

# **BVGer A-6526/2023 vom 19. Oktober 2023**

Bundesverwaltungsgericht, 2023-10-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-6526\\_2023\\_d20231019](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6526_2023_d20231019)

FR: TAF A-6526/2023 du 19 octobre 2023

IT: TAF A-6526/2023 del 19 ottobre 2023

## **Regeste**

Personnel fédéral | Personnel fédéral; certificat de travail; décision du 19 octobre 2023. Décision attaquée devant le TF.

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Sous réserve des exceptions - non réalisées en l'espèce - prévues à l'art. 32 de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), le Tribunal connaît, en vertu de l'art. 31 LTAF, des recours interjetés 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), prises par les autorités mentionnées à l'art. 33 LTAF, dont fait partie l'autorité inférieure (cf. art. 33 let. f LTAF ; cf. également l'art. 62 al. 2 de l'ordonnance du 15 mars 2001 du Conseil des EPF sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales [OPers-EPF, RS 172.220.113]).

### **E. 1.2**

La procédure de recours est régie par la PA, pour autant que la LTAF ou la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales (Loi sur les EPF, RS 414.110) n'en disposent pas autrement (cf. art. 37 LTAF et art. 37 al. 1 Loi sur les EPF).

### **E. 1.3**

Déposé en temps utile (art. 50 al. 1 PA) et en la forme requise (art. 52 al. 1 PA) par le destinataire de la décision attaquée, qui dispose manifestement de la qualité pour recourir (art. 48 al. 1 PA), le recours est recevable.

### **E. 2.1**

Le présent litige porte sur la teneur du certificat de travail du recourant, lequel requiert la délivrance d'un document comportant les modifications suivantes - les ajouts demandés sont soulignés, tandis que les suppressions requises sont barrées (cf. annexe 2 à la réponse de l'intimée) : « Certificat de travail intermédiaire Par la présente, nous certifions que Monsieur A.\_\_\_\_\_, né le (...) 1965, a débuté son activité en tant que fonctionnaire spécialiste et responsable informatique à l'École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL) le (...) 2003 suite à une convention entre l'Université de Lausanne (UNIL) et l'EPFL. Cette convention avait pour but et a permis de transférer - entre autres - les activités de la Section de Physique de l'UNIL à l'EPFL. Au moment de son transfert et jusqu'en novembre 2006, Monsieur A.\_\_\_\_\_ a reporté au Doyen de la Faculté des Sciences de Base, par la suite, il a reporté au Responsable Informatique de cette même Faculté. Avant de rejoindre l'EPFL, Monsieur A.\_\_\_\_\_ avait remplacé poste pour poste le soussigné comme responsable informatique de la Section de Physique de l'UNIL depuis le 1

novembre 2001. A l'UNIL, Monsieur A. \_\_\_\_\_ reportait directement au président de la Section de Physique. A l'EPFL, Monsieur A. \_\_\_\_\_ reporte au Doyen de la Faculté des Sciences de Base. Avant ce transfert, Monsieur A. \_\_\_\_\_ avait déjà travaillé pour l'EPFL en tant qu'assistant dans la recherche et l'enseignement du (...) 1996 au (...) 1998. En tant que responsable informatique de la Section de Physique de l'UNIL lors du transfert en 2003 de la section de Physique de l'Université de Lausanne à l'EPFL, Monsieur A. \_\_\_\_\_ a rédigé, géré, engagé du personnel et coordonné en intégralité le projet de migration informatique de cette section la Section de Physique. Par la suite, Monsieur A. \_\_\_\_\_ a développé d'autres projets relatifs à la modernisation des infrastructures informatiques, des clusters de calculs et des applications de suivis et de supports informatique. A l'EPFL, son activité principale, en tant que responsable informatique et Spécialiste Système, a été est de prendre en charge les demandes informatiques des unités basées dans le (Bâtiment), notamment au travers des tâches suivantes : conseiller, acheter, installer et gérer les budgets informatiques de façon à garantir une infrastructure moderne pour toutes les unités qu'il gère et les utilisateurs de ses unités ; assurer et coordonner tous les services et le support des de toutes les infrastructures informatiques dont les plateformes Windows, Mac, Linux, des systèmes Unix et celui des équipements spéciaux de laboratoire ; assurer le maintien et le développement de serveurs du (Bâtiment), en particulier les serveurs de fichiers, les serveurs de calculs (clusters), les serveurs de sauvegarde des données, les serveurs de stockages des données et les serveurs d'impression ; assurer le maintien et le développement d'un programme de gestion de la bibliothèque du (Bâtiment) jusqu'en 2010 au moment de son transfert à la bibliothèque centrale de l'EPFL ; assurer l'interaction avec les services informatiques centraux (Domaine IT) de l'EPFL ; assurer et développer les équipements informatiques communs du bâtiment (...) ainsi qu'équiper plusieurs salles des ordinateurs pour les étudiants ; participer à différents projets et groupes de travail informatique au sein de la Faculté et de l'EPFL. Tout au long de son activité au sein de l'EPFL, il Monsieur A. \_\_\_\_\_ a toujours effectué ses tâches de manière indépendante ou en groupe de travail. Son travail a été est apprécié intégralement par l'ensemble des directeurs, des collaborateurs et des utilisateurs dont il s'occupe. et il a entretenu Il entretient d'excellentes de bonnes relations avec ses collègues et sa hiérarchie. A l'UNIL, comme à l'EPFL, Monsieur A. \_\_\_\_\_, employé à 100%, a toujours déclaré ses activités accessoires en dehors des rapports de travail en tant que propriétaire et gérant unique responsable administratif de la sa société B. \_\_\_\_\_ Sàrl. Monsieur A. \_\_\_\_\_ a été en incapacité de travail du 7 juillet 2016 au 16 juin 2018. L'EPFL avait résilié son contrat de travail en septembre 2018 mais il a été réintégré dans son service par décision judiciaire. L'EPFL a mis fin au contrat de travail de Monsieur A. \_\_\_\_\_ au 30 juin 2022. Il est libre de tout engagement, hormis celui lié au secret de fonction. Nous lui souhaitons plein succès pour la suite de sa carrière professionnelle. Nous apprécions profondément les services de Monsieur A. \_\_\_\_\_ et espérons qu'il restera encore longtemps avec l'EPFL, comme nous le recommanderons chaleureusement à tout autre employeur. C. \_\_\_\_\_ Responsable RH-SB Le Dr. D. \_\_\_\_\_ Responsable informatique de la Faculté des Sciences de Base » A cet égard, le recourant se plaint d'une violation de l'art. 330a du code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220), arguant que le certificat de travail aurait été formulé par l'intimée de manière inexacte, incomplète et non bienveillante. Il s'en prend par ailleurs à la composition de l'autorité inférieure, dont un membre aurait selon lui dû se récuser. Sur ce vu, le Tribunal examinera en premier lieu le grief pris de la violation des règles sur la récusation (cf. consid. 3 ci-après) et les offres de preuve du recourant (cf. consid. 4 infra), avant de

rappeler succinctement le régime juridique applicable (cf. consid. 5 infra). Il examinera ensuite les modifications du certificat de travail demandées par le recourant (cf. consid. 6 infra).

### **E. 2.2**

En sa qualité d'autorité de recours, le Tribunal dispose d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit. Il revoit librement l'application du droit par l'autorité inférieure, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, la constatation des faits et l'opportunité de la décision attaquée (art. 49 PA). Le Tribunal s'impose cependant une certaine retenue dans l'exercice de son pouvoir d'examen en matière de droit du personnel, lorsqu'il examine des questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à des problèmes liés à la collaboration au sein du service et à des relations de confiance. Il ne substitue donc pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative (cf. arrêts du TAF A-3067/2023 du 29 février 2024 consid. 2.2 et A-1112/2021 du 5 novembre 2021 consid. 1.4.1). Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (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).

### **E. 3**

Eu égard à la composition de l'autorité inférieure, contestée par le recourant, le Tribunal retient ce qui suit.

#### **E. 3.1.1**

Le recourant se plaint d'une violation des règles sur la récusation, arguant qu'un membre de l'autorité inférieure, le Prof. Dr E.\_\_\_\_\_, serait partial. Professeur titulaire (...) au sein de l'intimée, l'intéressé aurait pour supérieur direct le doyen de la Faculté, le Prof. Dr F.\_\_\_\_\_. Or, le recourant n'aurait pas les faveurs du doyen ; ce dernier était en effet personnellement impliqué dans des dénonciations qu'il avait effectuées auprès du Service d'ombudsman du Conseil des écoles polytechniques fédérales et du Conseil des EPF (à cet égard, voir l'arrêt du TAF A-2632/2020 du 5 août 2021 consid. 7.4.6.4). Ledit doyen avait du reste signé la lettre de congé du 22 mars 2022. A l'évidence, le Prof. E.\_\_\_\_\_ ne pourrait aller à l'encontre des intérêts de son supérieur, mais chercherait au contraire à lui être agréable, en vue d'une future promotion notamment. La partialité du Prof. E.\_\_\_\_\_ résulterait en outre de son rattachement à la responsable RH C.\_\_\_\_\_ (cosignataire de la lettre de congé du 22 mars 2022), voire de son rattachement à la RH G.\_\_\_\_\_ (cosignataire des précédentes lettres de congé du 8 mars et du 10 septembre 2018). Aussi le recourant requiert-il l'annulation de la décision attaquée et la récusation du Prof. E.\_\_\_\_\_. Il précise, à cet égard, n'avoir eu connaissance de la composition de l'autorité inférieure qu'à réception de la décision attaquée.

#### **E. 3.1.2**

L'autorité inférieure s'est opposée à ce grief, en indiquant que le Prof. E.\_\_\_\_\_ ne dépendait pas de la Faculté, à fortiori de son doyen et de sa responsable RH. Son salaire était en effet couvert par la vice-présidence académique (VPA), tandis que ses rapports de travail étaient du ressort de la direction de l'EPFL. L'autorité inférieure a au surplus précisé

que le Prof. E. \_\_\_\_\_ ne connaissait pas le recourant et n'avait pas été impliqué dans le litige opposant celui-ci à l'intimée. Elle a enfin argué que le grief était tardif.

### **E. 3.2**

Les membres de l'autorité inférieure sont soumis aux règles de récusation prévues à l'art. 10 PA (cf. art. 13 al. 1 de l'ordonnance du 1er octobre 2021 sur la Commission de recours interne des EPF [OCREPF, RS 414.110.21]). A teneur de l'art. 10 al. 1 PA, les personnes appelées à rendre ou à préparer la décision doivent se récuser, notamment, si elles ont un intérêt personnel dans l'affaire (let. a) ou si, pour d'autres raisons, elles pourraient avoir une opinion préconçue dans l'affaire (let. d). Le membre d'une autorité passe ainsi pour prévenu lorsqu'il existe des circonstances propres à faire naître un doute sur son impartialité. Il s'agit toutefois d'une disposition interne, dont la preuve est difficile à apporter. C'est pourquoi il n'est pas nécessaire de prouver que la prévention est effective pour que la récusation s'impose. Il suffit que les circonstances - subjectives ou de nature fonctionnelle ou organisationnelle - donnent l'apparence de la prévention et fassent redouter une activité partielle de la part de l'intéressé. L'appréciation des circonstances ne peut pas reposer sur les seules impressions de l'administré, la méfiance à l'égard de la personne concernée devant au contraire apparaître comme fondée sur des éléments objectifs (cf. ATF 147 I 173 consid. 5.1 et 138 IV 142 consid. 2.1 ; cf. arrêt du Tribunal fédéral [ci-après : le TF] 8C\_392/2022 du 26 octobre 2022 consid. 2.2). Une décision prise au mépris des règles de récusation est attaquant et annulable, indépendamment de savoir s'il existe un intérêt matériel à son annulation. L'administré qui fait valoir un tel grief ne doit pas prouver que la décision eût été différente sans la collaboration de la personne prévenue, mais doit alléguer et rendre vraisemblables les circonstances qui fondent un motif de récusation (cf. arrêt du TAF B-4350/2019 du 1er avril 2020 consid. 4.2.1 et les réf. cit.). La partie qui a connaissance d'un motif de récusation doit finalement l'invoquer aussitôt, sous peine d'être déchu du droit de s'en prévaloir ultérieurement (cf. arrêt du TF 1C\_44/2019 du 29 mai 2019 consid. 5.2).

### **E. 3.3**

Le Tribunal observe que la composition de l'autorité inférieure est connue du public, car publiée sur le site du Conseil des EPF (cf. [ethrat.ch/fr/conseil-des-epf/commission-de-recours/](http://ethrat.ch/fr/conseil-des-epf/commission-de-recours/)). Qualifier la demande de récusation de tardive n'apparaît dès lors pas insoutenable. La demande doit quoiqu'il en soit, comme on le verra ci-après, être rejetée sur le fond. La question de savoir si elle est tardive, nonobstant le fait que l'autorité inférieure n'a pas annoncé (au préalable) lesquels de ses membres allaient participer à l'instance, peut dès lors demeurer ouverte.

### **E. 3.4**

Rien au dossier n'indique en effet que le Prof. E. \_\_\_\_\_ ait pu avoir une opinion préconçue dans l'affaire et le recourant n'apporte aucun élément objectif sérieux en ce sens. Quand bien même la structure organisationnelle de l'intimée revêt une certaine complexité, un lien de subordination direct entre le Prof. E. \_\_\_\_\_ et le doyen F. \_\_\_\_\_ peut d'emblée être exclu (cf. l'organigramme produit en annexe 3 à la réponse de l'intimée). L'on ne saurait donc retenir une apparence de prévention de la part du Prof. E. \_\_\_\_\_ du fait de ses rapports avec le doyen. Quant aux liens de l'intéressé avec les responsables RH, ils découlent non pas du présent litige, mais du fait qu'il est lui-même employé de l'intimée, ce qui n'est pas en soi un motif de récusation. Au contraire, l'art. 37a al. 1 Loi sur les EPF

impose qu'au moins quatre membres de l'autorité inférieure doivent faire partie du domaine des EPF. Aussi, ce premier grief du recourant doit être rejeté.

#### **E. 4**

S'agissant à présent des offres de preuve du recourant, le Tribunal se positionne de la manière suivante.

##### **E. 4.1**

Le recourant a formulé plusieurs réquisitions d'instruction dans le cadre de la présente procédure. Ainsi, il a requis l'audition de nombreux témoins, actuellement ou anciennement employés de l'intimée (à savoir D.\_\_\_\_\_, [...], [...], [...], E.\_\_\_\_\_, C.\_\_\_\_\_, [...], [...], [...], [...], H.\_\_\_\_\_, [...], [...], [...] et [...]), pour attester notamment de l'ampleur des responsabilités qu'il avait assumées pour le compte de l'intimée et de l'identité de son supérieur hiérarchique. Il a en outre requis la production par l'intimée d'un dossier d'enquête de la police fédérale, à laquelle il avait participé. Le recourant a finalement demandé à ce que soient versés en cause le dossier de l'autorité inférieure afférent à la résiliation de ses rapports de travail et le dossier de la procédure A-2632/2020.

##### **E. 4.2**

Le Tribunal admet les moyens de preuve offerts par une partie s'ils paraissent propres à élucider les faits. Dans le cadre d'une appréciation anticipée des preuves, il peut renoncer à l'administration d'une preuve offerte s'il appert qu'elle porte sur des considérations sans rapport pertinent avec le litige ou qu'elle n'est pas de nature à emporter sa conviction, sur le vu du dossier à sa disposition (cf. art. 12 et 33 al. 1 PA). Cette faculté de renoncer à administrer une preuve proposée en raison de son défaut de relevance est conforme au droit d'être entendu garanti par l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101) et l'art. 29 PA (cf. ATF 144 II 427 consid. 3.1.3 ; arrêt du TAF A-4627/2022 du 19 décembre 2023 consid. 7.4.1). Il est en outre à noter que l'audition de témoins n'est qu'un moyen de preuve subsidiaire en procédure administrative fédérale (cf. art. 14 al. 1 let. c PA).

##### **E. 4.3**

En l'espèce, tant les auditions de témoin demandées que les pièces requises apparaissent superflues. Ces moyens de preuve ne sont en effet ni particulièrement pertinents, ni nécessaires pour se prononcer sur les modifications du certificat de travail demandées par le recourant. Tel est d'autant plus le cas que de nombreuses pièces ont été produites par les parties, dont le dossier personnel du recourant auprès de l'intimée, ainsi que des réponses écrites du Dr D.\_\_\_\_\_, responsable informatique de la Faculté, afférentes notamment au rattachement hiérarchique de l'intéressé (cf. dossier CRIEPF pces 12.1 et 12.4). Les faits de la cause sont ainsi suffisamment établis de l'avis du Tribunal, dont la conviction ne pourrait être modifiée par les mesures d'instruction demandées. Aussi, les requêtes du recourant sont rejetées.

##### **E. 5.1**

Les rapports de travail du personnel des EPF sont régis, en particulier, par la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220 ; cf. art. 17 al. 1 Loi sur les EPF) et l'OPers-EPF (cf. art. 1 al. 1 de cette ordonnance). La LPers ne contient aucune norme concernant les certificats de travail, de sorte que l'art. 330a CO est applicable par analogie (cf. art. 6 al. 2 LPers ; ATF 144 II 345 consid. 5.2.1).

## **E. 5.2**

A teneur de l'art. 330a CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (al. 1) ; on parle de certificat de travail complet ou qualifié. A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2) ; il s'agit alors d'une simple attestation de travail (cf. arrêt du TAF A-5307/2018 du 18 juin 2019 consid. 7.1.2 et les réf. cit.)

## **E. 5.3**

Le certificat de travail qualifié (ou complet) doit, d'une part, favoriser l'avenir professionnel du travailleur, si bien qu'il doit être formulé de manière bienveillante et ne pas le déprécier inutilement. Il doit cependant, d'autre part, donner au futur employeur un reflet le plus exact possible de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur, si bien qu'il doit être conforme à la vérité, clair et complet. Il convient ainsi de respecter en particulier les principes de vérité, de clarté, d'exhaustivité et de bienveillance (cf. ATF 144 II 345 consid. 5.2.1 ; ATAF 2012/22 consid. 5.2). Cela étant, le travailleur a droit à un certificat de travail objectivement véridique, et non pas à un bon certificat de travail ; le principe de vérité prime ainsi le principe de bienveillance. L'intérêt du futur employeur à ce que le certificat de travail soit fiable l'emporte sur l'intérêt du travailleur à obtenir un certificat de travail aussi favorable que possible (cf. arrêts du TAF A-3067/2023 du 29 février 2024 consid. 4.2 et A-364/2022 du 17 août 2023 consid. 2.2.2).

## **E. 5.4**

Il découle des principes de vérité et d'exhaustivité du certificat de travail qu'un certificat qualifié doit fournir des informations sur tous les points mentionnés à l'art. 330a al. 1 CO. Il doit ainsi, notamment, contenir une liste détaillée des fonctions importantes occupées par le travailleur au cours de la relation contractuelle et une description de ses principales activités. A cet égard, sont déterminantes les activités effectivement exercées, et non pas les activités prévues contractuellement (cf. arrêts du TAF A-3067/2023 du 29 février 2024 consid. 4.3 et A-3238/2020 du 21 décembre 2020 consid. 3.3). L'employeur dispose d'un pouvoir d'appréciation en matière d'évaluation des performances et du comportement d'un travailleur (cf. ATAF 2012/22 consid. 5.2). Il est en outre libre de décider quels comportements et qualités positifs ou négatifs du salarié il souhaite mettre en avant (cf. arrêt du TAF A-3067/2023 du 29 février 2024 consid. 4.4 et les réf. cit.). L'employeur dispose de même d'une certaine liberté dans la rédaction du certificat de travail, en ce sens que le choix de la formulation lui revient, dans le respect des principes énoncés plus haut. Le travailleur n'a en revanche pas de droit à une formulation particulière (cf. arrêt du TF 4A\_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1.1 et les réf. cit. ; arrêt du TAF A-3238/2020 du 21 décembre 2020 consid. 3.5).

## **E. 5.5**

Si le travailleur n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification. Conformément au principe général de l'art. 8 du code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC, RS 210), il lui appartient alors de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra cependant collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge

pourra considérer que la demande du travailleur est fondée (cf. arrêt du TF 4A\_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1 ; arrêts du TAF A-3067/2023 du 29 février 2024 consid. 4.6 et A-3238/2020 du 21 décembre 2020 consid. 3.6).

## **E. 6**

Il sied à présent d'examiner les modifications du certificat de travail requises par le recourant.

### **E. 6.1.1**

En premier lieu, le recourant s'en prend à la qualification du certificat de travail. Dès lors qu'il avait contesté le congé auprès du Tribunal et demandé sa réintégration sur la base de l'art. 34c al. 1 LPers, le licenciement du 22 mars 2022 n'était pas définitif. Le certificat devait donc être qualifié d'intermédiaire (et non pas de final) et rédigé au présent.

### **E. 6.1.2**

En l'occurrence, les rapports de travail ont été résiliés par l'intimée au 30 juin 2022 et il ne ressort pas du dossier que les parties aient maintenu une relation contractuelle par-delà cette date - tel étant précisément l'enjeu de la procédure parallèle A-6496/2023. Il n'apparaît de surcroît pas que l'effet suspensif ait été octroyé au recours déposé auprès de l'autorité inférieure contre le congé, de sorte que les rapports de travail n'ont incontestablement plus cours. Le Tribunal peine dès lors à suivre le recourant, l'adjonction requise du terme intermédiaire n'étant pas conforme au principe de vérité. C'est donc à bon droit que le certificat de travail a été rédigé comme un certificat final, au passé. Le Tribunal relève du reste que, par arrêt rendu ce même jour dans la cause A-6496/2023, il a rejeté le recours relatif à la fin des rapports de travail.

### **E. 6.2.1**

Deuxièmement, le recourant demande que le certificat de travail mentionne son rôle de « responsable informatique ». Il était en effet devenu responsable informatique de la Section de Physique à l'UNIL le 1er novembre 2001, en remplacement du Dr D.\_\_\_\_\_, parti à l'EPFL. Puis, lors du transfert de cette Section à l'EPFL, il s'était vu offrir de poursuivre son activité actuelle auprès de l'intimée - laquelle n'avait d'ailleurs pas de choix à cet égard -, ce qu'il avait accepté. Il avait ainsi été engagé le (...) 2003 en qualité de responsable informatique du Bâtiment (...) (ci-après : le [Bâtiment]). Il en voulait pour preuve sa classe salariale, qui correspondait à un poste de « responsable de sous-domaine », et le fait qu'il avait recruté et dirigé du personnel ; il avait même été considéré pour le poste de responsable informatique de toute la Faculté (poste finalement dévolu au Dr D.\_\_\_\_\_). Sa fonction de responsable ressortait du reste de différents documents. Aussi l'autorité inférieure avait-elle commis une erreur en le désignant en qualité de « spécialiste système ». Cette désignation, tout comme celle d'informaticien, consistait en son activité, et non pas en sa fonction qui était celle de responsable informatique.

### **E. 6.2.2**

Dans la décision attaquée, l'autorité inférieure a retenu que de nombreux documents, émanant de l'intimée ou du recourant lui-même, évoquaient tour à tour la fonction de « fonctionnaire spécialiste », « spécialiste système », « ingénieur système généraliste » et « ingénieur ». Il était dès lors établi de manière suffisamment convaincante que l'intéressé avait été engagé dans une telle fonction de spécialiste. En revanche, il n'était question à aucun endroit d'une fonction de « responsable informatique », au sens d'une fonction de

cadre. Les différents documents convoqués par le recourant à cet appui n'étaient pas probants, faute d'émaner des services compétents de l'intimée ou, plus généralement, de faire état d'une quelconque position hiérarchique. Le recourant avait ainsi échoué à démontrer que la désignation « spécialiste système » était inexacte. L'intimée a, pour sa part, ajouté que le recourant ne s'était pas opposé, dans le cadre de son engagement, à la fonction de « fonctionnaire spécialiste » qui ressortait des documents idoines, bien qu'il eût pu le faire.

### **E. 6.2.3**

Le Tribunal observe que le contrat de travail du 25 juin 2003 du recourant ne mentionne aucun intitulé de poste, mais renvoie au descriptif de fonction, respectivement au cahier des charges (cf. dossier CRIEPF pce 1.32). Ledit cahier des charges, daté du 31 décembre 2003 et signé par le recourant, évoque une fonction de spécialiste en classe 22 (cf. annexe 26 au recours). Selon un document intitulé « Fonctions de référence de l'administration fédérale », la classe 22 peut se rapporter aussi bien à des fonctions de conduite (« responsable de sous-domaine ») qu'à des fonctions spécialisées (« spécialiste ») ; dans le domaine de l'informatique, la fonction de « spécialiste système » est rangée en classe 20-23 (cf. annexe 76 au recours). Le 15 novembre 2006, dans le cadre du passage au nouveau système salarial du domaine des EPF, la désignation et l'échelon fonctionnel du poste du recourant ont été précisés comme suit : Spécialiste système 3ème niveau / Ingénieur logiciel profil III, échelon fonctionnel 09, code de fonction 4043-09 (cf. dossier CRIEPF pce 1.38). La fonction de « spécialiste système » a été reprise sur des formulaires d'évaluation et de fixation des objectifs (cf. dossier CRIEPF pces 1.40, 10.9 à 10.11), ainsi que dans un certificat intermédiaire de travail établi en janvier 2019 (cf. dossier CRIEPF pce 10.4). Cette désignation a ainsi été utilisée de manière constante dans les documents contractuels et dans les formulaires RH de l'intimée, le recourant ne semblant pas s'y être opposé préalablement à son licenciement. L'utilisation des termes « spécialiste système » dans le certificat de travail n'est donc pas contraire au principe de vérité. Le fait que la désignation « responsable informatique » apparaisse à quelques occurrences dans le dossier personnel du recourant - en particulier dans ses accréditations ou sous la rubrique « observations » d'une proposition d'engagement à l'EPFL rédigée par l'UNIL en 2003 (cf. dossier CRIEPF pces 1.34, 1.37) - ne permet pas de retenir que telle était sa fonction. Les documents comportant cette mention ne sont en effet pas, en soi, de nature à engager l'intimée. Plus encore, il n'apparaît pas que le recourant ait effectivement assumé une fonction de « responsable », au sens d'une fonction dirigeante. S'il a certes encadré des stagiaires et dirigé du personnel temporaire dans le contexte du transfert de l'UNIL à l'EPFL (cf. dossier CRIEPF pce 12.4), il n'est pas démontré qu'il ait exercé de plus amples tâches incombant à la hiérarchie. Ni son cahier des charges, ni ses évaluations n'évoquent en effet d'activité correspondante. Quant au fait qu'il a signé un certificat de travail en 2004 (cf. dossier CRIEPF pce 10.6), il ne suffit pas pour admettre qu'il aurait toujours eu des employés sous sa direction, comme il le soutient. Le certificat de travail ne prête dès lors pas le flanc à la critique en ce qu'il désigne le recourant en qualité de « spécialiste système », et non pas de « responsable informatique ».

### **E. 6.2.4**

Cela étant, le recourant a également demandé l'ajout, dans la liste de ses activités, de la tâche « assurer l'interaction avec les services informatiques centraux (Domaine IT) de l'EPFL ». L'autorité inférieure a rejeté cette demande, dès lors que la qualité de «

responsable informatique » qu'il revendiquait avait été écartée. Le Tribunal ne discerne cependant pas de lien nécessaire entre l'activité et la fonction précitées. Plus encore, il constate que la tâche en question était inscrite dans le cahier des charges du recourant (cf. annexe 26 au recours), ainsi que dans le certificat intermédiaire du 14 janvier 2019 (cf. dossier CRIEPF pce 10.4). Il y a dès lors lieu d'ordonner la modification du certificat de travail sur ce point, dans le sens requis par le recourant.

### **E. 6.3.1**

Ensuite, le recourant soutient avoir été sous l'autorité du doyen de la Faculté tout au long des rapports de travail, et non pas seulement durant la phase de transition de l'UNIL à l'EPFL. Ce lien de subordination directe ressortait clairement de son contrat de travail, comme de son cahier des charges, et aucun avenant lui attribuant un autre supérieur hiérarchique n'avait été signé. Aussi était-il inexact de préciser dans son certificat de travail qu'il avait par la suite reporté au Dr D.\_\_\_\_\_, responsable informatique de la Faculté.

### **E. 6.3.2**

Selon l'autorité inférieure, il était établi que le recourant avait été directement subordonné au doyen pour une certaine durée, dans le cadre de son transfert de l'UNIL à l'EPFL. Cet état de fait n'avait toutefois pas perduré par-delà le mois de novembre 2006, de nombreux documents révélant que le recourant était alors passé sous l'autorité du Dr D.\_\_\_\_\_ - ce que celui-ci avait confirmé. Le recourant avait d'ailleurs lui-même reconnu que le Dr D.\_\_\_\_\_ était son supérieur dans un courrier à l'intimée du 10 décembre 2021. L'intimée s'est rangée à cet argumentaire.

### **E. 6.3.3**

Force est de constater que la version défendue par le recourant ne trouve aucun appui dans le dossier. Son contrat de travail et son cahier des charges, établis en 2003, désignent certes le Prof. I.\_\_\_\_\_, alors doyen de la Faculté, comme son supérieur direct (cf. annexes 26-27 au recours). Il apparaît cependant que ce rattachement n'a été que temporaire, dans l'attente de l'engagement d'un responsable informatique (cf. dossier CRIEPF pce 12.4). Ainsi, un extrait du système de gestion (SAP) de la Faculté a révélé que le recourant était passé sous la supervision d'un responsable IT en 2003 déjà, respectivement sous celle du Dr D.\_\_\_\_\_ en automne 2006 (cf. dossier CRIEPF pce 4.2), ce que ce dernier a expressément confirmé (cf. dossier CRIEPF pce 12.4). Le Tribunal observe du reste que tous les documents versés au dossier personnel du recourant, portant une date postérieure au mois de novembre 2006, évoquent le Dr D.\_\_\_\_\_ comme supérieur hiérarchique (cf. dossier CRIEPF pces 1.35, 1.40, 10.9 à 10.11). Aucune preuve du rattachement allégué au doyen de la Faculté n'a en revanche été produite, et pour cause. Aussi, l'indication des rapports hiérarchiques du recourant sur le certificat de travail est conforme à la vérité, en sorte que la requête de modification correspondante est rejetée.

### **E. 6.4.1**

Quatrièmement, le recourant reproche au certificat de travail de n'être signé que par C.\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines pour la Faculté. En effet, elle n'occupait pas de fonction de direction et n'était pas sa supérieure hiérarchique. En outre, elle ne l'avait pas connu personnellement, n'ayant commencé son activité à l'EPFL qu'en 2019. Finalement, elle était impliquée dans le litige l'opposant à l'intimée, dans la mesure où elle avait signé ou rédigé plusieurs courriers dans ce contexte. Il n'était dès lors pas approprié qu'elle soit la (seule) signataire de son certificat de travail. Aussi le recourant a-t-il demandé

que ledit certificat soit signé par le Dr D.\_\_\_\_\_, lequel n'était certes pas son supérieur hiérarchique (cf. consid. 6.3.1 ci-avant), mais était néanmoins le plus à même de se prononcer sur ses compétences.

#### **E. 6.4.2**

L'autorité inférieure a considéré qu'un certificat de travail portant une seule signature était parfaitement valable et que les reproches de partialité émis à l'encontre de C.\_\_\_\_\_ étaient infondés. Cela étant, malgré des propositions formulées de part et d'autre, les parties n'avaient pas réussi à s'entendre sur la question de la signature du certificat, qui devait donc être confirmée en l'état. Quant à l'intimée, elle a avancé que C.\_\_\_\_\_ était la personne qui maîtrisait le mieux le dossier du recourant, vu qu'elle avait oeuvré à sa (vaine) réintégration en 2021 et 2022. Le Dr D.\_\_\_\_\_ n'était d'ailleurs plus le supérieur hiérarchique du recourant depuis 2017, au profit de H.\_\_\_\_\_ qui était devenue formellement sa supérieure durant son absence pour cause de maladie. Cela étant, le fait que le recourant n'avait plus exercé d'activité à l'EPFL depuis 2016 ne permettait pas d'exiger d'une unité ou d'un responsable de se porter garant de ses compétences aujourd'hui. Dans cette situation particulière, les ressources humaines étaient les seuls signataires possibles du certificat de travail.

#### **E. 6.4.3**

Le Tribunal observe que C.\_\_\_\_\_ est sans aucun doute bien renseignée sur le dossier du recourant, dont elle s'occupe depuis plusieurs années. En outre, le recourant ne dispose pas du droit de choisir le ou les signataires de son certificat de travail (cf. consid. 5.4 supra ; cf. Stephan Fischer, *Arbeitszeugnis - Beurteilung und Durchsetzung*, 2016, p. 22 s.), si bien que la signature de C.\_\_\_\_\_, en sa qualité de responsable des ressources humaines, ne pose pas de problème particulier. Il n'empêche que, selon une pratique passablement répandue (cf. Françoise Martin Antipas, *Les certificats dans les relations de travail*, 2018, p. 29 ; cf. également Tomas Poledna, *Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitsgebers im öffentlichen Dienst*, 2003, p. 176 s.) qu'a fait sienne l'autorité inférieure (cf. [www.epfl.ch/campus/services/human-resources/certificat-de-travail/](http://www.epfl.ch/campus/services/human-resources/certificat-de-travail/) [consulté le 19.02.2025]), le certificat de travail est signé par le responsable hiérarchique et le responsable des ressources humaines. Le Tribunal ne discerne aucune raison de déroger à cette manière de faire dans le cas d'espèce, à plus forte raison que le Dr D.\_\_\_\_\_, supérieur hiérarchique du recourant durant ses années d'emploi (cf. consid. 6.3.3 ci-avant), s'est déclaré prêt dans un courriel du 28 juin 2022 à être la personne de référence pour lui vis-à-vis de potentiels employeurs (cf. dossier CRIEPF pce 12.4). Sur ce vu, il y a lieu de corriger le certificat de travail du recourant en ce sens qu'il doit être signé également par le Dr D.\_\_\_\_\_ (étant relevé que c'est bien une double signature que le recourant avait initialement revendiquée : cf. décision attaquée consid. 12.1).

#### **E. 6.5.1**

Le recourant demande encore que soient mentionnées dans le certificat de travail les activités qu'il avait effectuées à l'UNIL. En particulier, le fait qu'il avait organisé et mis en oeuvre le transfert des services informatiques de la section de physique de l'UNIL à l'EPFL devait être mis en avant, vu la nature exceptionnelle et l'envergure de cette activité. L'intimée disposait de toutes les informations nécessaires pour compléter le certificat de travail en conséquence, vu que le recourant avait poursuivi le même emploi auprès d'elle et qu'elle disposait de son dossier personnel. Il n'avait d'ailleurs jamais reçu de certificat de

travail de l'UNIL, puisque son « changement de poste » n'avait en réalité rien changé. Quoiqu'il en soit, l'intimée était tenue de lui délivrer un certificat de travail couvrant sa période d'emploi à l'UNIL en application (par analogie) de l'art. 333 CO afférent aux transferts d'entreprise. A admettre que cette disposition ne soit pas applicable, ses contrats de travail à l'UNIL puis à l'EPFL devaient être qualifiés de contrats en chaîne, avec pour conséquence que l'intimée devait mentionner dans le certificat de travail tous les éléments pertinents survenus depuis son engagement à l'UNIL en 2001.

#### **E. 6.5.2**

L'autorité inférieure a estimé que certains éléments de la convention de transfert de la section de physique (notamment) entre l'UNIL et l'EPFL laissaient à penser que l'UNIL était compétente pour délivrer un certificat de travail concernant les années passées à son service, à l'exclusion de l'EPFL. Quoiqu'il en soit, il ne pouvait être exigé de l'intimée qu'elle se prononce sur de précédents rapports de travail, d'autant qu'ils étaient en l'occurrence régis par le droit cantonal, et non par le droit fédéral. L'intimée a souligné qu'aucun dossier personnel des employés concernés par le transfert ne lui avait été transféré par l'UNIL et qu'elle n'avait pas accès à leur dossier pour leur période d'emploi à l'UNIL.

#### **E. 6.5.3**

En l'occurrence, les modifications du certificat de travail requises par le recourant au titre de sa période d'emploi à l'UNIL sont d'abord les suivantes (cf. consid. 2.1 supra) : Avant de rejoindre l'EPFL, Monsieur A.\_\_\_\_\_ avait remplacé poste pour poste le soussigné comme responsable informatique de la Section de Physique de l'UNIL depuis le 1 novembre 2001. A l'UNIL, Monsieur A.\_\_\_\_\_ reportait directement au président de la Section de Physique. A cet égard, il y a tout d'abord lieu de relever que, selon un contrat de travail du 30 janvier 2003 conclu avec l'UNIL (cf. dossier CRIEPF pce 10.7.1), le recourant exerçait pour son compte la fonction de « spécial. bureaut. C » en classes 20-24 - soit une fonction de spécialiste, et non de cadre (cf. consid. 6.2.3 supra ; cf. annexe 26 au recours). La première phrase énoncée ci-dessus, relative à la fonction, peut donc être écartée d'emblée, faute d'être conforme au principe de vérité. Quant à la seconde phrase concernant le lien de subordination, elle n'apparaît pas essentielle pour donner une image complète et favorable à l'avenir professionnel du recourant, à la lumière des principes d'exhaustivité et de bienveillance (cf. consid. 5.3 supra). Il n'y a donc pas lieu d'ordonner son ajout dans le certificat de travail.

#### **E. 6.5.4**

Le recourant a ensuite requis les modifications suivantes (cf. consid. 2.1 supra) : En tant que responsable informatique de la Section de Physique de l'UNIL lors du transfert en 2003 de la section de Physique de l'Université de Lausanne à l'EPFL, Monsieur A.\_\_\_\_\_ a rédigé, géré, engagé du personnel et coordonné en intégralité le projet de migration informatique de cette section la Section de Physique. Par la suite, Monsieur A.\_\_\_\_\_ a développé d'autres projets relatifs à la modernisation des infrastructures informatiques, des clusters de calculs et des applications de suivis et de supports informatique. A la lecture du passage qui précède, il apparaît que l'intimée a donné suite aux demandes du recourant d'une manière qui échappe à la critique. Il est en effet fait état du fait que l'intéressé a géré et coordonné en intégralité le projet de migration, comme il le demandait. Les termes « rédigé » et « engagé du personnel », requis par l'intéressé, ne paraissent pas déterminants dans ce contexte ; à tout le moins l'intimée n'a-t-elle pas excédé son pouvoir d'appréciation, aux yeux du

Tribunal, en choisissant de formuler ce passage comme elle l'a fait (cf. consid. 5.4 supra). Quant à la dernière phrase énumérant les autres projets développés par le recourant « par la suite », soit à l'EPFL, elle n'apparaît pas indispensable ; les tâches qui y sont énumérées sont en effet évoquées plus loin dans le certificat de travail. Les modifications demandées par le recourant en lien avec sa période d'emploi auprès de l'UNIL étant de toutes les manières rejetées, la question de l'applicabilité de l'art. 333 CO et des obligations de l'intimée à cet égard peut demeurer ouverte.

#### **E. 6.6.1**

Sixièmement, le recourant plaide que son certificat de travail doit être très bon. Il ne s'était en effet jamais fait adresser le moindre reproche et avait reçu de bonnes évaluations, ainsi que plusieurs primes de fidélité. Il était en outre un employé de longue date, ayant passé plus de deux décennies au service de l'intimée. Le recourant était ainsi un très bon collaborateur, ce que le certificat de travail, avec ses expressions modérées (par exemple « bon »), ne reflétait pas ; il indiquait tout au plus, de façon codée, que ses prestations avaient été suffisantes. Il s'imposait dès lors d'augmenter la qualité de son appréciation en ajoutant certains termes (« toujours », « excellent », etc.).

#### **E. 6.6.2**

L'autorité inférieure a retenu que le certificat de travail n'était pas empreint de négativité, en sorte que le fardeau de la preuve des modifications requises revenait au recourant. Or, ce dernier échouait à motiver et prouver ses prétentions. En particulier, l'obtention de primes de fidélité était due au seul écoulement du temps, et non pas à des prestations particulières, et les évaluations reçues par le recourant correspondaient à une bonne prestation, et non pas à des performances extraordinaires. L'autorité inférieure a finalement détaillé, pour chaque modification demandée, les raisons pour lesquelles il n'y avait pas lieu d'y donner suite. Contestant que le certificat contienne une évaluation négative, l'intimée a argué que le recourant avait satisfait les exigences du poste sans pour autant dépasser les attentes. Elle s'est au surplus prévalu de son pouvoir d'appréciation.

#### **E. 6.6.3**

Le Tribunal rappelle que le recourant n'a pas de droit à un très bon certificat de travail, mais à un document véridique, clair, complet et bienveillant ; l'intimée dispose, dans le respect de ces principes, d'un pouvoir d'appréciation dans l'évaluation des prestations de son (ex-)employé et d'une liberté de formulation (cf. consid. 5.3 s. supra) - le Tribunal n'y substituant pas sa propre appréciation (cf. consid. 2.2 supra). En l'occurrence, aucun caractère négatif particulier n'émane du certificat de travail litigieux, qui ne contient pas davantage d'expression codée destinée à nuire à l'employé. A tout le moins le recourant échoue-t-il à démontrer le contraire, ce qui scelle le sort de ses réquisitions. Il peut au surplus être renvoyé à la décision attaquée (consid. 9.3.1 à 9.3.4) pour l'examen détaillé des modifications demandées, que le Tribunal fait sien. Les modifications du certificat de travail demandées sont dès lors rejetées.

#### **E. 6.7.1**

Le recourant a finalement demandé trois dernières modifications de son certificat de travail. D'abord, les principes de vérité et d'exhaustivité commandaient que soit ajoutée la précision qu'il avait été licencié par l'intimée en 2018, puis réintégré par décision judiciaire. Ensuite, une expression de regrets liés à son départ, combinée à une recommandation à tout autre employeur s'imposait. Enfin, il était nécessaire de corriger la phrase évoquant ses activités

accessoires, c'est-à-dire de remplacer les termes « responsable administratif » par ceux de « gérant unique », conformes à l'extrait du registre de commerce.

### **E. 6.7.2**

L'autorité inférieure a refusé la première modification au motif que la formulation proposée était trop lapidaire et qu'elle n'était de toutes les manières pas nécessaire. Quant à la recommandation à tout autre employeur, elle n'avait pas lieu d'être dans le présent contexte de résiliation ordinaire des rapports de travail. S'agissant enfin de son activité accessoire, le recourant s'était lui-même désigné en qualité de « responsable administratif », et non pas de « gérant unique », dans les formulaires idoines.

### **E. 6.7.3**

Eu égard à la première modification requise, le Tribunal se range à l'avis de l'autorité inférieure, en ce sens qu'elle ne présente à priori aucune utilité dans le cadre de recherches d'emploi. Le recourant ne motivant pas sa demande, elle doit être rejetée. Il doit en aller de même pour sa seconde revendication, tant il est vrai que le recourant n'a pas droit à une formulation particulière et, à fortiori, à une recommandation (cf. consid. 5.4 supra ; cf. également Martin Antipas, op. cit., p. 23). Quant à sa désignation en qualité de responsable administratif d'une société, dans le cadre d'une activité accessoire, il n'apparaît pas que cette formulation - à admettre qu'elle soit imprécise - soit de nature à lui causer préjudice. Aussi, les modifications litigieuses du certificat de travail sont rejetées.

### **E. 6.8**

Il s'ensuit que le certificat de travail du recourant doit être amendé sur deux points : d'une part, la tâche « assurer l'interaction avec les services informatiques centraux (Domaine IT) de l'EPFL » doit être ajoutée (cf. consid. 6.2.4 supra) ; d'autre part, le certificat doit être co-signé par le Dr D. \_\_\_\_\_ (cf. consid. 6.4.3 supra). Il incombe à l'intimée de modifier le document dans cette mesure et de l'adresser au recourant, dans les trente jours suivant l'entrée en force du présent arrêt. Le recours est ainsi partiellement admis.

### **E. 7.1**

La procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite (cf. art. 34 al. 2 LPers). Il n'y a donc pas lieu de percevoir des frais de procédure.

### **E. 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 et 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]). Le recourant obtient partiellement gain de cause, en ce sens que deux de ses demandes ont été admises, sans que la teneur de son certificat de travail ne s'en trouve substantiellement modifiée. Il y a dès lors lieu de lui allouer des dépens réduits fixés, en l'absence de note d'honoraires et sur la base du dossier, à 600 francs. Quant à l'autorité inférieure et l'intimée, elles n'y ont elles-mêmes pas droit en leur qualité d'autorités fédérales (cf. art. 7 al. 3 FITAF). (Le dispositif est porté à la page suivante.)

### **E. 21**

décembre 2020 consid. 3.3). L'employeur dispose d'un pouvoir d'appréciation en matière d'évaluation des performances et du comportement d'un travailleur (cf. ATAF 2012/22

consid. 5.2). Il est en outre libre de décider quels comportements et qualités positifs ou négatifs du salarié il souhaite mettre en avant (cf. arrêt du TAF A-3067/2023 du 29 février 2024 consid. 4.4 et les réf. cit.). L'employeur dispose de même d'une certaine liberté dans la rédaction du certificat de travail, en ce sens que le choix de la formulation lui revient,

A-6526/2023 Page 13 dans le respect des principes énoncés plus haut. Le travailleur n'a en revanche pas de droit à une formulation particulière (cf. arrêt du TF 4A\_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1.1 et les réf. cit. ; arrêt du TAF A-3238/2020 du 21 décembre 2020 consid. 3.5). 5.5 Si le travailleur n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification. Conformément au principe général de l'art. 8 du code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC, RS 210), il lui appartient alors de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra cependant collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande du travailleur est fondée (cf. arrêt du TF 4A\_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1 ; arrêts du TAF A-3067/2023 du 29 février 2024 consid. 4.6 et A-3238/2020 du 21 décembre 2020 consid. 3.6). 6. Il sied à présent d'examiner les modifications du certificat de travail requises par le recourant. 6.1 6.1.1 En premier lieu, le recourant s'en prend à la qualification du certificat de travail. Dès lors qu'il avait contesté le congé auprès du Tribunal et demandé sa réintégration sur la base de l'art. 34c al. 1 LPers, le licenciement du 22 mars 2022 n'était pas définitif. Le certificat devait donc être qualifié d'intermédiaire (et non pas de final) et rédigé au présent. 6.1.2 En l'occurrence, les rapports de travail ont été résiliés par l'intimée au 30 juin 2022 et il ne ressort pas du dossier que les parties aient maintenu une relation contractuelle par-delà cette date – tel étant précisément l'enjeu de la procédure parallèle A-6496/2023. Il n'apparaît de surcroît pas que l'effet suspensif ait été octroyé au recours déposé auprès de l'autorité inférieure contre le congé, de sorte que les rapports de travail n'ont incontestablement plus cours. Le Tribunal peine dès lors à suivre le recourant, l'adjonction requise du terme intermédiaire n'étant pas conforme au principe de vérité. C'est donc à bon droit que le certificat de travail a été rédigé comme un certificat final, au passé. Le Tribunal relève du reste que, par arrêt rendu ce même jour dans la cause A-6496/2023, il a rejeté le recours relatif à la fin des rapports de travail.

A-6526/2023 Page 14 6.2 6.2.1 Deuxièmement, le recourant demande que le certificat de travail mentionne son rôle de « responsable informatique ». Il était en effet devenu responsable informatique de la Section de Physique à l'UNIL le 1er novembre 2001, en remplacement du Dr D.\_\_\_\_\_, parti à l'EPFL. Puis, lors du transfert de cette Section à l'EPFL, il s'était vu offrir de poursuivre son activité actuelle auprès de l'intimée – laquelle n'avait d'ailleurs pas de choix à cet égard –, ce qu'il avait accepté. Il avait ainsi été engagé le (...) 2003 en qualité de responsable informatique du Bâtiment (...) (ci-après : le [Bâtiment]). Il en voulait pour preuve sa classe salariale, qui correspondait à un poste de « responsable de sous-domaine », et le fait qu'il avait recruté et dirigé du personnel ; il avait même été considéré pour le poste de responsable informatique de toute la Faculté (poste finalement dévolu au Dr D.\_\_\_\_\_). Sa fonction de responsable ressortait du reste de différents documents. Aussi l'autorité inférieure avait-elle commis une erreur en le désignant en qualité de « spécialiste système ». Cette désignation, tout comme celle d'informaticien, consistait en son activité, et non pas en sa fonction qui était celle de

responsable informatique. 6.2.2 Dans la décision attaquée, l'autorité inférieure a retenu que de nombreux documents, émanant de l'intimée ou du recourant lui-même, évoquaient tour à tour la fonction de « fonctionnaire spécialiste », « spécialiste système », « ingénieur système généraliste » et « ingénieur ». Il était dès lors établi de manière suffisamment convaincante que l'intéressé avait été engagé dans une telle fonction de spécialiste. En revanche, il n'était question à aucun endroit d'une fonction de « responsable informatique », au sens d'une fonction de cadre. Les différents documents convoqués par le recourant à cet appui n'étaient pas probants, faute d'émaner des services compétents de l'intimée ou, plus généralement, de faire état d'une quelconque position hiérarchique. Le recourant avait ainsi échoué à démontrer que la désignation « spécialiste système » était inexacte. L'intimée a, pour sa part, ajouté que le recourant ne s'était pas opposé, dans le cadre de son engagement, à la fonction de « fonctionnaire spécialiste » qui ressortait des documents idoines, bien qu'il eût pu le faire. 6.2.3 Le Tribunal observe que le contrat de travail du 25 juin 2003 du recourant ne mentionne aucun intitulé de poste, mais renvoie au descriptif de fonction, respectivement au cahier des charges (cf. dossier CRIEPF pce 1.32). Ledit cahier des charges, daté du 31 décembre 2003 et signé

A-6526/2023 Page 15 par le recourant, évoque une fonction de spécialiste en classe 22 (cf. annexe 26 au recours). Selon un document intitulé « Fonctions de référence de l'administration fédérale », la classe 22 peut se rapporter aussi bien à des fonctions de conduite (« responsable de sous-domaine ») qu'à des fonctions spécialisées (« spécialiste ») ; dans le domaine de l'informatique, la fonction de « spécialiste système » est rangée en classe 20-23 (cf. annexe 76 au recours). Le 15 novembre 2006, dans le cadre du passage au nouveau système salarial du domaine des EPF, la désignation et l'échelon fonctionnel du poste du recourant ont été précisés comme suit : Spécialiste système 3ème niveau / Ingénieur logiciel profil III, échelon fonctionnel 09, code de fonction 4043-09 (cf. dossier CRIEPF pce 1.38). La fonction de « spécialiste système » a été reprise sur des formulaires d'évaluation et de fixation des objectifs (cf. dossier CRIEPF pces 1.40, 10.9 à 10.11), ainsi que dans un certificat intermédiaire de travail établi en janvier 2019 (cf. dossier CRIEPF pce 10.4). Cette désignation a ainsi été utilisée de manière constante dans les documents contractuels et dans les formulaires RH de l'intimée, le recourant ne semblant pas s'y être opposé préalablement à son licenciement. L'utilisation des termes « spécialiste système » dans le certificat de travail n'est donc pas contraire au principe de vérité. Le fait que la désignation « responsable informatique » apparaisse à quelques occurrences dans le dossier personnel du recourant – en particulier dans ses accréditations ou sous la rubrique « observations » d'une proposition d'engagement à l'EPFL rédigée par l'UNIL en 2003 (cf. dossier CRIEPF pces 1.34, 1.37) – ne permet pas de retenir que telle était sa fonction. Les documents comportant cette mention ne sont en effet pas, en soi, de nature à engager l'intimée. Plus encore, il n'apparaît pas que le recourant ait effectivement assumé une fonction de « responsable », au sens d'une fonction dirigeante. S'il a certes encadré des stagiaires et dirigé du personnel temporaire dans le contexte du transfert de l'UNIL à l'EPFL (cf. dossier CRIEPF pce 12.4), il n'est pas démontré qu'il ait exercé de plus amples tâches incombant à la hiérarchie. Ni son cahier des charges, ni ses évaluations n'évoquent en effet d'activité correspondante. Quant au fait qu'il a signé un certificat de travail en 2004 (cf. dossier CRIEPF pce 10.6), il ne suffit pas pour admettre qu'il aurait toujours eu des employés sous sa direction, comme il le soutient. Le certificat de travail ne prête dès lors pas le flanc à la critique en ce qu'il désigne le recourant en qualité de « spécialiste système », et non pas de « responsable informatique ».

A-6526/2023 Page 16 6.2.4 Cela étant, le recourant a également demandé l'ajout, dans la liste de ses activités, de la tâche « assurer l'interaction avec les services informatiques centraux (Domaine IT) de l'EPFL ». L'autorité inférieure a rejeté cette demande, dès lors que la qualité de « responsable informatique » qu'il revendiquait avait été écartée. Le Tribunal ne discerne cependant pas de lien nécessaire entre l'activité et la fonction précitées. Plus encore, il constate que la tâche en question était inscrite dans le cahier des charges du recourant (cf. annexe 26 au recours), ainsi que dans le certificat intermédiaire du 14 janvier 2019 (cf. dossier CRIEPF pce 10.4). Il y a dès lors lieu d'ordonner la modification du certificat de travail sur ce point, dans le sens requis par le recourant. 6.3 6.3.1 Ensuite, le recourant soutient avoir été sous l'autorité du doyen de la Faculté tout au long des rapports de travail, et non pas seulement durant la phase de transition de l'UNIL à l'EPFL. Ce lien de subordination directe ressortait clairement de son contrat de travail, comme de son cahier des charges, et aucun avenant lui attribuant un autre supérieur hiérarchique n'avait été signé. Aussi était-il inexact de préciser dans son certificat de travail qu'il avait par la suite reporté au Dr D.\_\_\_\_\_, responsable informatique de la Faculté. 6.3.2 Selon l'autorité inférieure, il était établi que le recourant avait été directement subordonné au doyen pour une certaine durée, dans le cadre de son transfert de l'UNIL à l'EPFL. Cet état de fait n'avait toutefois pas perduré par-delà le mois de novembre 2006, de nombreux documents révélant que le recourant était alors passé sous l'autorité du Dr D.\_\_\_\_\_ – ce que celui-ci avait confirmé. Le recourant avait d'ailleurs lui-même reconnu que le Dr D.\_\_\_\_\_ était son supérieur dans un courrier à l'intimée du 10 décembre 2021. L'intimée s'est rangée à cet argumentaire. 6.3.3 Force est de constater que la version défendue par le recourant ne trouve aucun appui dans le dossier. Son contrat de travail et son cahier des charges, établis en 2003, désignent certes le Prof. I.\_\_\_\_\_, alors doyen de la Faculté, comme son supérieur direct (cf. annexes 26-27 au recours). Il apparaît cependant que ce rattachement n'a été que temporaire, dans l'attente de l'engagement d'un responsable informatique (cf. dossier CRIEPF pce 12.4). Ainsi, un extrait du système de gestion (SAP) de la Faculté a révélé que le recourant était passé sous la supervision d'un responsable IT en 2003 déjà, respectivement sous celle du Dr D.\_\_\_\_\_ en automne 2006 (cf. dossier CRIEPF pce 4.2), ce que ce dernier a expressément confirmé (cf. dossier CRIEPF pce 12.4). Le Tribunal observe

A-6526/2023 Page 17 du reste que tous les documents versés au dossier personnel du recourant, portant une date postérieure au mois de novembre 2006, évoquent le Dr D.\_\_\_\_\_ comme supérieur hiérarchique (cf. dossier CRIEPF pces 1.35, 1.40, 10.9 à 10.11). Aucune preuve du rattachement allégué au doyen de la Faculté n'a en revanche été produite, et pour cause. Aussi, l'indication des rapports hiérarchiques du recourant sur le certificat de travail est conforme à la vérité, en sorte que la requête de modification correspondante est rejetée. 6.4 6.4.1 Quatrièmement, le recourant reproche au certificat de travail de n'être signé que par C.\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines pour la Faculté. En effet, elle n'occupait pas de fonction de direction et n'était pas sa supérieure hiérarchique. En outre, elle ne l'avait pas connu personnellement, n'ayant commencé son activité à l'EPFL qu'en 2019. Finalement, elle était impliquée dans le litige l'opposant à l'intimée, dans la mesure où elle avait signé ou rédigé plusieurs courriers dans ce contexte. Il n'était dès lors pas approprié qu'elle soit la (seule) signataire de son certificat de travail. Aussi le recourant a-t-il demandé que ledit certificat soit signé par le Dr D.\_\_\_\_\_, lequel n'était certes pas son supérieur hiérarchique (cf. consid. 6.3.1 ci-avant), mais était néanmoins le plus à même de se prononcer sur ses compétences. 6.4.2 L'autorité inférieure

a considéré qu'un certificat de travail portant une seule signature était parfaitement valable et que les reproches de partialité émis à l'encontre de C.\_\_\_\_\_ étaient infondés. Cela étant, malgré des propositions formulées de part et d'autre, les parties n'avaient pas réussi à s'entendre sur la question de la signature du certificat, qui devait donc être confirmée en l'état. Quant à l'intimée, elle a avancé que C.\_\_\_\_\_ était la personne qui maîtrisait le mieux le dossier du recourant, vu qu'elle avait œuvré à sa (vaine) réintégration en 2021 et 2022. Le Dr D.\_\_\_\_\_ n'était d'ailleurs plus le supérieur hiérarchique du recourant depuis 2017, au profit de H.\_\_\_\_\_ qui était devenue formellement sa supérieure durant son absence pour cause de maladie. Cela étant, le fait que le recourant n'avait plus exercé d'activité à l'EPFL depuis 2016 ne permettait pas d'exiger d'une unité ou d'un responsable de se porter garant de ses compétences aujourd'hui. Dans cette situation particulière, les ressources humaines étaient les seuls signataires possibles du certificat de travail.

A-6526/2023 Page 18 6.4.3 Le Tribunal observe que C.\_\_\_\_\_ est sans aucun doute bien renseignée sur le dossier du recourant, dont elle s'occupe depuis plusieurs années. En outre, le recourant ne dispose pas du droit de choisir le ou les signataires de son certificat de travail (cf. consid. 5.4 supra ; cf. STEPHAN FISCHER, *Arbeitszeugnis – Beurteilung und Durchsetzung*, 2016, p. 22 s.), si bien que la signature de C.\_\_\_\_\_, en sa qualité de responsable des ressources humaines, ne pose pas de problème particulier. Il n'empêche que, selon une pratique passablement répandue (cf. FRANÇOISE MARTIN ANTIPAS, *Les certificats dans les relations de travail*, 2018, p. 29 ; cf. également TOMAS POLEDNA, *Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst*, 2003, p. 176 s.) qu'a fait sienne l'autorité inférieure (cf. [www.epfl.ch/campus/services/human-resources/certificat-de-travail/](http://www.epfl.ch/campus/services/human-resources/certificat-de-travail/) [consulté le 19.02.2025]), le certificat de travail est signé par le responsable hiérarchique et le responsable des ressources humaines. Le Tribunal ne discerne aucune raison de déroger à cette manière de faire dans le cas d'espèce, à plus forte raison que le Dr D.\_\_\_\_\_, supérieur hiérarchique du recourant durant ses années d'emploi (cf. consid. 6.3.3 ci-avant), s'est déclaré prêt dans un courriel du 28 juin 2022 à être la personne de référence pour lui vis-à-vis de potentiels employeurs (cf. dossier CRIEPF pce 12.4). Sur ce vu, il y a lieu de corriger le certificat de travail du recourant en ce sens qu'il doit être signé également par le Dr D.\_\_\_\_\_ (étant relevé que c'est bien une double signature que le recourant avait initialement revendiquée : cf. décision attaquée consid. 12.1).

6.5 6.5.1 Le recourant demande encore que soient mentionnées dans le certificat de travail les activités qu'il avait effectuées à l'UNIL. En particulier, le fait qu'il avait organisé et mis en œuvre le transfert des services informatiques de la section de physique de l'UNIL à l'EPFL devait être mis en avant, vu la nature exceptionnelle et l'envergure de cette activité. L'intimée disposait de toutes les informations nécessaires pour compléter le certificat de travail en conséquence, vu que le recourant avait poursuivi le même emploi auprès d'elle et qu'elle disposait de son dossier personnel. Il n'avait d'ailleurs jamais reçu de certificat de travail de l'UNIL, puisque son « changement de poste » n'avait en réalité rien changé. Quoiqu'il en soit, l'intimée était tenue de lui délivrer un certificat de travail couvrant sa période d'emploi à l'UNIL en application (par analogie) de l'art. 333 CO afférent aux transferts d'entreprise. A admettre que cette disposition ne soit pas applicable, ses contrats de travail à l'UNIL puis à l'EPFL devaient être qualifiés de contrats en chaîne, avec pour conséquence que l'intimée

A-6526/2023 Page 19 devait mentionner dans le certificat de travail tous les éléments pertinents survenus depuis son engagement à l'UNIL en 2001. 6.5.2 L'autorité inférieure a

estimé que certains éléments de la convention de transfert de la section de physique (notamment) entre l'UNIL et l'EPFL laissent à penser que l'UNIL était compétente pour délivrer un certificat de travail concernant les années passées à son service, à l'exclusion de l'EPFL. Quoiqu'il en soit, il ne pouvait être exigé de l'intimée qu'elle se prononce sur de précédents rapports de travail, d'autant qu'ils étaient en l'occurrence régis par le droit cantonal, et non par le droit fédéral. L'intimée a souligné qu'aucun dossier personnel des employés concernés par le transfert ne lui avait été transféré par l'UNIL et qu'elle n'avait pas accès à leur dossier pour leur période d'emploi à l'UNIL. 6.5.3 En l'occurrence, les modifications du certificat de travail requises par le recourant au titre de sa période d'emploi à l'UNIL sont d'abord les suivantes (cf. consid. 2.1 supra) : Avant de rejoindre l'EPFL, Monsieur A. \_\_\_\_\_ avait remplacé poste pour poste le soussigné comme responsable informatique de la Section de Physique de l'UNIL depuis le 1 novembre 2001. A l'UNIL, Monsieur A. \_\_\_\_\_ reportait directement au président de la Section de Physique. A cet égard, il y a tout d'abord lieu de relever que, selon un contrat de travail du 30 janvier 2003 conclu avec l'UNIL (cf. dossier CRIEPF pce 10.7.1), le recourant exerçait pour son compte la fonction de « spécial. bureaut. C » en classes 20-24 – soit une fonction de spécialiste, et non de cadre (cf. consid. 6.2.3 supra ; cf. annexe 26 au recours). La première phrase énoncée ci-dessus, relative à la fonction, peut donc être écartée d'emblée, faute d'être conforme au principe de vérité. Quant à la seconde phrase concernant le lien de subordination, elle n'apparaît pas essentielle pour donner une image complète et favorable à l'avenir professionnel du recourant, à la lumière des principes d'exhaustivité et de bienveillance (cf. consid. 5.3 supra). Il n'y a donc pas lieu d'ordonner son ajout dans le certificat de travail. 6.5.4 Le recourant a ensuite requis les modifications suivantes (cf. consid. 2.1 supra) : En tant que responsable informatique de la Section de Physique de l'UNIL lors du transfert en 2003 de la section de Physique de l'Université de Lausanne à l'EPFL,

A-6526/2023 Page 20 Monsieur A. \_\_\_\_\_ a rédigé, géré, engagé du personnel et coordonné en intégralité le projet de migration informatique de cette section la Section de Physique. Par la suite, Monsieur A. \_\_\_\_\_ a développé d'autres projets relatifs à la modernisation des infrastructures informatiques, des clusters de calculs et des applications de suivis et de supports informatique. A la lecture du passage qui précède, il apparaît que l'intimée a donné suite aux demandes du recourant d'une manière qui échappe à la critique. Il est en effet fait état du fait que l'intéressé a géré et coordonné en intégralité le projet de migration, comme il le demandait. Les termes « rédigé » et « engagé du personnel », requis par l'intéressé, ne paraissent pas déterminants dans ce contexte ; à tout le moins l'intimée n'a-t-elle pas excédé son pouvoir d'appréciation, aux yeux du Tribunal, en choisissant de formuler ce passage comme elle l'a fait (cf. consid. 5.4 supra). Quant à la dernière phrase énumérant les autres projets développés par le recourant « par la suite », soit à l'EPFL, elle n'apparaît pas indispensable ; les tâches qui y sont énumérées sont en effet évoquées plus loin dans le certificat de travail. Les modifications demandées par le recourant en lien avec sa période d'emploi auprès de l'UNIL étant de toutes les manières rejetées, la question de l'applicabilité de l'art. 333 CO et des obligations de l'intimée à cet égard peut demeurer ouverte. 6.6 6.6.1 Sixièmement, le recourant plaide que son certificat de travail doit être très bon. Il ne s'était en effet jamais fait adresser le moindre reproche et avait reçu de bonnes évaluations, ainsi que plusieurs primes de fidélité. Il était en outre un employé de longue date, ayant passé plus de deux décennies au service de l'intimée. Le recourant était ainsi un très bon collaborateur, ce que le certificat de travail, avec ses expressions modérées (par

exemple « bon »), ne reflétait pas ; il indiquait tout au plus, de façon codée, que ses prestations avaient été suffisantes. Il s'imposait dès lors d'augmenter la qualité de son appréciation en ajoutant certains termes (« toujours », « excellent », etc.). 6.6.2 L'autorité inférieure a retenu que le certificat de travail n'était pas empreint de négativité, en sorte que le fardeau de la preuve des modifications requises revenait au recourant. Or, ce dernier échouait à motiver et prouver ses prétentions. En particulier, l'obtention de primes de fidélité était due au seul écoulement du temps, et non pas à des prestations particulières, et les évaluations reçues par le recourant correspondaient à

A-6526/2023 Page 21 une bonne prestation, et non pas à des performances extraordinaires. L'autorité inférieure a finalement détaillé, pour chaque modification demandée, les raisons pour lesquelles il n'y avait pas lieu d'y donner suite. Contestant que le certificat contienne une évaluation négative, l'intimée a argué que le recourant avait satisfait les exigences du poste sans pour autant dépasser les attentes. Elle s'est au surplus prévalu de son pouvoir d'appréciation. 6.6.3 Le Tribunal rappelle que le recourant n'a pas de droit à un très bon certificat de travail, mais à un document véridique, clair, complet et bienveillant ; l'intimée dispose, dans le respect de ces principes, d'un pouvoir d'appréciation dans l'évaluation des prestations de son (ex-)employé et d'une liberté de formulation (cf. consid. 5.3 s. supra) – le Tribunal n'y substituant pas sa propre appréciation (cf. consid. 2.2 supra). En l'occurrence, aucun caractère négatif particulier n'émane du certificat de travail litigieux, qui ne contient pas davantage d'expression codée destinée à nuire à l'employé. A tout le moins le recourant échoue-t-il à démontrer le contraire, ce qui scelle le sort de ses réquisitions. Il peut au surplus être renvoyé à la décision attaquée (consid. 9.3.1 à 9.3.4) pour l'examen détaillé des modifications demandées, que le Tribunal fait sien. Les modifications du certificat de travail demandées sont dès lors rejetées. 6.7 6.7.1 Le recourant a finalement demandé trois dernières modifications de son certificat de travail. D'abord, les principes de vérité et d'exhaustivité commandaient que soit ajoutée la précision qu'il avait été licencié par l'intimée en 2018, puis réintégré par décision judiciaire. Ensuite, une expression de regrets liés à son départ, combinée à une recommandation à tout autre employeur s'imposait. Enfin, il était nécessaire de corriger la phrase évoquant ses activités accessoires, c'est-à-dire de remplacer les termes « responsable administratif » par ceux de « gérant unique », conformes à l'extrait du registre de commerce. 6.7.2 L'autorité inférieure a refusé la première modification au motif que la formulation proposée était trop lapidaire et qu'elle n'était de toutes les manières pas nécessaire. Quant à la recommandation à tout autre employeur, elle n'avait pas lieu d'être dans le présent contexte de résiliation ordinaire des rapports de travail. S'agissant enfin de son activité accessoire, le recourant s'était lui-même désigné en qualité de

A-6526/2023 Page 22 « responsable administratif », et non pas de « gérant unique », dans les formulaires idoines. 6.7.3 Eu égard à la première modification requise, le Tribunal se range à l'avis de l'autorité inférieure, en ce sens qu'elle ne présente a priori aucune utilité dans le cadre de recherches d'emploi. Le recourant ne motivant pas sa demande, elle doit être rejetée. Il doit en aller de même pour sa seconde revendication, tant il est vrai que le recourant n'a pas droit à une formulation particulière et, à fortiori, à une recommandation (cf. consid. 5.4 supra ; cf. également MARTIN ANTIPAS, op. cit., p. 23). Quant à sa désignation en qualité de responsable administratif d'une société, dans le cadre d'une activité accessoire, il n'apparaît pas que cette formulation – à admettre qu'elle soit imprécise – soit de nature à lui causer préjudice. Aussi, les modifications litigieuses du

certificat de travail sont rejetées. 6.8 Il s'ensuit que le certificat de travail du recourant doit être amendé sur deux points : d'une part, la tâche « assurer l'interaction avec les services informatiques centraux (Domaine IT) de l'EPFL » doit être ajoutée (cf. consid. 6.2.4 supra) ; d'autre part, le certificat doit être co-signé par le Dr D. \_\_\_\_\_ (cf. consid. 6.4.3 supra). Il incombe à l'intimée de modifier le document dans cette mesure et de l'adresser au recourant, dans les trente jours suivant l'entrée en force du présent arrêt. Le recours est ainsi partiellement admis.

7. 7.1 La procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite (cf. art. 34 al. 2 LPers). Il n'y a donc pas lieu de percevoir des 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 et 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]). Le recourant obtient partiellement gain de cause, en ce sens que deux de ses demandes ont été admises, sans que la teneur de son certificat de travail ne s'en trouve substantiellement modifiée. Il y a dès lors lieu de lui allouer des dépens réduits fixés, en l'absence de note d'honoraires et sur la base du dossier, à 600 francs. Quant à l'autorité inférieure et l'intimée,

A-6526/2023 Page 23 elles n'y ont elles-mêmes pas droit en leur qualité d'autorités fédérales (cf. art. 7 al. 3 FITAF).

(Le dispositif est porté à la page suivante.)

A-6526/2023 Page 24

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.