(Décision du Conseil des écoles polytechniques fédérales du 29 janvier 1991)

Bundespersonal. Eidgenössische Technische Hochschulen (ETH). Kündigung des Dienstverhältnisses eines ständigen Angestellten durch die Behörde.

- Das rechtliche Gehör beinhaltet keinen Anspruch auf mündliche Anhörung.
- Ein aus der Entwicklung der Technik entstandener Mangel an Arbeit, welche den Fähigkeiten des Angestellten entspricht, bildet einen triftigen Kündigungsgrund.

Personnel fédéral. Ecoles polytechniques fédérales (EPF). Résiliation, par l'autorité, des rapports de service d'un employé permanent.

- Le droit d'être entendu ne donne aucun droit à s'exprimer oralement.
- Le manque de travail correspondant aux capacités de l'employé en raison de l'évolution des moyens techniques est un motif fondé de résiliation.

Personale federale. Politecnici federali (PF). Scioglimento, da parte dell'autorità, del rapporto di servizio di un impiegato stabile.

- Il diritto di essere udito non dà diritto a un'audizione orale.
- La mancanza di lavoro adeguato alle capacità dell'impiegato causata dallo sviluppo tecnologico costituisce un motivo fondato di disdetta.

I

Le recourant a été engagé à l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) en 1984 en qualité de graphiste. Du fait de l'évolution des moyens techniques utilisés par le Service audiovisuel et de la création d'une chaire d'infographie, il s'est avéré que le poste de graphiste créé en 1983 ne se justifiait plus à fin 1988. Le recourant a alors été transféré au Service des bâtiments puis à l'atelier de reprographie du Service technique. Par décision du 27 septembre 1990, le président de l'EPFL a résilié ses rapports de service avec effet au 31 janvier 1991. Le motif à l'appui de cette décision est la suppression du poste de graphiste occupé par le recourant du fait qu'il n'y a plus suffisamment de travail pour le justifier, en raison de l'évolution des moyens techniques. Par recours du 24 octobre 1990, le recourant s'oppose à la décision du 27 septembre 1990 et en conteste les motifs. Il estime qu'il y a assez de travail pour un graphiste à l'EPFL, déclare que l'EPFL ne s'est pas préoccupée de la diversification de sa formation et de sa carrière et n'a pas pris de contacts sérieux pour chercher à le placer dans une autre administration; enfin, il estime que ses transferts au sein de l'EPFL étaient inadaptés.

L'instance inférieure conclut au rejet du recours.

II

1. A la fin de son mémoire, le recourant demande à rencontrer l'autorité de recours. La procédure en matière de recours administratif est une procédure écrite, régie par la LF du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021). Selon l'art. 30 al. 1er de cette loi, l'autorité est tenue d'entendre les parties avant de prendre une décision. Une partie ne peut toutefois pas prétendre à s'exprimer oralement car le droit d'être entendu n'est pas celui d'être reçu (André Grisel, *Traité de droit administratif*, Neuchâtel 1984, p. 840). Le recourant a eu l'occasion de se prononcer par le biais de son mémoire de recours. L'autorité de recours n'a pas procédé à un deuxième échange d'écritures, étant donné que la réponse de l'instance inférieure ne contient pas d'allégation nouvelle propre à influencer sur le sort du recourant (ATF 101 Ia 304).

2. Selon l'art. 8 al. 2 du R des employés du 10 novembre 1959 (RE, RS 172.221.104), 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 TF (ATF 99 Ib 136, ATF 108 Ib 209), la question de savoir si une résiliation est opportune relève de la libre appréciation de l'administration. Elle 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 TF ne définit pas plus avant la notion de motif fondé, mais constate qu'il suffit que le licenciement prononcé dans le cadre du pouvoir d'appréciation de l'administration 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. La doctrine (cf. Elmar Mario Jud, *Besonderheiten öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse nach schweizerischem Recht*, insbesondere bei deren Beendigung aus nichtdisziplinarischen Gründen, thèse, Fribourg/St-Gall 1975, p. 172) précise par ailleurs que les motifs de résiliation peuvent aussi être objectifs, non liés au comportement de l'employé; des mesures de rationalisation ou d'autres mesures dans l'intérêt public peuvent notamment obliger l'autorité de nomination à supprimer des postes de travail.

3. Le motif à l'appui de la décision attaquée est la suppression du poste de graphiste occupé par le recourant, devenu superflu du fait de l'évolution des moyens techniques. Du point de vue de la terminologie, il convient de préciser que l'existence d'une fonction n'est pas indispensable au statut d'employé, contrairement au statut de fonctionnaire, qui lui est lié à l'existence d'une fonction (cf. Hermann Schrott / David Gerber, *Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen*, St-Gall 1985, p. 37 et 126 s.).

Il n'en demeure pas moins qu'une administration n'est pas tenue de maintenir les rapports de service d'un employé lorsqu'il s'avère qu'elle n'est plus en mesure de l'occuper selon ses capacités. Dans une telle situation et dans le sens d'une bonne gestion d'entreprise, l'administration, qui dispose d'un nombre limité de postes de travail pour accomplir ses tâches, est même obligée de résilier les rapports de service.

4. Il convient tout d'abord de souligner que l'utilisation accrue des ordinateurs dans les différents services administratifs et instituts de l'EPFL permet de plus en plus à l'utilisateur lui-même de réaliser des travaux de graphisme de façon rapide. Il s'agit là d'une

évolution générale qui n'est pas propre à l'EPFL.

Il ressort du dossier que l'occupation du recourant à l'EPFL pose des problèmes depuis fin 1988 du fait du manque de travail correspondant à ses capacités. L'évolution des moyens techniques utilisés et la création de la chaire d'infographie ont amené la direction de l'EPFL à supprimer le poste de graphiste au Service audiovisuel et le recourant a été transféré au Service des bâtiments. Son occupation n'étant pas adéquate dans ce service, il a été transféré une nouvelle fois à l'atelier de reprographie du Service technique. Ce nouveau rattachement devait notamment permettre de vérifier si la fonction de graphiste se justifiait pleinement. Là également, il s'est avéré que les travaux de graphisme qui pouvaient être attribués au recourant ne représentaient que 20 à 25% de son temps de travail; par ailleurs, les travaux qui lui étaient encore confiés par le Service des bâtiments touchent à leur fin.

Malgré cette situation, le recourant déclare qu'il y a assez de travail pour un graphiste et il cite en exemples le plan de situation et le système de signalisation de l'EPFL. Dans sa réponse du 6 décembre 1990, le président de l'EPFL déclare que ces travaux sont terminés et relève à juste titre que le recourant ne fournit pas d'autres exemples. S'il est vrai que l'EPFL devra de temps en temps faire appel à un graphiste, il s'agira de travaux ponctuels qui ne justifient pas le maintien d'un poste de graphiste, comme l'expérience l'a démontré jusqu'ici. A cet égard, le président de l'EPFL relève également que certains travaux spécifiques, que le recourant ne serait pas à même de réaliser, devraient être confiés à l'extérieur. Dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, l'administration est libre de confier des travaux à des tiers.

Contrairement aux affirmations du recourant, l'EPFL s'est préoccupée de la poursuite de sa formation en lui donnant la possibilité de suivre un cours sur les ordinateurs Mac Intosh. Il ne ressort toutefois pas du dossier que le recourant ait lui-même pris des initiatives dans ce domaine.

5. Avant de mettre fin aux rapports de service du recourant, l'instance inférieure a tenté de le replacer par deux fois au sein de l'EPFL, sans succès. Le recourant déclare pour sa part que ces transferts étaient inadaptés et ne correspondaient pas à ses qualifications professionnelles; il ne cite cependant pas d'autre service auquel il aurait pu être rattaché. Ceci démontre bien que l'activité d'un graphiste ne se justifie plus à l'EPFL. Enfin, l'instance inférieure a pris contact avec divers autres services de l'administration fédérale situés à Lausanne pour tenter de trouver un nouvel emploi au recourant. Ces interventions sont restées sans réponse.

Vu les considérations ci-dessus, le manque d'une occupation adéquate pour le recourant à l'EPFL apparaît comme un motif fondé de résiliation des rapports de service. La décision attaquée n'est pas contraire au droit fédéral, ni entachée d'arbitraire. Le recours doit donc être rejeté.

Dokumente des ETH-Rats