collaborateur en cas de refus du poste par l'intimé. Tout en préservant au mieux les intérêts de celui-ci, la recourante était tenue de tout mettre en œuvre pour assurer la mise en place de C. _____ dans les meilleures conditions, dans son propre intérêt et celui de ses employés dans leur ensemble. On ne saurait donc apprécier la situation sous la seule aune des intérêts de l'intimé. Dans ces conditions, il y a lieu de ne pas juger trop sévèrement la hâte affichée par la recourante pour clore le dossier de l'intimé.

Il convient encore de souligner que le problème posé par la zone fumeurs n'était en aucun cas directement lié au poste d'employé administratif, proposé à l'employé en décembre 2016. Ce problème était, selon l'intimé lui-même, déjà d'actualité lorsqu'il occupait son poste d'acheteur tactique, entamé début 2013. Avant l'évocation concrète d'un risque de licenciement

en décembre 2016, il n'a pas démontré s'en être plaint ou avoir envisagé de quitter son travail, ce qui laisse penser que les désagréments causés par les discussions et la fumée de cigarette n'étaient pas insoutenables à ses yeux au point qu'il refuse de continuer de travailler dans ces conditions. Le non-respect des prescriptions de sécurité, mis en évidence par le rapport d'évaluation, n'a pour sa part pas pesé dans la balance au moment où l'intimé a fait le choix de décliner le dernier poste proposé, puisqu'il ignorait le constat de ce manquement. Dès lors, même si l'employeur avait pris toutes les mesures propres à garantir la santé et le bien-être de l'intimé, en interdisant la fumée dans la zone concernée avant de lui impartir un délai pour accepter ou refuser le poste proposé, rien n'indique que l'employé aurait fait le choix de l'acceptation, contrairement à ce qu'a estimé de manière péremptoire l'autorité inférieure. On ne saurait donc retenir que la recourante, en ne prenant pas les mesures adéquates suffisamment tôt, n'a pas rendu possible la poursuite des rapports de travail.

5.4.3.3 Tel est d'autant moins le cas qu'il ressort clairement du dossier que d'autres motifs plus importants ont incité l'intimé à refuser le dernier emploi qui lui a été offert, faisant ainsi apparaître la problématique de la fumée comme une préoccupation certes sérieuse, mais pas majeure.

Ainsi, dans son courriel du 21 décembre 2016 à E. _____ et F. _____ (cf. acte 14.1), l'employé a indiqué d'emblée que son souhait était d'être affecté à un autre service et qu'il n'était pas prêt à accepter un cahier des charges l'obligeant à rester dans son service. Il relevait également une perte de confiance et faisait allusion à « d'autres raisons » qu'il ne précisait pas. Dans son courriel du 20 janvier 2017 (cf. acte 3.4), il a insisté une nouvelle fois sur sa volonté ferme d'être transféré dans une autre unité et a indiqué avoir plusieurs fois relancé ses supérieurs à ce propos, déjà avant que la suppression de son poste ait été officiellement thématifiée pour la première fois, en avril 2016. Il a réitéré son désir de quitter le B. _____ dans son recours du 23 février 2017 adressé à la CRIEPF. Dans le cadre de l'échange d'écritures par-devant cette autorité (cf. acte 23), il a exposé en détail les raisons à l'origine de son refus de continuer à travailler au sein du même service. Il s'est plaint d'un climat de travail délétère, critiquant à cet égard le comportement de E. _____ en des termes peu élogieux. Il a déploré les nuisances sonores causées par un collaborateur bruyant et la mauvaise ambiance au B. _____. Il a regretté, en outre, le manque de reconnaissance et de perspectives de progression, relevant que le dernier poste proposé était un « fourre-tout » impliquant des tâches peu intéressantes. Il a, enfin, évoqué une collaboration difficile avec son supérieur F. _____, dépeint comme absent et peu à l'écoute. Il

a précisé ne pas avoir abordé ces motifs de refus plus tôt « du fait de l'implication de plusieurs personnes ». Tous ces motifs, repris pour certains au cours de l'échange d'écritures portant sur la présente procédure de recours, sont étrangers aux problèmes causés par la zone fumeurs.

5.4.3.4 Il est ainsi clair que l'intimé n'était pas du tout satisfait de ses conditions de travail au B._____, au point de vouloir quitter son unité et évoluer sous une autre hiérarchie, et que ses récriminations allaient largement au-delà des désagréments causés par une zone fumeurs installée à proximité de son bureau. A la lumière de ces éléments, une acceptation du poste d'employé administratif par l'intimé, en l'absence hypothétique des désagréments en question, apparaît même très invraisemblable. D'ailleurs, dans son recours introduit auprès de l'autorité inférieure, il a explicitement conclu à sa réintégration « dans une autre unité », excluant tout retour au B._____. Ensuite, informé formellement de la suppression de la zone fumeurs, il s'est bien dit prêt à accepter le poste initialement refusé, mais à la condition qu'il ne soit que temporaire, dans l'attente d'un changement de service (cf. acte 7). Il a même, à ce titre, exigé une assurance écrite de son employeur (cf. réponse du 13 octobre 2017). Cela constitue un autre indice tendant à démontrer que c'est bien la perspective d'être contraint de continuer à travailler au sein du même service qui a incité l'employé à refuser le poste proposé, et non un simple problème de fumée préexistant à la restructuration induite par l'adoption de C._____. En tout état de cause, même dans un tel cas de figure, rien ne l'aurait empêché d'accepter le poste tout en exigeant que des mesures soient prises pour qu'il ne soit plus incommodé par la fumée.

Il sied, à cet égard, de relever que les règles applicables en matière de réorganisation et de restructuration ne visent pas à permettre à un travailleur mécontent de ses conditions de travail d'obtenir un nouveau poste répondant mieux à ses aspirations. Comme l'a mentionné l'autorité inférieure, on ne saurait considérer qu'un autre travail ne peut être raisonnablement exigé de l'employé parce qu'il ne correspond pas à ses attentes (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6509/2010 du 22 mars 2011 consid. 11.2.2). En d'autres termes, les motifs de mécontentement d'un travailleur à son poste de travail, liés à son unité de travail dans son ensemble, ne peuvent motiver à eux seuls, en cas de réorganisation ou de restructuration au sens de l'art. 10 al. 3 let. e LPers, le refus d'un autre poste au sein de la même unité. Si tel était le cas, tout employé serait, dans de tels cas de figure, en position d'exiger d'autres conditions de travail, par exemple une augmentation de salaire. Au cas d'espèce, les motifs ayant conduit l'intimé à refuser le poste d'employé administratif sont de sévères

critiques portant sur les conditions de travail dans son service, qu'il déploierait avant même que son poste d'acheteur tactique ait été menacé. Dites critiques n'ont pas trait au cahier des charges du dernier emploi proposé en décembre 2016. Dès lors, elles ne permettent pas de conclure que ce travail ne pouvait raisonnablement être exigé de l'employé, puisque cela reviendrait à considérer que son ancien poste d'acheteur tactique ne pouvait pas non plus raisonnablement être exigé de lui.

A cet égard, dans le cadre limité de l'examen de l'application de l'art. 10 al. 3 let. d LPers, il n'y a pas lieu de se prononcer sur le bien-fondé des griefs de l'intimé portant sur son environnement de travail.

5.5 Au-delà de la question des motifs l'ayant conduit à refuser le dernier poste proposé, force est de constater que l'intimé n'a pas établi s'être particulièrement impliqué dans la recherche d'un autre emploi. Avisé au plus tard en avril 2016 de la suppression de son poste d'acheteur tactique, il n'a pu, malgré ses allégations, étayer aucune recherche à l'extérieur de l'EPFL. S'agissant des recherches de solutions à l'interne, le dossier ne fait état de démarches que depuis janvier 2017 (cf. acte 12.2). A ce propos, l'explication de l'employé selon laquelle il aurait été dans l'attente d'une autorisation – qu'il n'a du reste pas établi ni même allégué avoir requise – des RH pour postuler à l'interne n'apparaît pas convaincante. La nécessité d'une telle autorisation ne ressort ni de la loi ni de la réglementation interne de l'EPFL. Dès l'instant où il a été mis au courant de la suppression inévitable de son poste, l'intimé était censé mettre tout en œuvre pour trouver un autre emploi, sans se contenter d'attendre des propositions de son employeur dont il n'était, de surcroît, pas satisfait.

5.6 Au vu de ce qui précède, le Tribunal arrive à la conclusion que le poste d'employé administratif au B._____, proposé à l'intimé en décembre 2016, pouvait être raisonnablement exigé de lui. Dès lors, la question de savoir si un ou plusieurs autres postes de même nature lui ont été offerts au printemps 2016 peut souffrir de rester indécise.

La recourante était ainsi légitimée à résilier les rapports de service qui la liaient à l'intimé, sur la base de l'art. 10 al. 3 let. d LPers. En prononçant le licenciement le 30 janvier 2017 pour le 30 avril 2017, elle a, au surplus, respecté le délai légal de résiliation (cf. art. 20a al. 2 let. b OPers-EPF). Dans ces conditions, la résiliation ne saurait être qualifiée d'abusives au sens de l'art. 34c al. 1 let. b LPers et c'est à tort que l'autorité inférieure a admis le recours du 24 février 2017, annulé la décision du 30 janvier 2017,

ordonné à la recourante la réintégration de l'intimé en son sein ainsi que le versement du salaire avec effet rétroactif au 1^{er} mai 2017.

6.

Il s'ensuit que le recours doit être admis et la décision du 29 août 2017 annulée.

7.

7.1 Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

7.2 Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (cf. art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (cf. art. 7 al. 3 FITAF).

En l'occurrence, la recourante a obtenu gain de cause mais n'a pas droit à des dépens en vertu de l'art. 7 al. 3 FITAF.

(le dispositif est porté à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours est admis.

2.

La décision du 29 août 2017 est annulée.

3.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

4.

Il n'est pas accordé de dépens.

5.

Le présent arrêt est adressé :

- à la recourante (Acte judiciaire)
- à l'intimé (Acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (n° de réf.... ; Acte judiciaire)

L'indication des voies de droit se trouve à la page suivante.

Le président du collège :

Le greffier :

Jérôme Candrian

Mathieu Ourny

Indication des voies de droit :

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à 15'000 francs au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (cf. art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (cf. art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (cf. art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains de la partie recourante (cf. art. 42 LTF).

Expédition :