

(Décision du Conseil des écoles polytechniques fédérales du 27 mai 1986)

Bundespersonal. ETHL. Kündigung des Dienstverhältnisses eines ständigen Angestellten durch die Wahlbehörde. Ungenügende Leistungen, fehlende Dynamik und Integration des Angestellten in einen der Entwicklung der Technik unterworfenen Betrieb als triftige Gründe. Unerheblich ist, dass der Angestellte zuvor mehrmals befördert worden war. Keine Verpflichtung der Behörde, in einem solchen Fall dem Angestellten eine andere Stelle anzubieten.

Personnel fédéral. EPFL. Résiliation, par l'autorité, des rapports de service d'un employé permanent. Insuffisance des prestations, manque de dynamisme et d'intégration de l'employé dans une entreprise sujette à l'évolution de la technique en tant que motifs fondés. Peu importe que l'employé ait reçu auparavant plusieurs promotions. L'autorité n'est pas tenue dans un tel cas d'offrir un autre poste à l'employé.

Personale federale. PFL. Disdetta del rapporto di servizio di un impiegato permanente da parte dell'autorità di nomina. Prestazioni insufficienti, mancanza di dinamismo e d'integrazione dell'impiegato in un'azienda soggetta all'evoluzione della tecnica, in quanto motivi fondati. È irrilevante il fatto che l'impiegato sia stato in precedenza promosso a più riprese. Nessun obbligo dell'autorità di offrire, in un caso del genere, un altro posto all'impiegato.

I

Le recourant, programmeur, est employé permanent au sens de l'art. 3, al. 2 du R des employés du 10 novembre 1959 (RS 172.221.104), rattaché au service informatique de l'administration de l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL).

Au printemps 1985, le chef du service informatique de l'administration eut plusieurs discussions avec le recourant à propos de l'avenir professionnel de ce dernier. Ces discussions soulignèrent les difficultés que le recourant rencontrait dans l'accomplissement de sa fonction, difficultés qui n'étaient pas liées à des systèmes informatiques particuliers ni aux absences prolongées du recourant, mais plutôt à ses aptitudes personnelles.

Au mois de juillet 1985, il fut convenu d'accorder au recourant un délai jusqu'à la fin de l'année 1985 pendant lequel il devait apporter la preuve de ses capacités. Le recourant se déclara prêt à envisager lui-même un changement s'il voyait que cette activité ne lui convenait vraiment pas.

D'autres entretiens eurent lieu à fin 1985 et au début de 1986 au cours desquels il fut constaté que la situation ne s'était pas améliorée. Le président de l'EPFL signifia alors au recourant, par décision du 31 janvier 1986, la résiliation de ses rapports de service, sans faute de sa part, avec effet au 31 juillet 1986. Les motifs à la base de cette décision sont résumés comme suit: inadaptation des aptitudes professionnelles du recourant à la fonction qu'il occupe, manque de dynamisme et d'intégration au service informatique, inexistence d'un poste correspondant à ses aptitudes à l'EPFL.

Le recourant s'opposa à cette décision par recours administratif au Conseil des écoles polytechniques fédérales (CEPF). Il conclut à l'annulation de la décision attaquée et demanda à conserver un poste de travail à l'EPFL, si nécessaire en envisageant un changement de fonction.

L'instance inférieure conclut au rejet du recours.

II

1. ...

2. Selon l'art. 8, al. 2 du R des employés, auquel le recourant est soumis, les rapports de service peuvent être résiliés par l'une ou l'autre des parties, par écrit et avec indication des motifs, en respectant les délais légaux. Le règlement ne prescrit pas de conditions matérielles auxquelles l'autorité qui nomme devrait satisfaire lorsqu'elle entend licencier un employé. Selon le Tribunal fédéral (ATF 99 Ib 136, ATF 108 Ib 209), la question de savoir quand sont remplies les conditions permettant de mettre fin aux rapports de service d'un employé relève de la libre appréciation de l'autorité. Elle n'est pas moins libre que lorsqu'elle décide du renouvellement des rapports de service d'un fonctionnaire selon l'art. 57 de la LF du 30 juin 1927 sur le statut des fonctionnaires (RS 172.221.10), qui prévoit expressément que l'autorité qui nomme décide librement du renouvellement de ces rapports. Celle-ci doit toutefois exercer son pouvoir d'appréciation dans les limites constitutionnelles de l'activité administrative, comme dans tout autre domaine. Elle ne pourra résilier des rapports de service que pour des motifs fondés.

Le Tribunal fédéral ne définit pas plus avant la notion de motif fondé, mais constate qu'il suffit que le licenciement soit prononcé dans le cadre du pouvoir d'appréciation de l'administration et qu'il apparaisse comme une mesure raisonnable au vu des prestations et du comportement de l'employé et compte tenu des composantes personnelles et des données particulières au service en question. Le motif fondé n'est donc pas un motif qualifié mais une raison objectivement pertinente. Ce critère trouve une application générale pour l'activité administrative (cf. Elmar Mario Jud, Besonderheiten öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse nach schweizerischem Recht, insbesondere bei deren Beendigung aus nichtdisziplinarischen Gründen, thèse Fribourg, St-Gall 1975, p. 167). Selon Hermann Schroff/David Gerber (Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen, St-Gall 1985, p. 80), les motifs fondés sont des motifs d'une «certaine importance» qui doivent être suffisants pour mettre fin à des rapports de service; il doit s'agir de motifs objectifs et soutenable afin que le licenciement ne constitue pas un acte administratif arbitraire.

3. Le recourant s'étonne tout d'abord d'être, depuis avril 1985, poussé par son chef de service à chercher un nouvel emploi, alors qu'il a passé 15 ans au service de l'EPFL et que trois promotions lui ont été accordées, la dernière fois avec effet au 1er janvier 1983.

Selon le Tribunal fédéral (arrêt non publié du 20 août 1976 en la cause Sch., cité par Schroff/Gerber, op.cit., p. 83), une promotion n'est importante pour apprécier les motifs d'une résiliation ultérieure des rapports de service que dans la mesure où elle comportait une augmentation des responsabilités du fonctionnaire ou de l'employé. Par ailleurs, elle signifie seulement qu'au moment où elle a été accordée, les conditions étaient remplies, c'est-à-dire que l'employé ou le fonctionnaire était, de par son comportement et ses prestations, apte à exercer sa fonction (cf. ch. 135.1 des prescriptions concernant les promotions édictées

par le Département fédéral des finances, publiées dans Prescriptions concernant le personnel de l'administration générale de la Confédération, 38.0.2). Cela ne veut en revanche pas dire que la personne promue continuera dans le futur de satisfaire aux exigences.

Dans sa réponse du 8 avril, l'instance inférieure relève que les promotions accordées au recourant ne l'ont pas été en reconnaissance de services rendus mais davantage dans le but de l'encourager à faire mieux. Elle fait également état de sévères mises en garde adressées au recourant à la fin des années septante.

Afin de respecter le principe de la bonne foi, il n'est pas admissible d'invoquer des faits qui se sont déroulés avant la date de la dernière promotion pour motiver la résiliation des rapports de service.

Au vu du dossier, il ne peut être répondu clairement à la question de savoir si les conditions de promotion étaient remplies au 1er janvier 1983. Cela, toutefois, importe peu dans le cadre du présent recours. Il convient bien plus d'examiner si, par la suite, le recourant était apte à exercer sa fonction.

4. Selon la doctrine et la jurisprudence (Schroff/Gerber, op.cit., p. 102 s.; ATF 101 Ib 205), l'insuffisance des prestations est un motif fondé qui permet à l'administration de résilier des rapports de service en application de l'art. 8 du R des employés. Le fait de savoir si les prestations fournies sont suffisantes ou non dépend des exigences attachées au poste occupé et de la classe de traitement. Peu importe par ailleurs que l'insuffisance soit due à une diminution des prestations de l'employé ou du fonctionnaire ou au fait que ce dernier n'est plus en mesure de suivre l'évolution dans son domaine.

Selon son cahier des charges, le recourant doit consacrer 60% de son temps de travail à l'analyse, la programmation, l'implantation et l'entretien de systèmes informatiques, suivant les instructions du chef de service et de manière indépendante. Dans son mémoire, le recourant écrit: «J'ai effectué, malgré une promotion assortie d'un changement de fonction (sans aucune formation particulière ni cours), plutôt des tâches de programmation et d'opérations que du travail d'analyste.»

Il se plaint de ne pas avoir eu l'occasion de traiter lui-même des projets complets et a le sentiment que l'on cherche à lui faire faire les frais de sa complaisance à exécuter trop souvent des travaux inférieurs à ceux décrits dans son cahier des charges. Dans sa réponse du 8 avril 1986, l'instance inférieure fait remarquer que le chef du service informatique n'a pas cessé d'appuyer le recourant pour lui inculquer une méthode de travail et qu'il a tenté, sans succès, de le charger d'un projet qu'il aurait traité de manière indépendante. Ces faits sont confirmés par la lettre du chef du service informatique du 7 mai 1985. Celui-ci y constate les difficultés du recourant à organiser logiquement des programmes, précise qu'il ne peut envisager d'intervenir systématiquement dans la réalisation des programmes de ce dernier, ni continuer de voir les projets dans lesquels il intervient se réaliser aussi péniblement. Il ressort également de cette lettre que l'écart entre les prestations du recourant et ce qui pourrait raisonnablement être attendu de lui devient de plus en plus profond et qu'il est apparu fondé, au recourant également, de remettre en cause son orientation professionnelle en envisageant plutôt une activité liée à l'exploitation que son poste actuel d'analyste-programmeur.

Vu cette situation, il n'est pas étonnant que le remplacement du chef de service ait été confié régulièrement à de nouveaux arrivés dans le service. Le cahier des charges du recourant mentionne effectivement le remplacement du chef de service en son absence, mais seulement pour les questions touchant aux applications et aux relations avec les utilisateurs.

Le recourant prétend par ailleurs n'avoir été chargé que d'une somme de travaux divers pendant le délai d'épreuve qui lui avait été accordé, sans calendrier défini, dont l'appréciation aurait été arbitraire. Contrairement à ce qu'il semble penser, les aptitudes et l'engagement d'un collaborateur peuvent également être appréciés au vu de travaux divers. Le recourant ne conteste pas avoir reconnu, lors d'un entretien en décembre 1985, que la situation ne s'était pas améliorée et que sa collaboration au service informatique ne pouvait être poursuivie.

Les arguments invoqués par le recourant ne permettent ainsi pas de conclure que le motif de l'inadéquation à la fonction indiqué par l'instance inférieure soit infondé.

5. Le second motif donné par l'instance inférieure et contesté par le recourant est un manque de dynamisme et d'intégration au service.

Un employeur est en droit d'attendre de ses collaborateurs qu'ils prennent des initiatives dans le cadre de leur fonction et qu'ils se tiennent au courant de l'évolution de leur domaine. Dans sa réponse du 8 avril 1986, le président de l'EPFL fait état d'un manque de curiosité du recourant, de la passivité avec laquelle il attend qu'on lui serve les adaptations de connaissances liées à l'évolution de l'informatique. Ces constatations sont confirmées par le fait que le chef du service informatique a passé beaucoup de temps à former le recourant et a tenté, sans succès, de lui inculquer une méthode de travail dans son domaine. Ce manque de dynamisme ressort par ailleurs également du mémoire du recourant, dans lequel il dit ne pas avoir demandé à traiter des projets complets et où il parle de sa complaisance à exécuter des travaux souvent inférieurs à ceux décrits dans son cahier des charges.

...

Ce second motif de licenciement ne peut donc pas non plus être qualifié d'infondé.

6. Le recourant met en doute le motif selon lequel il n'existerait pas de poste à l'EPFL correspondant à ses aptitudes, et il déclare qu'il serait aussi capable d'exercer une activité de comptable ou de correspondant au sein de l'EPFL. Un tel poste n'est pas disponible actuellement et même si tel était le cas, l'instance inférieure estime que le recourant ne satisferait pas aux conditions. L'autorité administrative qui résilie les rapports de service d'un employé pour cause de manque de compétence n'est pas tenue de lui fournir un autre emploi. Dans un arrêt non publié du 12 juin 1978 en la cause P. (cité par Schroff/Gerber, op. cit., p. 103), le Tribunal fédéral a jugé que l'intérêt de l'administration à ce que les personnes à son service aient les aptitudes suffisantes pour exercer leur fonction prévaut sur l'intérêt de l'employé à conserver son emploi.

...

Le recourant prétend ne pas avoir eu écho de démarches sérieuses de la part de l'EPFL en vue de lui trouver un emploi. De nombreux contacts ont cependant été pris par lettre et par téléphone, comme le prouve une liste établie par le chef du service du

personnel de l'EPFL. Pour sa part, le recourant ne fait pas état de démarches qu'il aurait lui-même entreprises.

Les motifs pour lesquels l'autorité inférieure a résilié les rapports de service du recourant sont fondés et la décision attaquée n'est pas contraire au droit fédéral ni entachée d'arbitraire. Le recours doit donc être rejeté.

Dokumente des ETH-Rats