



CRP 2004-023

Président: André Moser

Juges : Jérôme de Montmollin, Minh Son Nguyen

Greffière: Chantal Degottex

Décision du 25 février 2005

en la cause

X, recourant, représenté par Maître A, Avocat,

contre

Le Département fédéral de l'Intérieur, Inselgasse 1, 3003 Berne,

concernant

la résiliation ordinaire des rapports de service

I. En fait :

A.– X, né le ..., entra au service du Département fédéral de l'intérieur (ci-après : DFI) le 1^{er} mai 2001 en qualité de En vue de l'entrée en vigueur de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers ; RS 172.220.1), les rapports de travail ont été repris dans un contrat de droit public de durée indéterminée, conclu le 22 octobre 2001 (classe 18, avec un salaire annuel de Fr. 66'171.--). Par la suite, un second contrat de durée indéterminée a été conclu en date du 25 mars 2003 (classe 20, avec un salaire annuel de Fr. 72'210.--).

B.– Durant l'année 2003, X eut trois entretiens avec ses responsables. Le premier, du 17 juillet 2003, fit état d'une baisse de régime de X, mais indiqua également que ce dernier comprenait bien son rôle et devrait être à nouveau motivé. Le second, des 20 et 21 août 2003,

mentionna plusieurs problèmes concernant notamment les rapports avec les collègues, la discipline, ou encore les relations avec la clientèle. Le troisième, du 15 octobre 2003, porta à nouveau sur des problèmes de collaboration avec les autres employés, ainsi que sur la qualité des prestations fournies.

C.– Le 12 novembre 2003, dans le cadre de l’entretien de développement du personnel, X obtint la note B, cela en raison de son comportement et de ses prestations. Il fit part de son désaccord en indiquant à côté de sa signature « lu mais pas approuvé ».

D.– En 2004, à la suite d’un entretien du 15 janvier, au cours duquel des problèmes comparables à l’année précédente furent abordés, le B (ci-après : B) du DFI décida de prononcer, par lettre du 20 janvier, un avertissement à l’égard de X. Ensuite, les prestations de celui-ci firent encore l’objet de deux entretiens, à savoir le 9 mars 2004 et le 5 avril 2004, ce dernier en présence notamment de la responsable du personnel du B.

E.– En date du 17 mai 2004, le DFI prit la décision de résilier les rapports de services de X pour le 31 août 2004 sur la base de l’art. 12 al. 6 let. b et c LPers et de suspendre ses rapports de travail avec effet immédiat. Par ailleurs, il maintint le salaire de X dans son intégralité jusqu’à la fin des rapports de services, avec solde de tout compte en ce qui concerne le crédit des heures de travail de ce dernier. Le département invoqua que dès l’année 2003, les prestations de X avaient baissé tant du point de vue qualitatif que quantitatif et que ce dernier n’avait pas atteint les objectifs fixés en 2003.

F.– Par acte du 14 juin 2004, déposé auprès du DFI, X forma à la fois opposition au sens de l’art. 14 al. 1 LPers et recours au sens de l’art. 36 al. 1 LPers. Il conclut principalement à la réintégration et, subsidiairement, à l’octroi d’une indemnité au sens de l’art. 19 al. 3 et 4 LPers. De plus, il requiert expressément que le DFI soumette le litige à l’autorité de recours pour examen. L’autorité fédérale a saisi, en date du 1^{er} juillet 2004, la Commission de recours en matière de personnel fédéral (ci-après : la Commission de céans ou de recours). Par lettre du 6 juillet 2004, le DFI précise qu’il a, lors de sa missive du 1^{er} juillet 2004, également pris position sur le contenu du recours de X et que ces observations constituent donc leur réponse à ce recours. L’intéressé a déposé son mémoire-réplique le 13 août 2004 et l’autorité intimée s’est déterminée par écriture du 28 septembre 2004. Les parties n’ont – dans le délai imparti – pas demandé la tenue de débats, mais par mémoire en triplique du 5 novembre 2004, X a requis l’audition de 23 témoins. Enfin, le DFI s’est déterminé par mémoire en quadruplique du 16 novembre 2004.

Les autres faits seront repris, pour autant que de besoin, dans la partie « En droit » de la présente décision.

II. En droit :

1.- a) La loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers ; RS 172.220.1) est entrée en vigueur pour l'administration fédérale, les unités administratives décentralisées, les commissions fédérales de recours et d'arbitrage, le Tribunal fédéral et les services du Parlement le 1^{er} janvier 2002 (art. 1 de l'ordonnance de mise en vigueur de la LPers pour l'administration fédérale ; RS 172.220.111.2).

Dans le cas particulier, les rapports de travail sont soumis au nouveau droit sur le personnel fédéral conformément au premier contrat de droit public signé le 22 octobre 2001, ce même si le recourant a débuté son activité le 1^{er} mai 2001.

b) La fin des rapports de service peut soit résulter d'un commun accord entre les parties, soit faire suite à l'échéance d'une période ou soit résulter d'une résiliation ordinaire ou immédiate.

Compte tenu des circonstances du cas d'espèce, on ne s'intéressera qu'à la résiliation ordinaire d'un contrat de durée indéterminée. Selon l'art. 12 al. 1 LPers, un tel contrat peut être résilié par l'une des parties, moyennant le respect des délais de résiliation. Lorsque l'employeur procède à la résiliation, il doit faire valoir des motifs de résiliation ordinaire prévus de manière exhaustive à l'art. 12 al. 6 LPers. La nullité de la résiliation peut être prononcée si l'employé s'en prévaut par écrit et de manière plausible auprès de son employeur dans un délai de 30 jours après avoir eu connaissance d'une possible cause de nullité et si la résiliation présente un vice de forme majeur, est infondée au sens de l'art. 12. al. 6 et 7 LPers, ou a eu lieu en temps inopportun au sens de l'art. 336c de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Code des obligations ; CO ; RS 220) (art. 14 al. 1 LPers). D'après l'art. 14 al. 2 LPers, si, dans les 30 jours à compter de la réception de la lettre par laquelle l'employé fait valoir que la résiliation est nulle, l'employeur ne demande pas à l'autorité de recours de vérifier la validité de ladite résiliation, celle-ci est nulle, et l'employé est réintégré dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, il lui est proposé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui. En outre, selon l'art. 14 al. 3 LPers, l'employeur réintègre l'employé dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui, lorsque lui-même ou l'autorité de recours a annulé la décision de résiliation, en particulier lorsqu'elle était abusive en vertu de l'art. 336 CO, discriminatoire en vertu des art. 3 ou 4 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité ; LEg ; RS 151.1).

c) Dans le cas d'espèce, le DFI a rendu une décision de résiliation le 17 mai 2004. Par acte du 14 juin 2004, c'est-à-dire dans le délai de 30 jours, X a fait valoir que dite décision était nulle, ce qui a amené l'autorité intimée à saisir la Commission de céans suivant la procédure prévue à l'art. 14 al. 2 LPers. Dans le même acte du 14 juin 2004, X a requis que le DFI soumette le litige à l'autorité de recours pour examen. L'acte du 14 juin 2004 peut donc être considéré à la fois comme opposition au sens de l'art. 14 al. 1 LPers et comme recours au sens de l'art. 36 al. 1 LPers.

d) Dans la procédure de recours devant la Commission de céans, les conclusions du recours déterminent quelle est l'étendue de l'objet du litige, ce dernier ne pouvant pas aller au-delà de ce que l'autorité inférieure a décidé, raison pour laquelle, dans ses conclusions, le recourant ne peut tout au plus que réduire l'objet du litige (en n'attaquant plus certains points de la décision entreprise) et non pas l'élargir (André Moser, in Moser/Uebersax, *Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen*, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1998, ch. 2.13 et 2.85).

En l'espèce, dans la mesure où le recourant prétend au paiement de l'intégralité de ses frais de formation (mémoire-réplique du 13 août 2004, p. 7) et à la modification du certificat de travail final (mémoire en triplique du 5 novembre 2004, p. 2), le recours est irrecevable. Pour les mêmes raisons, les conclusions complémentaires présentées par le DFI dans sa duplique du 28 septembre 2004 (p. 7) sont irrecevables.

2.- X a souhaité être entendu personnellement par la Commission de recours et requis l'audition de plusieurs témoins. Sur ces questions, on rappelle que le droit d'être entendu selon l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst ; RS 101) ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 130 II 428 ; ATF 125 I 209 ; ATF 122 II 464) ni celui d'obtenir l'audition de témoins. Selon le Tribunal fédéral, l'autorité peut 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 130 II 429 ; ATF 125 I 135 ; ATF 124 I 208 ; ATF 115 Ia 11 ; ATF 106 Ia 162). En l'espèce, trois échanges d'écritures ont été ordonnés et comme on le verra plus loin, les pièces produites au dossier sont suffisantes pour permettre à la Commission de céans de forger sa conviction. C'est pourquoi, il n'y a pas lieu d'entendre les témoins cités par l'employé. On voit d'ailleurs mal ce que les 17 témoins de D, ainsi que les 5 collègues de travail puissent apporter de plus. La présente commission statuera donc sur la base des éléments fournis au dossier.

3.- La résiliation est un acte juridique important car elle met fin aux rapports de service. C'est pourquoi, avant d'en arriver là, il y a lieu, en vertu du principe de la proportionnalité, d'examiner si l'intéressé ne peut pas être affecté ailleurs. Tout dépend ici des circonstances ayant conduit l'autorité à intervenir, car le raisonnement n'est pas le même selon que l'on est en présence d'un problème de santé, d'un manque de travail correspondant aux qualifications de l'agent, d'une prestation insuffisante ou encore d'une suppression de poste. Lorsque le motif réside dans la prestation de travail, on peut concevoir un déplacement si malgré un engagement sans faille, un agent ne parvient pas à fournir une quantité ou une qualité de travail suffisante alors que tel ne serait pas le cas s'il occupait un autre poste de moindre importance. Si c'est le comportement et les rapports avec un ou plusieurs collègues qui sont en cause, une affectation à un autre lieu de travail n'est envisageable que dans la mesure où on a l'assurance que le

changement de lieu de travail permet effectivement de résoudre des problèmes d'ordre relationnel.

4.- En l'espèce, le licenciement de X repose sur des motifs prévus tant à l'art. 12 al. 6 let. b LPers qu'à l'art. 12 al. 6 let c LPers, à savoir des manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement, ce malgré un avertissement écrit ainsi que des aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou la mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail.

Il ressort du dossier qu'un peu moins de deux ans après que le recourant ait débuté son activité (1^{er} mai 2001), il a été constaté que ses prestations ne correspondaient que partiellement aux attentes de l'employeur. L'intéressé a admis avoir menti au mois de janvier 2004 à son supérieur hiérarchique, C, au sujet d'un travail qu'il devait accomplir pour D. En particulier, il a déclaré avoir terminé le travail confié, alors que tel n'était pas le cas, ceci constituant un manque de transparence dans les rapports de service le liant au B. Cet incident a été un des éléments motivant l'avertissement du 20 janvier 2004. De plus, le recourant aurait également confié à une collègue une tâche lui incombant car il ne disposait pas suffisamment de temps pour s'en acquitter, ce sans en informer son supérieur, ce fait confirmant un manque de transparence dans les rapports de travail, cette fois dans la délégation, ce que reconnaît le recourant. Depuis l'avertissement du 20 janvier 2004 et jusqu'au moment où la résiliation a été communiquée oralement (19 avril 2004), plusieurs incidents ont à nouveau émaillé les rapports de service. Une séance de mise au point a eu lieu le 9 mars 2004, suivie d'une autre du 5 avril 2004. Le procès-verbal de cette dernière réunion fait état de plusieurs problèmes, à savoir du comportement de X à l'égard de ses collègues de travail, de difficultés lors du transfert de D à ..., de nombreuses réclamations en provenance de clients de dit office, ou encore de l'usage de l'ordinateur privé lors du cours intitulé « E ». Ce fait n'a d'ailleurs pas été contesté par l'intéressé ; on ne retrouve en effet rien à ce sujet dans ses écritures des 14 juin 2004 (opposition), 13 août 2004 (mémoire-réplique), ou encore 5 novembre 2004 (mémoire en triplique). A cela, le DFI ajoute, dans sa détermination du 1^{er} juillet 2004, une baisse de motivation et de rendement de X depuis le début de l'année 2003, précisément l'insuffisance de ses prestations et de son comportement ainsi que le manque de transparence tel que vu ci-dessus. X invoque certes avoir reçu une prime spontanée pour son travail mais celle-ci avait été versée à l'équipe de projet et non personnellement. Le recourant soutient également qu'il fait partie des personnes ayant résolu le plus de tickets parmi tous les collaborateurs actifs au B, mais le DFI précise que ces tickets ne fournissent pas d'indications sur le degré de difficulté des mandats ou le temps mis pour les exécuter, ces tickets n'ayant qu'une fonction de contrôle. Enfin, le recourant aurait également téléchargés des programmes durant ses heures de travail, ce qu'il conteste. De plus, dans ses observations du 16 novembre 2004, l'autorité intimée a produit des pièces montrant que le recourant a consulté des images pornographiques dans le cadre de son activité (cf. pièce n° 2 des pièces produites par le DFI avec ses observations du 16 novembre 2004). La Commission de céans estime que tous ces éléments suffisent à justifier une résiliation ordinaire sur la base de l'art. 12 al. 6 let. b et c LPers.

Il convient de préciser ce qui suit. Après que le recourant ait signé le procès-verbal le 15 avril 2004, il a été convoqué le 19 avril 2004 pour une séance appointée le même jour. A réception du courriel, il a demandé la possibilité de se déterminer sur la teneur du procès-verbal, cela dans le délai d'une semaine, et a requis le renvoi de la séance, mais en vain. Finalement, la séance fixée a quand même eu lieu, et c'est à ce moment-là que son licenciement lui a été communiqué oralement. Deux jours plus tard, soit le 21 avril 2004, l'intéressé s'est vu proposer une résiliation conventionnelle des rapports de service en lieu et place d'une décision. Même si l'autorité intimée aurait peut-être dû laisser la possibilité au recourant de se déterminer, alors qu'il a quand même signé le procès-verbal, la Commission de céans estime que le recourant a eu largement la possibilité de le faire dans le cadre de la présente procédure et une éventuelle violation du droit d'être entendu serait donc guérie (Moser, op. cit., ch. 3.55).

5.– Au vu de ce qui précède, la Commission de céans considère que, dans la mesure où il est recevable, le recours de X doit être rejeté et la requête en constatation de la validité de la résiliation des rapports de service admise.

6.– Selon l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours devant la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral est gratuite, à moins que la partie n'ait recouru par témérité, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Par ces motifs,

la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral,

prononce:

1. Dans la mesure où il est recevable, le recours de X est rejeté et la décision du Département fédéral de l'intérieur du 17 mai 2004 concernant la résiliation des rapports de service de X est valable au sens de l'art. 14 al. 1 et 2 LPers.
 2. Il n'est pas perçu de frais de procédure.
 3. La présente décision est notifiée au recourant, par l'intermédiaire de son conseil, et au Département fédéral de l'Intérieur.
-

Indication des voies de droit

Les décisions rendues par la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral sur la base de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers ; RS 172.220.1) peuvent faire l'objet d'un recours de droit administratif au Tribunal fédéral dans les trente jours dès leur notification, pour autant qu'elles concernent **la résiliation des rapports de service** ou bien **l'égalité des sexes en matière de rapports de service** (art. 100 al. 1 let. e et art. 100 al. 2 let. b de la loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943 [OJ ; RS 173.110]). Dans les autres cas, les décisions sur recours de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral sont, conformément à la LPers, définitives.

Si la voie du recours de droit administratif est ouverte, le mémoire de recours doit être adressé en trois exemplaires au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Il indique les conclusions, motifs et moyens de preuve et porte la signature du recourant ou de son mandataire ; celui-ci y joint l'expédition de la décision attaquée et les pièces invoquées comme moyens de preuve, lorsqu'elles se trouvent entre ses mains (art. 106 al. 1 et art. 108 al. 1 et 2 OJ). Le délai ne court pas (art. 34 al. 1 OJ) :

- a) Du 7^e jour avant Pâques au 7^e jour après Pâques inclusivement ;
- b) Du 15 juillet au 15 août inclusivement ;
- c) Du 18 décembre au 1^{er} janvier inclusivement.

Commission fédérale de recours en
matière de personnel fédéral

Le président

La greffière

André Moser

Chantal Degottex