Bundesverwaltungsgericht

Tribunal administratif fédéral

Tribunale amministrativo federale

Tribunal administrativ federal

Cour I
A-4570/2008/caj/frv
{T 0/2}

Arrêt du 5 décembre 2008

Composition

Jérôme Candrian (président du collège), Beat Forster, Kathrin Dietrich, juges,
Virginie Fragnière, greffière.

Parties

Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),
Ressources humaines, Sylvie Stalder, juriste, INN 032, Station 7, 1015 Lausanne,
recourante,

contre

A._____,
intimé,

Commission de recours interne des EPF,
Gutenbergstrasse 31, case postale 6061, 3001 Berne,
autorité inférieure,

Objet

résiliation des rapports de travail.

Faits :

A.
A._____ (ci-après l'intimé), né en (...), a travaillé comme collaborateur technique au (...) de l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (ci-après l'EPFL ou la recourante) de mars 2000 à fin août 2007. B._____, née en (...), effectue son doctorat, en qualité d'assistante doctorante, au (...) depuis juin 2004.

En date du 21 juin 2006, aux alentours de 19 heures, l'intimé et B._____ se sont disputés dans l'appartement de B._____. Lors de cette altercation, B._____ s'est saisie d'un couteau.

Le 22 juin 2006, suite aux événements de la veille, B._____ s'est plainte, oralement et par courrier, auprès du Professeur C._____, son directeur de thèse, de harcèlement, pouvant revêtir parfois un caractère sexuel, de la part de A._____. Après avoir auditionné A._____ et B._____ le 27 juin 2006, l'EPFL a, le 4 juillet 2006, ouvert une enquête disciplinaire à l'encontre de l'intimé.

Suite aux événements du 21 juin 2006, l'intimé a déposé une plainte pénale à l'encontre de B._____ pour diffamation et menaces.

B.
Le 17 novembre 2006, sur la base du rapport d'enquête disciplinaire daté du 27 octobre 2006, l'EPFL a décidé de prononcer un blâme à l'encontre de l'intimé.

Le 27 novembre 2006, l'EPFL a adressé un avertissement à l'intimé en invoquant le comportement inadéquat de celui-ci.

Le 21 décembre 2006, l'intimé a interjeté recours auprès de la Commission de recours interne des EPF (ci-après la CRIEPF) contre la décision de l'EPFL du 17 novembre 2006 prononçant un blâme à son encontre. Le 21 août 2007, la CRIEPF a annulé la décision du 17 novembre 2006 de l'EPFL, en lui renvoyant le dossier pour nouvelle instruction.

Saisi d'un recours de l'EPFL, le Tribunal administratif fédéral a, par arrêt du 4 août 2008, prononcé que la décision de renvoi du 21 août

2007 de la CRIEPF était confirmée dans le sens des considérants (Arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6674/2007 du 4 août 2008).

C.
Par décision du 27 février 2007, suite à une nouvelle plainte de B._____, l'EPFL a résilié les rapports de travail de l'intimé.

Par décision du 24 mai 2007 rendue sur recours de l'intimé, la CRIEPF a déclaré cette résiliation nulle.

Le 3 juillet 2007, l'EPFL a recouru auprès du Tribunal administratif fédéral contre la décision de la CRIEPF du 24 mai 2007. En date du 24 septembre 2007, il a été pris acte du retrait du recours du 3 juillet 2007 et l'affaire a été radiée du rôle (Arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4470/2007 du 24 septembre 2007).

D.
D.a Par décision du 28 août 2007, l'EPFL a résilié à nouveau le contrat de travail de l'intimé pour le 31 décembre 2007. En outre, elle l'a libéré de son obligation de travailler à compter de la réception de ladite décision et a retiré l'effet suspensif à un éventuel recours.

D.b Par télécopie et courrier du 27 septembre 2007 à l'EPFL, l'intimé s'est, par l'intermédiaire de son mandataire, opposé à son licenciement, conformément à la législation sur le personnel de la Confédération, en invoquant en substance la nullité de la résiliation.

Parallèlement à son opposition du 27 septembre 2007, l'intimé a, par mémoire de son mandataire du 28 septembre 2007, interjeté recours contre la décision de l'EPFL du 28 août 2007 auprès de la CRIEPF. Il a notamment conclu à ce que son recours soit assorti de l'effet suspensif. Par ailleurs, à titre de mesures provisionnelles urgentes et de mesures provisionnelles, il a demandé à être réintégré immédiatement dans ses fonctions ou, subsidiairement, à ce qu'un poste équivalent lui soit présenté.

D.c Le 29 octobre 2007, l'EPFL a déposé auprès de la CRIEPF une demande en constatation de la validité de la résiliation du 28 août 2007, conformément à la réglementation sur le personnel de la Confédération.

Le 30 octobre 2007, la CRIEPF a ordonné la jonction de la procédure de recours introduite le 28 septembre 2007 par l'intimé et de la procédure traitant de la demande en constatation de la validité de la résiliation formée par l'EPFL le 29 octobre 2007.

D.d Par décision du 13 novembre 2007, la CRIEPF a restitué l'effet suspensif au recours du 28 septembre 2007 et, partant, a prononcé que l'EPFL était tenue de verser le traitement de A._____ jusqu'au terme de la procédure pendante auprès de la CRIEPF. Elle a toutefois rejeté les requêtes de mesures provisionnelles et provisionnelles urgentes tendant à réintégrer A._____ à un poste de travail.

Le 3 décembre 2007, l'EPFL a interjeté recours auprès du Tribunal administratif fédéral contre la décision du 13 novembre 2007 de la CRIEPF restituant l'effet suspensif au recours du 28 septembre 2007. Par décision du 21 février 2008, le Tribunal administratif fédéral a rejeté ledit recours, dans la mesure où il était recevable (Arrêt du Tribunal administratif fédéral A-8198/2007 du 21 février 2008).

E.

E.a Par décision du 1er juillet 2008, la CRIEPF a constaté que la résiliation du contrat de travail de l'intimé ordonnée par l'EPFL le 28 août 2007 était nulle. Elle a dès lors prononcé que l'intimé devait être réintégré à son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, qu'il devait lui être proposé une autre activité pouvant raisonnablement être exigée de lui. Elle a également condamné l'EPFL au paiement d'une indemnité à titre de dépens de 13'176.70 francs en faveur de l'intimé.

Par courrier daté du 26 juin 2008 et reçu le 3 juillet 2008, l'EPFL a demandé à la CRIEPF la production du dossier pénal dans la procédure administrative, ainsi que la suspension de la procédure si cela s'avérait nécessaire. En réponse à cette lettre, l'autorité inférieure a informé l'EPFL qu'elle avait statué sur la validité de la résiliation en date du 1er juillet 2008; elle ne se prononcerait donc pas sur cette requête.

E.b Le 8 juillet 2008, l'EPFL a déposé un recours auprès du Tribunal administratif fédéral contre la décision du 1er juillet 2008 de la CRIEPF. Elle a conclu principalement à la production du dossier pénal dans la procédure administrative, à ce que la résiliation du contrat de travail soit confirmée et à ce que les salaires versés pendant la durée

de l'effet suspensif soient restitués. Subsidiairement, elle a demandé, au cas où la réintégration de l'intimé devait être confirmée, que cette dernière soit transformée en l'attribution d'une indemnité.

Le 15 juillet 2008, le Tribunal administratif fédéral a accusé réception du recours et arrêté la composition du collège appelé à statuer.

Par courrier du 28 août 2008, la recourante a fait parvenir au Tribunal administratif fédéral l'ordonnance rendue par le Juge d'instruction de l'arrondissement de Lausanne le 15 mai 2008 s'agissant de l'enquête pénale instruite sur plainte de l'intimé contre B._____. Il ressort de cette décision que le juge pénal a prononcé un non-lieu.

E.c En date du 19 août 2008, l'autorité inférieure a renoncé à prendre position sur le recours de façon détaillée et a renvoyé aux motifs contenus dans la décision incriminée.

Invité à répondre au recours, l'intimé a demandé en date du 1er octobre 2008, à titre de mesures provisionnelles, que l'EPFL soit condamnée à lui verser son salaire jusqu'à droit connu sur le sort du présent recours, respectivement jusqu'à ce qu'une décision définitive et exécutoire soit prise sur la cause. Il a aussi conclu principalement à l'irrecevabilité du recours et, subsidiairement, au rejet de celui-ci. En outre, et à titre préliminaire, il a conclu à ce que la requête de la recourante tendant à la production du dossier pénal soit déclarée irrecevable et, subsidiairement, rejetée; il a également demandé à ce que l'ordonnance de non-lieu du 15 mai 2008 produite par la recourante soit écartée de la présente procédure et à ce qu'il soit fait interdiction à cette dernière de conserver en ses dossiers copie de ladite ordonnance et/ou tout élément issu du dossier pénal.

Appelée à se déterminer sur la demande de mesures provisionnelles de l'intimé, la recourante a, en date du 16 octobre 2008, conclu au rejet de dite requête. L'autorité inférieure a, quant à elle, renvoyé au dispositif de la décision attaquée; en d'autres termes, elle a confirmé la réintégration de l'intimé ainsi que le paiement régulier de son salaire jusqu'à l'entrée en force de dite décision. Elle a précisé que le chiffre 2 de la décision du 13 novembre 2007, confirmant la libération de l'obligation de travailler de l'intimé, aurait dû être formellement annulé par la décision incriminée, ce qui n'avait, par erreur, pas été fait.

Par lettre du 4 novembre 2008, la recourante a réitéré au Tribunal de céans sa position quant à la pertinence de la production du dossier pénal en la présente procédure; elle lui a en outre demandé, pour le cas où telle production ne serait pas ordonnée, de procéder à l'audition de témoins entendus par le juge d'instruction pénal, ainsi qu'à celle de B._____ et de l'intimé.

Enfin, la recourante a été interpellée sur son mode de signature et a pris position à ce sujet par lettre et télécopie du 6 novembre 2008.

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

Droit :

1.
1.1 Aux termes des art. 31 et 33 let. f et h de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), le recours auprès du Tribunal administratif fédéral (TAF) est recevable contre les décisions au sens de l'art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), rendues par les commissions fédérales et par des autorités ou organisations extérieures à l'administration fédérale, pour autant qu'elles statuent dans l'accomplissement de tâches de droit public que la Confédération leur a confiées.

La Commission de recours interne des EPF (CRIEPF) doit être qualifiée de commission fédérale ou, à tout le moins, d'autorité statuant dans l'accomplissement de tâches de droit public, si bien qu'il s'agit de toute façon d'une autorité précédente au sens de l'art. 33 LTAF (cf. Message du Conseil fédéral concernant la révision totale de l'organisation judiciaire fédérale du 28 février 2001 [FF 2001 IV 4226]). En outre, l'acte de cette autorité, dont est recours, satisfait aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA et ne rentre pas dans le champ d'exclusion de l'art. 32 LTAF.

Au demeurant, les décisions rendues par la CRIEPF concernant le droit du personnel fédéral peuvent être contestées devant le Tribunal administratif fédéral, conformément à l'art. 36 al. 1 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1).

Le Tribunal administratif fédéral est ainsi compétent pour connaître du litige. Par ailleurs, la procédure est régie par la PA pour autant que la LTAF n'en dispose pas autrement (art. 37 LTAF).

1.2 Déposé en temps utile par la destinataire de la décision attaquée (cf. art. 22 ss, 48 et 50 PA), le présent recours répond parallèlement aux exigences de forme et de contenu prévues à l'art. 52 PA. Il est donc recevable.

2.
Le Tribunal administratif fédéral examine les décisions qui lui sont soumises avec une pleine cognition (cf. FF 2001 IV 4000 [4055]). Le recourant peut ainsi invoquer la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents, ainsi que l'inopportunité (cf. art. 49 PA).

A ce principe, il convient d'ajouter que le Tribunal administratif fédéral fait cependant preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de son libre pouvoir d'examen lorsque la nature des questions litigieuses qui lui sont soumises l'exige, singulièrement lorsque leur analyse nécessite des connaissances spéciales, lorsqu'il s'agit de circonstances locales que l'autorité qui a rendu la décision connaît mieux ou encore lorsqu'il s'agit d'apprécier des prestations ou un comportement personnel (cf. ATF 119 Ib 33 consid. 3b, Arrêt du Tribunal administratif fédéral A-930/2007 du 14 décembre 2007 consid. 2; BENOÎT BOVAY, Procédure administrative, Berne 2000, p. 396 et suivantes; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Bâle 2008, n° 2.154; ALFRED KÖLZ/ISABELLE HÄNER,Verwaltungsverfahren und Verwaltungs-rechtspflege des Bundes, 2eme éd., Zurich 1998, n° 644 et 645).

3.
3.1 A titre préalable, il y a lieu d'examiner si, au vu des conclusions formulées par les parties en date des 8 juillet et 1er octobre 2008, la

production du dossier pénal en la présente procédure se justifie. Parallèlement, il s'agit de répondre à la question de savoir si l'ordonnance du Juge d'instruction de l'arrondissement de Lausanne datée du 15 mai 2008 doit être écartée de la procédure devant le Tribunal de céans et du dossier de l'intimé en mains de la recourante.

3.2 Aux termes de l'art. 33 al. 1 PA, l'autorité admet les moyens de preuve offerts par la partie en instance s'ils paraissent propres à élucider les faits. Les parties ont le droit d'être entendues (art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [RS 101, Cst.]). Le droit d'être entendu tel qu'il est garanti par ces dispositions comprend notamment le droit de produire des preuves quant aux faits de nature à influer sur la décision, d'obtenir qu'il soit donné suite à ces offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influer sur la décision à rendre. 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 425 consid. 2.1, ATF 125 I 127 consid. 6, ATF 124 I 208 consid. 4, ATF 115 Ia 8 consid. 2b, ATF 106 Ia 161 consid. 2b).

3.3 En l'espèce, il ne convient pas de requérir la production du dossier pénal devant le Tribunal de céans. Les faits établis par l'autorité pénale dans le cadre de la plainte déposée par A._____ contre B._____ ne sauraient, en effet, avoir une influence sur l'issue de la présente procédure.

Le Tribunal administratif fédéral retient en l'occurrence que le litige porte uniquement sur la question de savoir si l'autorité inférieure était en droit de considérer que la résiliation du contrat de travail était nulle dans la mesure où les comportements reprochés à l'intimé ne constituaient pas une violation d'obligations légales ou contractuelles importantes. A cet égard, l'EPFL a fondé la rupture des rapports de travail, d'une part, sur le fait que l'intimé aurait exercé indirectement des pressions sur elle, et, d'autre part, sur le fait que l'intimé n'aurait pas restitué des clés de laboratoire et son mot de passe d'ordinateur.

Or, il sied de considérer que le prétendu harcèlement qu'aurait subi B._____, et que le dossier pénal permettrait de prouver aux dires de la recourante, a donné lieu à l'ouverture d'une enquête disciplinaire par celle-ci et au prononcé d'un blâme à l'encontre de l'intimé. Cette sanction n'a toutefois été confirmée ni par l'autorité inférieure, ni par le Tribunal administratif fédéral, qui a renvoyé la cause à l'EPFL pour nouvelle instruction et décision (Arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6674/2007 du 4 août 2008). La production du dossier pénal dont il est question avait du reste déjà été requise lors de cette procédure et avait été refusée. L'autorité de céans renvoie dès lors également la recourante à l'argumentation y relative contenue en sa décision du 4 août 2008 (cf. Arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6674/2007 consid. 3.3); il était notamment mentionné que « dans la mesure où la cause devra lui être renvoyée [à l'EPFL], il appartiendra à la recourante de requérir la production du dossier pénal ... ». Il en va de même de la demande d'audition dont la recourante a saisi le Tribunal de céans (cf. Arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6674/2007 consid. 6.3).

Au demeurant, la recourante a déjà produit de sa propre initiative dans la présente procédure l'ordonnance du Juge d'instruction de l'arrondissement de Lausanne du 15 mai 2008, laquelle fait d'évidence partie intégrante du dossier pénal. Il n'est toutefois pas tenu compte de cette pièce en la présente cause, dans la mesure où, comme on vient de le voir, le dossier pénal n'a pas à y être produit. On ne saurait néanmoins contraindre la recourante à écarter cette ordonnance du dossier de l'intimé; le Tribunal administratif fédéral a en effet retenu dans sa décision du 4 août 2008 (cf. Arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6674/2007 consid. 3.3) qu'il appartenait à la recourante de se prononcer sur la production du dossier pénal en sa propre procédure, étant donné le renvoi de la cause à son autorité.

4.

4.1 Le présent litige revient à examiner si la résiliation du contrat de travail de l'intimé est valable. Autrement dit, il s'agit de déterminer en premier lieu si cette dernière doit être considérée comme nulle (art. 14 al. 1 LPers; cf. infra consid. 4.3.1); puis, si tel devait être le cas, quelles conséquences sont attachées à la nullité de la résiliation du contrat de travail (cf. infra consid. 4.3.2).

4.2

4.2.1 Dans la décision attaquée, l'autorité inférieure a considéré, d'une manière générale, que l'on ne pouvait pas reprocher à l'intimé d'avoir violé des obligations légales ou contractuelles importantes au sens de l'art. 12 al. 6 let. a LPers.

En particulier, l'autorité inférieure a retenu qu'il ne pouvait être fait grief à l'intimé d'avoir déposé une plainte pénale contre B._____; l'incident à la base de la procédure pénale s'était au demeurant déroulé en-dehors de l'EPFL. Elle a de surcroît relevé que le fait que l'intimé ait déclaré, dans le cadre des discussions transactionnelles avec le juge d'instruction pénal, ne vouloir retirer sa plainte pénale contre B._____ que si celle-ci « retirait sa requête disciplinaire » ne constituait en aucun cas une violation d'obligations légales ou contractuelles; en effet, l'intimé ne pouvait savoir que B._____ n'avait en réalité aucune emprise sur la possibilité de clore la procédure disciplinaire. L'autorité inférieure a également retenu que l'intimé avait lui-même subi une certaine pression, en ce sens qu'un professeur de l'EPFL lui avait demandé de retirer sa plainte pénale et d'admettre avoir adopté un comportement inapproprié envers B._____. Elle a de plus avancé que si, à l'issue de la procédure disciplinaire, aucune sanction disciplinaire ne devait être prononcée contre l'intimé, la résiliation apparaîtrait comme injustifiée; celle-ci était en effet directement fondée sur le supposé harcèlement qu'aurait subi B._____.

Par ailleurs, l'autorité inférieure a considéré que la non-remise des clés du laboratoire par l'intimé ne pouvait justifier la résiliation des rapports de travail, dans la mesure où cette omission n'était manifestement pas grave; le besoin d'une telle remise n'était au demeurant pas clairement démontré. Elle a ajouté que le matériel professionnel devait en principe être rendu à la fin des rapports de service; or, au moment où la recourante avait exigé de l'intimé qu'il lui remît lesdites clés, la résiliation du contrat de travail faisait encore l'objet d'une procédure et n'était donc pas définitive.

L'autorité inférieure a aussi retenu que la recourante n'avait pas rendu plausible avoir impérativement besoin du mot de passe de l'intimé, cela d'autant plus que les données nécessaires au fonctionnement de l'installation se trouvaient en libre accès sur le serveur.

Enfin, l'autorité inférieure a ajouté que la résiliation du contrat de travail de l'intimé faisait penser à un congé de représailles; les faits reprochés au recourant pour justifier la résiliation apparaissaient en outre comme étant bien moins graves que les accusations de harcèlement qui avaient été à la base du prononcé du blâme, dans le cadre de l'enquête disciplinaire.

4.2.2 Dans son mémoire en recours, la recourante a avancé en substance que la décision entreprise était arbitraire. Elle a invoqué que sa décision de résiliation se fondait sur le fait que l'intimé avait indirectement exercé une pression sur elle; ce dernier avait en effet posé comme condition au retrait de sa plainte pénale contre B._____ le « retrait de la requête disciplinaire ». Elle a précisé que l'intimé ne pouvait ignorer qu'il n'était pas possible de retirer une « requête disciplinaire », dans la mesure où celui-ci était représenté par un avocat. De plus, elle a relevé que le courriel envoyé par un de ses collaborateurs à l'intimé, où il était demandé à ce dernier de retirer sa plainte pénale et de reconnaître avoir eu un comportement inadéquat, était uniquement censé le conseiller. Elle a allégué que la non-remise des clés et du mot de passe de l'intimé « bloquaient » les postes de travail; ces omissions ne pouvaient être dues qu'à la mauvaise volonté de l'intimé et non à celle de l'avocate de celui-ci. En outre, elle a avancé que le prononcé du blâme contre l'intimé, suivi d'un avertissement, signifiait qu'à la première récidive de celui-ci, les rapports de travail devaient être résiliés.

4.2.3 Dans son mémoire en réponse, l'intimé a en particulier relevé, quant au fond, que, en procédure pénale vaudoise, les parties et témoins comparaissaient sans avocat aux audiences et que la tentative de conciliation avait été initiée par le juge d'instruction; le fait de proposer le retrait de la plainte pénale contre le « retrait de la requête disciplinaire » ne pouvait dès lors constituer une violation d'obligations légales ou contractuelles importantes justifiant une résiliation du contrat de travail. Il a aussi allégué qu'il devait être réintégré au sein de l'EPFL, qui occupait au demeurant 10'000 personnes, vu que celle-ci n'avait en rien démontré que cela était impossible. Il a aussi avancé que le congé donné était un congé de représailles et qu'il ne respectait pas le principe de la proportionnalité, puisque le prétendu harcèlement n'avait mérité qu'un blâme.

4.3

4.3.1 Aux termes de l'art. 12 al. 1 LPers, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Dans le cas d'une résiliation des rapports de service par l'employeur, celui-ci doit faire valoir l'un des motifs de résiliation ordinaire prévus de manière exhaustive par l'art. 12 al. 6 let. a à f LPers (ANNIE ROCHAT PAUCHARD, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération [LPers], Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese, II 2001, p. 559). Sont en particulier considérés comme de tels motifs, la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (cf. art. 12 al. 6 let. a), ainsi que les manquements répétés ou persistants dans les prestations ou le comportement (cf. art. 12 al. 6 let. b).

L'art. 20 LPers traite des obligations du travailleur. Aux termes de cette disposition, l'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur. Selon l'art. 53 de l'Ordonnance du Conseil des EPF du 15 mars 2001 sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF, OPers-EPF, RS 172.220.113), les collaborateurs sont tenus d'accomplir les tâches spécifiées dans leur contrat de travail de manière compétente et responsable, de se conformer aux directives de l'entreprise et à celles de leurs supérieurs hiérarchiques et de se montrer loyaux et coopératifs avec leurs collègues.

4.3.2 En cas de violation des dispositions sur la résiliation, l'employé peut invoquer la nullité de la résiliation. Il doit s'en prévaloir 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 (art. 14 al. 1 LPers). Pour que la nullité de la résiliation soit retenue, il faut que celle-ci présente un vice de forme majeur (art. 14 al. 1 let. a LPers), soit infondée au sens de l'art. 12 al. 6 et 7 LPers (art. 14 al. 1 let. b LPers) ou ait eu lieu en temps inopportun au sens de l'art. 336*c* du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220; art. 14 al. 1 let. c LPers). Si l'employeur s'en tient à vouloir résilier les rapports de travail en dépit de la nullité alléguée, il peut, dans les 30 jours après avoir reçu la lettre de l'employé invoquant la nullité de la résiliation, demander à l'autorité de recours de vérifier la validité de la résiliation. S'il n'agit pas de la sorte dans le délai précité, la résiliation est considérée comme nulle de plein droit (cf. art. 14 al. 2 LPers; ROCHAT PAUCHARD, op. cit., p. 561; LILIANE SUBILIA-ROUGE, La nouvelle LPers:

quelques points de rencontre avec le droit privé du travail, Revue de droit administratif et de droit fiscal et Revue genevoise de droit public, 59 (2003), n° 3, p. 309).

A cet égard, les voies de droit ouvertes à l'encontre d'un licenciement sont doubles. Si la décision est nulle au sens de l'art. 14 al. 1 LPers précité, elle doit être contestée auprès de l'employeur, lequel devra saisir l'autorité de recours (al. 2). Si la décision est en revanche annulable au sens de l'art. 14 al. 3 LPers, pour cause de violation de l'art. 336 CO (résiliation abusive) ou de discrimination au sens de la loi sur l'égalité, le destinataire de la décision doit suivre la procédure ordinaire, soit recourir auprès de l'autorité de recours (LILIANE SUBILIA-ROUGE, op. cit., p. 309). L'organe interne de recours est la CRIEPF (art. 35 al. 1 LPers et art. 62 OPers-EPF).

4.3.3 En cas de nullité de la résiliation, 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 être raisonnablement exigé de lui (art. 14 al. 2 LPers; ROCHAT PAUCHARD, op. cit., p. 561; voir aussi SUBILIA/ROUGE, op. cit., p. 309 ss). La réintégration ou, en cas d'impossibilité, l'obligation de proposer à l'employé un autre emploi est aussi prévue lorsque la résiliation est annulée (art. 14 al. 3 LPers; ROCHAT PAUCHARD, op. cit., p. 561).

Il résulte par ailleurs de l'art. 19 al. 3 LPers que, si la nullité de la résiliation au sens de l'art. 14 al. 1 LPers est confirmée, ou que la résiliation a été annulée en vertu de l'al. 3, let. a, l'employé reçoit une indemnité lorsqu'aucun emploi ne peut lui être assuré auprès d'un des employeurs visés à l'art. 3 LPers et que cette impossibilité ne lui est pas imputable.

L'art. 14 LPers consacre donc le principe selon lequel « la continuation de l'emploi passe avant l'indemnisation » (Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération [JAAC] 68.151 et les réf. citées; cf. aussi Message du Conseil fédéral concernant la loi sur le personnel de la Confédération [LPers] du 14 décembre 1998 [FF 1999 II 1421, 1439]; ROCHAT PAUCHARD, op. cit., p. 561). En cas de nullité de la résiliation, ce n'est que si la prolongation des rapports de travail ou le déplacement de la personne concernée à un autre poste convenable est objectivement impossible – la preuve n'incombant pas à la personne concernée – qu'intervient l'indemnisation. L'indemnité ne

remplace en aucun cas le droit à une résiliation valable. Elle n'est accordée que si, en cas de nullité de la résiliation, la personne concernée n'a pas la possibilité de conserver son poste actuel et n'obtient pas d'autre emploi convenable (FF 1999 II 1439). Autrement dit, une indemnité est due si une résiliation est nulle et qu'il est impossible de continuer à assurer un emploi à la personne licenciée. Une telle indemnité, d'une part, répare le dommage subi et a, d'autre part, comme dans le CO, un caractère de sanction à l'égard de l'employeur (FF 1999 II 1442).

4.4

4.4.1 En l'espèce, la recourante a résilié le contrat de travail de l'intimé en date du 28 août 2007. Celui-ci s'y est opposé par écrit du 27 septembre 2007 adressé à son employeur, conformément à l'art. 14 al. 1 LPers. Dans le délai légal de 30 jours, la recourante a demandé auprès de la CRIEPF la constatation de la validité de la résiliation (art. 14 al. 2 LPers). L'intimé a également interjeté recours contre la décision de résiliation auprès de la CRIEPF par mémoire du 28 septembre 2007. Après avoir ordonné la jonction de la procédure en constatation de la résiliation et de la procédure de recours, la CRIEPF a, par décision du 1er juillet 2008, déclaré que la résiliation des rapports de travail était nulle.

4.4.2 Pour les raisons exposées ci-après, l'autorité de céans ne saurait s'écarter de la position retenue par l'autorité inférieure en sa décision du 1er juillet 2008.

En effet, la recourante a notamment fondé sa décision de résiliation sur le fait que l'intimé aurait posé comme condition au retrait de sa plainte pénale le retrait de la « requête disciplinaire » par B._____. Aux dires de l'EPFL, l'intimé aurait de cette façon tenté de faire pression; or, une telle attitude serait de nature à porter gravement atteinte aux rapports de confiance entre la recourante et l'intimé, ainsi qu'au devoir de loyauté de celui-ci.

De tels motifs ne peuvent toutefois justifier une résiliation du contrat de travail. Même si la plainte pénale a abouti à un non-lieu, cela ne signifie pas pour autant que le dépôt de cette plainte avait uniquement pour but de faire pression sur l'EPFL. Il n'est au demeurant pas établi, sur le plan administratif, que l'intimé ait réellement harcelé B._____. Par ailleurs, il est évident qu'une fois la procédure disciplinaire

ouverte, il n'était pas dans la compétence de B._____ de clore cette procédure. L'intimé ne dispose cependant d'aucune formation juridique. Même si ce dernier était représenté par un avocat, il n'est pas exclu qu'il n'ait pas vraiment saisi le fonctionnement des procédures pénale et administrative. Il se peut très bien qu'il ait simplement confondu les deux procédures et pensé qu'il était possible de se concilier dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Au demeurant, l'on voit mal en quoi, au regard de la jurisprudence rendue en matière de résiliation du contrat de travail, une telle attitude constituerait un motif suffisant de résiliation au sens de l'art. 12 al. 6 let. a ou let. b LPers.

4.4.3 Le contrat de travail a également été rompu, motifs pris que l'intimé a refusé de rendre les clés du laboratoire où il travaillait alors, ainsi que de révéler son mot de passe.

Or, la recourante n'apporte aucun élément convaincant propre à démontrer qu'elle avait bel et bien besoin desdites clés, comme il lui eût pourtant appartenu de le faire. Il ne ressort de surcroît pas du dossier que tel aurait été le cas. De plus, l'obligation pour un travailleur de rendre son matériel professionnel n'intervient qu'à la fin des rapports de travail (cf. art. 339*a* CO applicable par renvoi de l'art. 6 al. 2 LPers); or, ceux-ci n'étaient pas encore définitivement rompus lorsque la recourante a demandé à obtenir les clés en possession de l'intimé. De même, le simple fait d'affirmer que le travail au sein du service concerné aurait été « bloqué », étant donné que l'intimé ne lui a pas donné son mot de passe en temps voulu, ne saurait constituer une justification suffisante. La recourante n'explique pas en quoi il était primordial de disposer de ce mot de passe pour que le travail puisse être exécuté de façon convenable. Elle ne répond en outre pas à l'argument, selon lequel tous les documents utiles à la bonne marche du service se trouvaient classés dans le bureau de l'intimé et étaient ainsi accessibles. De même, elle ne conteste pas que lesdits documents pouvaient également être consultés sur le serveur de l'Institut, dans une enveloppe accessible sans devoir insérer le mot de passe de l'intimé. Il n'apparaît en outre pas évident que l'employeur puisse exiger le mot de passe de l'un de ses collaborateurs. Au demeurant, même si la recourante avait prouvé son besoin de connaître le mot de passe et de détenir les clés, il n'est pas certain que de tels motifs auraient suffi à justifier la résiliation du contrat de travail; en effet, il est douteux que l'on soit en présence dans un tel cas

d'une violation d'obligations contractuelles ou légales importantes.

L'on ne peut en outre retenir l'argument selon lequel le contrat de travail de l'intimé devait être résilié dans la mesure où celui-ci aurait récidivé, comme le prétend la recourante; il n'a en effet pas été constaté que le prononcé du blâme était justifié (cf. Arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6674/2007 du 4 août 2008).

L'on relèvera encore que l'employeur doit, avant de procéder à une résiliation fondée sur l'art. 12 al. 6 let. a et b LPers, donner un avertissement écrit à l'employé (Arrêt du Tribunal fédéral 1C_277/2007 du 30 juin 2008 consid. 5.3; cf. aussi Arrêt du Tribunal administratif fédéral A-8518/2007 du 18 septembre 2008). Un tel avertissement devait en l'espèce porter sur les griefs mentionnés dans la décision de résiliation du 28 août 2007 querellée, ce qui n'est pas avéré.

Dans de telles circonstances, il convient de confirmer que la résiliation du contrat de travail est nulle, les reproches formulés à l'encontre de l'intimé ne constituant pas des motifs de résiliation au sens de l'art. 12 al. 6 let. a LPers. Il n'est dès lors pas nécessaire d'examiner si cette résiliation peut également être considérée comme abusive en vertu de l'art. 336 CO.

4.5 Cela étant, la recourante a fait valoir que, au cas où la nullité de la résiliation devait être confirmée, il conviendrait de ne pas réintégrer l'intimé en son sein, mais de lui accorder une indemnité.

Comme on vient de le voir (cf. supra consid. 4.3.3), l'art. 14 al. 2 LPers prévoit, dans un tel cas, soit la réintégration du travailleur à son poste de travail d'antan, soit, si cela est impossible, l'obligation pour l'employeur de lui trouver un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui. Ce n'est que si la prolongation des rapports de travail ou le déplacement de la personne concernée à un autre poste convenable est objectivement impossible qu'intervient l'indemnisation.

Or, la recourante n'a pas établi ne pas être en mesure de maintenir l'intimé au poste de travail qu'il occupait auparavant ou de l'affecter à une autre place de travail. En particulier, elle n'a pas déclaré que l'intimé avait déjà été remplacé. Elle n'a en outre apporté aucun élément tendant à démontrer que l'intimé ne pouvait être réintégré ou qu'il ne pouvait lui être proposé un autre poste, alors qu'il lui

appartenait de le faire. La décision incriminée doit donc être également confirmée sur ce point.

4.6 Dans de telles circonstances, l'autorité de céans ne saurait retenir que l'autorité inférieure a violé le droit fédéral, a abusé ou excédé de son pouvoir d'appréciation, a constaté les faits de façon inexacte ou incomplète, lorsqu'elle a déclaré la résiliation du contrat de travail nulle et ordonné la réintégration de l'intimé à son ancien poste de travail ou, par impossible, qu'il lui soit proposé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui.

Le recours doit dès lors être rejeté.

5.
Il demeure à statuer sur la requête de mesures provisionnelles déposée par l'intimé, à l'occasion de la réponse au recours, tendant à ce que le salaire de l'intimé soit versé durant la procédure devant le Tribunal administratif fédéral et à ce que l'intimé soit réintégré au sein de l'EPFL.

5.1 Appelée à se prononcer sur dite requête de mesures provisionnelles, la recourante a conclu en date du 16 octobre 2008 à son rejet. Elle a invoqué que cette demande était dénuée de pertinence; le salaire de l'intimé était en effet invariablement versé au plus tard le 25 de chaque mois et le serait jusqu'à droit connu sur le sort de la procédure en cours. L'autorité inférieure s'est quant à elle référée, par courrier du 20 octobre 2008, au dispositif de sa décision du 1er juillet 2008; autrement dit, elle a confirmé sa décision tendant à la réintégration de l'intimé et au paiement régulier de son salaire et des charges sociales jusqu'à l'entrée en force de cette décision.

5.2 Le Tribunal de céans retiendra que, dans la mesure où le recours dont est question doit de toute façon être rejeté (cf. supra consid. 4), il n'est plus nécessaire de statuer sur cette requête, qui devient dès lors sans objet. Au demeurant, il ressort de la prise de position de la recourante du 16 octobre 2008 que celle-ci continuait à payer les salaires de l'intimé jusqu'à droit connu sur le sort de la présente procédure.

6.
La procédure en matière de droit du personnel de l'Etat étant gratuite (cf. art. 34 LPers), il n'y a pas lieu de percevoir des frais judiciaires.

Vu le sort des conclusions de la recourante, l'intimé a droit à des dépens à charge de cette dernière (cf. art. 64 PA et art. 7 ss du règlement du 11 décembre 2006 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). La mandataire de l'intimé a relevé dans la réponse au recours qu'elle avait consacré 12 heures s'agissant de la procédure devant le Tribunal administratif fédéral. Compte tenu du fait que la longueur de son mémoire aurait pu être réduite, une indemnité de 3'000.- francs (TVA comprise) sera accordée à titre de dépens à l'intimé.

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est rejeté.

2.
Il n'est pas perçu de frais de procédure.

3.
Une indemnité de 3'000.- francs à titre de dépens est allouée à l'intimé à la charge de la recourante.

4.
Le présent arrêt est adressé :

- à la recourante (acte judiciaire; annexe: copie de la lettre de l'intimé du 9 décembre 2008 au TAF)
- à l'intimé (acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (n° de réf. 3207; recommandé; annexe: copie de la lettre de l'intimé du 9 décembre 2008 au TAF)
- au Secrétariat général du Département fédéral de l'intérieur (acte judiciaire)

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

Le président du collège : La greffière :

Jérôme Candrian Virginie Fragnière

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 Fr. 15'000.- au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 de la Loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral [LTF, RS 173.110]). 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 (art. 83 let. g LTF).

Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée. Les délais fixés en jours par la loi ne courent pas du 18 décembre au 2 janvier inclus (art. 46 al. 1 let. c 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. Il doit être remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 42, 48, 54 et 100 LTF).

Expédition :