

BVGer A-6910/2009 vom 25. Oktober 2010

Bundesverwaltungsgericht, 2010-10-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6910_2009

FR: TAF A-6910/2009 du 25 octobre 2010

IT: TAF A-6910/2009 del 25 ottobre 2010

Regeste

Fin des rapports de travail

Erwägungen

E. 1

Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), la juridiction de céans est, en vertu de l'art. 36 al. 1 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), compétente pour connaître des recours 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, en matière de personnel fédéral, par l'organe de recours interne mentionné à l'art. 35 al. 1 LPers. La CRIEPF est cet organe dans le cas présent (cf. art. 37 al. 3 let. a de la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les Ecoles polytechniques fédérales [loi sur les EPF ou LEPF, RS 414.110]). L'acte attaqué de la CRIEPF du 1er juillet 2008 satisfait en outre aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA. Le Tribunal administratif fédéral est ainsi compétent pour connaître du litige. A cet égard, la procédure est régie par la PA pour autant que la LTAF n'en dispose pas autrement (art. 37 LTAF).

E. 2

Le Tribunal administratif fédéral applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués à l'appui du recours (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision attaquée (cf. André Moser/Michael Beusch/Lorenz Kneubühler, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, Bâle 2008, n. 2.165; Pierre Moor, *Droit administratif*, vol. II, Berne 2002, n. 2.2.6.5). En principe, il se limite cependant à l'examen des 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 (ATF 122 V 11 consid. 1b; cf. Alfred Kölz/Isabelle Häner, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 2e éd., Zurich 1998, n. 677). La procédure est régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que le Tribunal de céans définit les faits et apprécie les preuves d'office et librement (art. 12 PA). Les parties doivent toutefois collaborer à l'établissement des faits (art. 13 PA) et motiver leur recours (art. 52 PA). Le Tribunal de céans examine les décisions qui lui sont soumises avec un plein pouvoir de cognition (cf. Message du Conseil fédéral concernant la révision totale de l'organisation judiciaire fédérale du 28 février 2001, Feuille fédérale [FF] 2001 4000, 4056). Le recourant peut donc, non seulement soulever les griefs de violation du droit fédéral et de la constatation inexacte ou incomplète des faits, mais aussi le moyen de l'inopportunité (art. 49 PA). Il en découle que le Tribunal administratif fédéral n'a pas seulement à déterminer si la décision de l'administration respecte les règles de droit, mais également si elle constitue une solution adéquate eu égard aux faits. Lors du contrôle de l'opportunité, le Tribunal examine cependant avec retenue les questions ayant trait à

l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service, et ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-1779/2006 du 15 mars 2007 consid. 2; Moser/Beusch/Kneubühler, op. cit., n. 2.160).

E. 3

Dans l'espèce, le Tribunal administratif fédéral doit statuer à la suite d'une décision de renvoi du Tribunal fédéral prononcée le 26 octobre 2009 (arrêt 8C_102/2009). Lorsqu'elle statue à la suite d'une décision de renvoi émanant de l'instance supérieure, l'autorité précédente est liée par l'arrêt de renvoi, qui définit l'objet litigieux. Le Tribunal de céans doit donc se conformer à l'arrêt du Tribunal fédéral (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-7375/2006 du 7 décembre 2007 consid. 2; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 3.193 ss). Dans son arrêt du 26 octobre 2009, le Tribunal fédéral a retenu en substance que le Tribunal de céans ne pouvait pas rendre le jugement du 5 décembre 2008 sans demander, au préalable, la production du dossier pénal ouvert sur plainte de A._____ contre B._____ ; les faits susceptibles d'être établis par l'enquête pénale pouvaient avoir une importance pour la solution du litige. Le Tribunal fédéral a donc considéré que le Tribunal administratif fédéral avait violé le droit d'être entendu de l'EPFL. Il a renvoyé la cause à son instance pour qu'il complète l'instruction, en particulier par la production du dossier pénal, puis statue sur la validité de la résiliation des rapports de travail, au terme d'une appréciation globale du comportement de l'intimé jusqu'à cette résiliation. Cela étant, le présent litige revient à déterminer si, comme elle l'a fait le 28 août 2007 avec effet au 31 décembre 2007, l'EPFL était en droit de résilier les rapports de travail de A._____, compte tenu de son comportement jusqu'à cette résiliation et en regard notamment du dossier pénal qui a été versé dans la présente procédure.

E. 4

Dans son écriture du 15 février 2010, l'intimé a requis l'audition de différentes personnes par le Tribunal de céans. Il convient au préalable d'examiner s'il se justifie d'y donner suite.

E. 4.1

Aux termes de l'art. 33 al. 1 PA, le Tribunal administratif fédéral admet les moyens de preuve offerts par les parties s'ils paraissent propres à élucider les faits. Cette dernière règle concrétise l'un des aspects du droit d'être entendu (art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst., RS 101]), qui comprend le droit pour les parties de produire des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision et d'obtenir qu'il soit donné suite aux offres de preuves pertinentes (ATF 132 V 368 consid. 3.1, 127 III 576 consid. 2c, 127 V 431 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 2P.9/2006 du 16 mai 2006 consid. 3.1). Une partie n'a en revanche pas droit à l'administration d'une preuve dépourvue de pertinence, soit parce qu'elle porte sur une circonstance sans rapport avec le litige, soit parce qu'une appréciation anticipée des preuves déjà recueillies démontre qu'elle ne serait pas de nature à emporter la conviction de la juridiction saisie (ATF 130 II 425 consid. 2.1, 125 I 127 consid. 6c/cc; arrêts du Tribunal fédéral 2A.404/2006 du 9 février 2007 consid. 4, 2P.171/2004 du 6 septembre 2004 consid. 2.3; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-7826/2009 du 23 août 2010 consid. 3.1).

E. 4.2.1

A cet égard, A. _____ a d'abord souhaité que D. _____ soit auditionné, étant donné que ce dernier avait partagé un repas avec B. _____ et lui-même ; il les avait en outre rencontrés en dehors des locaux de l'EPFL. Le Tribunal de céans considère qu'il n'y a toutefois pas lieu d'entendre une nouvelle fois D. _____, dans la mesure où le juge pénal et l'enquêteur dans la procédure disciplinaire ont déjà procédé à son audition. L'audition sur le plan pénal portait justement en partie sur le repas et la rencontre susmentionnés. L'intimé a également souhaité que E. _____ soit entendu, vu qu'il avance lui avoir confié l'évolution de ses relations avec l'assistante-doctorante. Or le témoignage de E. _____ figure déjà au dossier pénal. Le prénommé s'est prononcé en particulier sur la nature des relations entre A. _____ et B. _____, de sorte que cette réquisition de preuve doit aussi être rejetée. L'intimé a en outre demandé que F. _____ soit interrogée. Or cette dernière a été entendue dans la procédure disciplinaire. L'on rappelle ici que son témoignage n'a pas permis au Tribunal de céans de déterminer la nature de la relation entre l'intimé et l'assistante-doctorante (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6674/2007 du 4 août 2008 consid. 4.3.1.3). La prénommée ne sera donc pas entendue une nouvelle fois. Quant à G. _____, il n'est pas nécessaire de l'entendre. Il a certes pris des pauses avec A. _____ et B. _____ jusqu'en mai 2005. Il a toutefois quitté l'EPFL par la suite (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6674/2007 du 4 août 2008 consid. 5.3.1). Or il ressort du dossier qu'à cette époque, la prénommée ne se sentait pas harcelée par l'intimé. Un tel témoignage n'apporterait à l'évidence aucun élément pertinent propre à déterminer la nature de la relation litigieuse durant les mois qui ont suivi. Par ailleurs, A. _____ n'explique pas en quoi le témoignage d'H. _____, qui est une ancienne collaboratrice scientifique au CIME et collègue de bureau de l'assistante-doctorante, serait pertinent. La prénommée ne sera ainsi pas auditionnée. Le Tribunal de céans renonce aussi à entendre I. _____. A. _____ souhaite en effet que ce dernier s'exprime sur son comportement général. Or, il ne s'agit pas de déterminer l'attitude générale de l'intimé, mais bien de savoir si, dans le cas d'espèce, celui-ci a adopté un comportement pouvant justifier la résiliation de ses rapports de travail. L'administration d'une telle preuve est dès lors dépourvue de pertinence. En outre, le Tribunal administratif fédéral s'estime suffisamment renseigné sur la façon dont A. _____ concevait sa relation avec l'assistante-doctorante, E. _____ s'étant exprimé à ce sujet. X. _____ ne sera donc pas entendu à cet égard, contrairement au souhait de l'intimé. Quant au médecin traitant de A. _____, J. _____, il peut être renoncé à son audition. L'intimé n'a en effet en rien indiqué en quoi son témoignage serait déterminant pour l'issue du litige. On ne voit pas en quoi il le serait.

E. 4.2.2

Une appréciation anticipée des preuves déjà recueillies lors de la procédure pénale démontre au demeurant que l'audition des personnes susmentionnées ne serait pas de nature à emporter la conviction du Tribunal de céans relativement à l'absence de harcèlement sexuel en l'espèce.

E. 5.1

Conformément à l'art. 17 al. 2 de la loi sur les EPF, les rapports de travail entre A. _____ et l'EPFL sont soumis à la LPers. Ils sont fondés sur un contrat de durée indéterminée (art. 8 al. 1 et 9 al. 1 LPers). Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois ; le délai de congé minimal est de quatre mois de la sixième à la dixième année de service (cf. art. 12 al. 3 let. b LPers). Pour mettre fin aux rapports de travail de durée indéterminée, l'employeur doit invoquer l'un des motifs de résiliation ordinaire énumérés de manière

exhaustive à l'art. 12 al. 6 LPers. Il peut alléguer notamment la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a) ou les manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement, malgré un avertissement écrit (let. b). Conformément à la jurisprudence du Tribunal fédéral, lorsque l'employeur reproche à l'employé « la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes », la résiliation ordinaire au sens de l'art. 12 al. 6 let. a LPers doit aussi, comme cela figure expressément à l'art. 12 al. 6 let. b LPers, être précédée d'un avertissement émanant de l'employeur (cf. arrêts du Tribunal fédéral 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 5.4, 1C_277/2007 du 30 juin 2008 consid. 5.3 ss; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5255/2009 du 9 février 2010 consid. 3.3; Boris Heinzer, La fin des rapports de service et le contentieux en droit fédéral de la fonction publique, in: Rémy Wyler (éd.), Panorama en droit du travail, Berne 2009, p. 417).

E. 5.2

Il convient de considérer que le comportement consistant à harceler sexuellement une collègue de travail constitue la violation d'une obligation légale importante au sens de l'art. 12 al. 6 let. a LPers. En particulier, 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]) prévoit que les collaborateurs sont tenus de se montrer loyaux et coopératifs avec leurs collègues. Il va de soi qu'un tel devoir exclut qu'un employé harcèle de façon sexuelle une de ses collègues (cf. par analogie décision de la CRIEPF du 12 février 1996, in: Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération [JAAC] 61.26). Et il y a lieu de considérer que le fait de harceler sexuellement une collègue peut également constituer un motif de résiliation ordinaire des rapports de travail au sens de l'art. 12 al. 6 let. b LPers [manquements répétés ou persistants dans le comportement], la délimitation entre les motifs de résiliation prévus aux lettres a et b de la disposition précitée manquant de clarté (cf. arrêt du Tribunal fédéral 1C_277/2007 du 30 juin 2008 consid. 5.3; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-7764/2009 du 9 juillet 2010 consid. 6.1; voir aussi HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Berne 2005, p. 121 et les réf. citées).

E. 6

C'est le lieu de déterminer si le comportement que l'EPFL reproche à l'intimé est constitutif de harcèlement sexuel.

E. 6.1

L'art. 4 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité [LEg, RS 151.1]) définit le harcèlement sexuel comme un comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. Cette définition vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (cf. KARINE LEMPEN, Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur, Genève/Zurich/Bâle 2006, p. 121 et les réf. citées; CLAUDIA KAUFMANN, in: Margrith Bigler-Eggenberger/Claudia Kaufmann [Editeurs], Commentaire de la loi sur l'égalité, Berne 2000, ad art. 4, p. 112, n. 36; voir aussi, sur la définition, NICOLE C. VÖGELI, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im

privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, Coire/Zurich 1996, p. 49 ss). La définition donnée par l'art. 4 LEg n'exige pas que le harcèlement sexuel se produise effectivement sur le lieu de travail, mais simplement qu'il puisse avoir un effet sur les relations de travail (cf. NICOLE VÖGELI GALLI, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Rechtsprechung im Spannungsfeld der involvierten Interessen, in: Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht [ArbR] 2009, p. 36).

E. 6.2

La liste d'exemples figurant à l'article 4 de cette loi fédérale n'est pas exhaustive. Dans son Message du 24 février 1993 relatif à la loi sur l'égalité, le Conseil fédéral précisait déjà que le harcèlement sexuel pouvait se manifester par des remarques sexistes, des commentaires grossiers ou embarrassants, des invitations gênantes ; il s'agissait de comportements basés sur le sexe et qui étaient imposés à la personne contre sa volonté (FF 1993 I 1163, 1219). La jurisprudence a ensuite précisé en particulier les notions de « caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle » et « comportement importun ». Le Tribunal du travail de Zurich souligne à cet égard, dans un arrêt du 30 septembre 1998, que l'intention d'obtenir des faveurs sexuelles n'est pas nécessaire pour qu'un comportement tombe sous le coup de cette disposition ; il suffit de se trouver en présence d'une atteinte à la personnalité ayant un contenu sexuel ou du moins une composante sexuelle (cf. décision du 30 septembre 2008 du Tribunal du travail de Zurich, in: Blätter für Zürcherische Rechtsprechung [ZR] 99 (2000) p. 257, 282-283; KARINE LEMPEN, Aperçu de la jurisprudence relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, in: Pratique Juridique Actuelle [PJA] 2006, p. 1405). L'expression « de caractère sexuel » figurant à l'art. 4 LEg est difficile à interpréter en pratique. Une partie de la doctrine met pour cette raison davantage l'accent sur la seconde hypothèse mentionnée par cette disposition, à savoir « un comportement fondé sur l'appartenance sexuelle ». Des comportements qui ne sont pas couramment désignés comme sexuels, mais qui néanmoins portent atteinte à la dignité d'un sexe sur le lieu de travail, doivent dès lors être inclus dans la définition du harcèlement sexuel. C'est ainsi que le Tribunal cantonal vaudois a jugé que le fait de traiter sa sommelière de « salope, connasse, sale pute » et de dire généralement des femmes qu'elles sont « toutes des salopes » ne constituaient pas des actes de harcèlement sexuel au sens courant du terme ; toutefois, ces propos avaient un caractère sexiste tombant sous le coup de la seconde hypothèse de l'art. 4 LEg (cf. LEMPEN, op. cit., p. 1406 et la réf. citée). Le 6 avril 2001, le Tribunal fédéral a rejeté le recours dont il avait été saisi contre cet arrêt (arrêt du Tribunal fédéral 4C.187/2000 du 6 avril 2001). En outre, bien que les exemples cités à l'art. 4 LEg ne se réfèrent qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition n'exclut pas d'autres actes portant atteinte à la dignité du travailleur et ne relevant pas d'un abus d'autorité, mais contribuant à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées (cf. ATF 126 III 395 consid. 7 b.bb et les réf. citées; arrêt du Tribunal fédéral 2A.404/2006 du 9 février 2007 consid. 6.1; voir aussi KAUFMANN, op. cit., ad art. 4, p. 107, n. 18 et les réf. citées). C'est ainsi, en définitive, le droit du travailleur au respect de sa personnalité sexuelle qui est visé (cf. aussi jugement du Tribunal des prud'hommes de Genève du 29 novembre 1988 consid. 25, in: Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 1989, p. 173; CATHERINE JACOTTET TISSOT, Harcèlement sexuel et loi sur l'égalité, in: plaidoyer 2/99, p. 51).

E. 6.3

Par ailleurs, le harcèlement sexuel se caractérise avant tout par le fait que le comportement est « importun ». En d'autres termes, il n'est pas souhaité par la personne qui le subit. L'intention de l'auteur n'est pas déterminante. Le Tribunal du travail de Zurich précise qu'il n'est pas nécessaire que l'auteur ait pour but d'empoisonner les rapports de travail, ni même qu'il envisage ce résultat (cf. décision déjà citée du 30 septembre 2008, ZR 99 (2000) 257, 282 et 283). Le caractère importun d'un acte doit, selon la jurisprudence, être déterminé en tenant compte de la « sensibilité moyenne des femmes ». Selon un arrêt rendu par la Chambre d'appel des prud'hommes de Genève, « il convient de se référer à la sensibilité d'une personne raisonnable du même sexe en proie à une telle situation ». Selon la doctrine majoritaire, il y a lieu de tenir compte, non seulement du point de vue objectif de la « femme raisonnable » ou de la « personne raisonnable », mais également de la sensibilité subjective de la victime, compte tenu des circonstances particulières du cas (cf. LEMPEN, op. cit., p. 1407 et les réf. citées).

E. 7

L'on rappellera ici que le Tribunal de céans a, dans la procédure disciplinaire, retenu qu'il ne pouvait être constaté au vu du dossier que A._____ avait harcelé sexuellement B._____ (cf. arrêt A-6674/2007 du 4 août 2008 consid. 4.3.2.2) ; les différents témoignages figurant au dossier ne permettaient pas d'arriver à une telle conclusion. Il a toutefois considéré que l'EPFL avait constaté les faits de façon inexacte (arrêt A-6674/2007 du 4 août 2008 consid. 4.3.3) ; il était opportun de confronter une nouvelle fois A._____ et B._____, ainsi que d'entendre K._____ ; en outre, l'EPFL pouvait compléter les faits en se basant sur le dossier de la procédure pénale. B._____ et A._____ ont été entendus dans la procédure pénale. Il en est de même de K._____. En outre, le dossier pénal a été versé à la présente procédure conformément à l'arrêt de renvoi du Tribunal fédéral. Le Tribunal de céans estime ainsi disposer d'un dossier complet pour juger du présent litige.

E. 8

Ceci posé, il convient de déterminer la nature de la relation entre A._____ et B._____ jusqu'à leur dispute du 21 juin 2006. Si l'on devait arriver à la conclusion que les deux prénommés ont entretenu une relation amoureuse jusqu'à cette date, il va de soi que le harcèlement sexuel ne pourrait être retenu.

E. 8.1

Dans sa plainte pénale du 20 septembre 2006, A._____ explique avoir entretenu avec l'assistante-doctorante une « discrète relation amicale-amoureuse toutefois totalement platonique » ; celle-ci s'étant dégradée sans motif apparent, tous deux avaient souhaité en discuter le soir du 21 juin 2006. Dans son courrier du 15 mars 2007 adressé au juge d'instruction de l'arrondissement de Lausanne, il a confirmé cette version des faits. Il a écrit que B._____ et lui-même s'étaient « rapprochés discrètement », dès le mois de janvier 2005, mais que leur relation avait commencé à se dégrader vers la mi-mai 2006. La jeune femme a, quant à elle, nié avoir entretenu une relation amoureuse avec le prénommé.

E. 8.2

A cet égard, il ressort des témoignages recueillis, tant sur le plan disciplinaire (cf. arrêt A-6674/2007 du 4 août 2008 consid. 4.3.2.1) que pénal, qu'aucune relation amoureuse ne s'est nouée entre A._____ et B._____. Entendue par le juge pénal, K._____, amie de l'assistante-doctorante, a déclaré qu'aucun élément ne lui permettait de penser que, à un

quelconque moment - en 2005 ou plus tard -, B. _____ aurait eu une relation sentimentale avec A. _____. Pour sa part, D. _____ a souligné devant le juge pénal que la relation entre les deux prénommés ne lui avait pas paru être une relation de couple, mais plutôt une relation d'amitié au printemps 2005 ; A. _____ ne lui avait jamais confié entretenir une relation de couple avec B. _____. Il a même relevé avoir été surpris que l'intimé puisse en avoir une avec celle-ci. Le témoignage de L. _____, amie de B. _____, devant le juge pénal corrobore cette version des faits. Selon les termes de L. _____, l'assistante-doctorante lui avait révélé que A. _____ lui avait proposé de sortir avec elle et qu'elle avait refusé. L. _____ a en outre souligné: « B. _____ s'était confiée à moi lorsqu'elle a commencé une relation avec un jeune homme qui travaillait dans le laboratoire comme doctorant. Elle m'a également dit quand elle a arrêté cette relation. Elle n'a jamais tenu de tels propos en ce qui concerne M. A. _____. » Or il convient de retenir que, si une relation amoureuse avait existé entre B. _____ et l'intimé, cette dernière en aurait sans doute parlé à L. _____. E. _____ a aussi relevé que l'intimé n'avait jamais évoqué clairement entretenir une relation amoureuse avec B. _____, l'idée d'une telle relation lui ayant au demeurant paru étonnante. Par ailleurs, B. _____ ne s'est jamais contredite à ce sujet. Elle a toujours affirmé avoir accepté dans un premier temps l'amitié que lui offrait A. _____, mais avoir dû peu à peu repousser ses avances. Sa version des faits est d'autant plus convaincante que A. _____ ne s'est pas toujours montré très cohérent dans la qualification de sa relation avec la prénommée. Il a laissé entendre à E. _____ que les avances provenaient de la jeune femme et qu'il devait les repousser. E. _____ a en effet déclaré devant le juge pénal: « Vous me lisez le troisième paragraphe de la plainte de M. A. _____. Vous me demandez si la relation que semble décrire M. A. _____ [à savoir une « discrète relation amicale-amoureuse toutefois totalement platonique »] correspond à mon souvenir de ce qu'il m'avait raconté. Cela m'étonne un peu. En effet, j'avais en tête que c'était lui qui ne souhaitait pas avoir de relation avec cette dame et non le contraire. » E. _____ a ajouté: « Il s'agit toutefois d'un sentiment subjectif de ce qu'il me reste de souvenir datant de plusieurs années. » Il n'y a au demeurant pas lieu de tenir compte de ce témoignage avec retenue, comme l'a souhaité A. _____, dans la mesure où l'intimé, qui avait confié à E. _____ l'évolution de sa relation avec B. _____, a lui-même requis son témoignage (cf. mémoire de l'intimé du 15 février 2010 p. 12).

E. 9

Reste à examiner si, au regard des éléments qui précèdent, le comportement de A. _____ envers l'assistante-doctorante doit être considéré comme constitutif de harcèlement sexuel.

E. 9.1

Il appert, au vu du dossier pénal, que A. _____ a fait des déclarations amoureuses à B. _____ sur le lieu de travail, et ce à plusieurs reprises. Ce fait est établi par les témoignages de K. _____, de M. _____ et de L. _____ devant le juge pénal. K. _____ a en effet déclaré: « Elle [B. _____] m'a raconté qu'il lui faisait des avances. Cela avait commencé progressivement: il avait commencé à lui poser des questions plus personnelles avant de lui faire une déclaration d'amour. Il voulait qu'ils sortent ensemble. » M. _____ a également déclaré: « Elle [B. _____] m'a expliqué que M. A. _____ lui faisait des déclarations d'amour. » Selon les déclarations de L. _____: « B. _____ m'a dit que M. A. _____ lui avait proposé de sortir avec elle et qu'elle lui avait dit non. » A l'évidence, le fait de déclarer son amour à une collègue ne saurait être en soi constitutif de harcèlement sexuel. Toutefois, dans le cas d'espèce, il faut considérer que l'intimé s'est

montré trop insistant en avouant ses sentiments à B._____, et que ce comportement l'a atteinte dans sa personnalité. Les déclarations de K._____ devant le juge pénal le confirment: « Au début, elle [B._____] me semblait plutôt amusée. Elle ne pouvait pas croire qu'il puisse espérer avoir une chance avec elle. Or, il semblait penser pouvoir la convaincre. Elle a rapidement commencé à être fatiguée et en avait marre de chaque fois lui répéter qu'elle n'était pas intéressée. Elle me disait 'il sait que je ne l'aime pas, mais il continue encore à me demander de sortir'. Elle ne voulait plus en entendre parler [...]. A mon sens, cette histoire a fini par toucher vraiment Mme B._____: l'été passé elle en est presque tombée malade. Ce n'était pas un simple problème quotidien. » L._____ a en outre donné sa propre appréciation de la situation. Selon elle, A._____ devait « avoir une obsession ». Le témoignage de M._____ devant le juge pénal vient corroborer les propos de L._____: « Elle [B._____] m'a expliqué que M. A._____ lui faisait des déclarations d'amour. Elle lui avait demandé de la laisser tranquille. Elle n'était vraiment pas intéressée, mais il devenait très insistant. » M._____ a trouvé que l'incident du 21 juin 2006 avait vraiment stressé B._____. Elle a expliqué que celle-ci n'avait pas dormi dans son appartement pendant trois semaines, logeant chez différents amis suite à cet événement. A son sens, B._____ avait vraiment peur. Les propos tenus par L._____ devant le juge pénal démontrent également que l'intimé s'est montré trop insistant et que son attitude a atteint B._____ dans sa personnalité: « Un ou deux mois après mon arrivée, B._____ m'a dit que M. A._____ lui avait proposé de sortir avec elle et qu'elle lui avait dit non. Pour vous répondre, elle n'avait pas l'air catastrophée mais mal à l'aise. Elle se demandait si son refus n'allait pas lui causer des problèmes par la suite car elle devait travailler avec lui. Elle avait l'air étonnée qu'il puisse imaginer sortir avec elle [...]. Quelque temps après, B._____ m'a à nouveau raconté qu'il lui avait demandé de reconsidérer son refus et de lui donner une chance. Elle m'a raconté d'autres tentatives encore jusqu'à l'histoire qui s'est passée dans son appartement. A ce sujet, je me souviens avoir rencontré B._____ le lendemain de ces événements dans le TSOL. Elle avait une tête qui me faisait penser que les choses allaient mal [...]. Pour vous répondre, ce qui me reste de l'attitude de B._____ c'est qu'elle était très gênée par les avances de M. A._____ et le fait qu'elle était constamment obligée de s'adresser à lui dès qu'elle avait des problèmes techniques dans son travail ou avec son ordinateur. » Le caractère insistant du comportement de A._____ est en outre démontré par le fait qu'il a tenté de téléphoner à B._____ à deux reprises le soir du 21 juin 2006, alors même que les deux prénommés s'étaient fortement disputés, ce qui avait amené la doctorante à se saisir d'un couteau.

E. 9.2

Par ailleurs, au vu du dossier disciplinaire (cf. arrêt A-6674/2007 du 4 août 2008 consid. 4.3.2.1), A._____ a commencé à critiquer les aptitudes professionnelles de la doctorante au printemps 2006. Il a également prononcé les propos suivants: « La seule chose qu'elle [B._____] peut faire c'est montrer ses deux pamplemousses. » Ces critiques et ce commentaire grossier sont de nature à créer un climat de travail hostile. Ils tendent à confirmer que le comportement de A._____ était constitutif de harcèlement sexuel. On l'a vu, le harcèlement sexuel peut se manifester par des commentaires grossiers (cf. supra consid. 6.2).

E. 9.3

Au vu de ce qui précède, il faut considérer que l'intimé a adopté un comportement « fondé sur l'appartenance sexuelle », dans la mesure où il a déclaré son amour à

l'assistante-doctorante et souhaitait « sortir avec elle ». Il n'est pas nécessaire que l'intimé ait voulu obtenir des faveurs sexuelles pour que son comportement soit inclus dans la définition du harcèlement sexuel. Cette attitude doit être qualifiée d'importune. Il est en effet établi que l'assistante-doctorante a repoussé à plusieurs reprises les avances de A._____, ce qui n'a toutefois pas empêché celui-ci de s'obstiner. De tels agissements ont rendu B._____ « mal à l'aise », « très gênée » selon les termes de L._____. L'assistante-doctorante s'est même sentie « fatiguée » et même pour finir vraiment touchée selon les propos de K._____. Selon celle-ci, « elle en était presque tombée malade ». L'incident du 21 juin 2006 avait en outre vraiment stressé l'assistante doctorante, de sorte qu'elle n'avait pas dormi dans son appartement pendant trois semaines, aux dires de M._____. Toute femme raisonnable en proie à une telle situation aurait pu se sentir perturbée, des avances aussi insistantes et qui se répètent constituant une atteinte à la dignité. Le fait que l'intimé n'ait pas voulu empoisonner les rapports de travail, ni même envisagé un tel résultat n'est pas déterminant. Partant, il y a lieu de retenir que A._____ a adopté envers B._____ un comportement qui doit être qualifié de « harcèlement sexuel » au sens de l'art. 4 LEg.

E. 9.4

L'EPFL n'a certes, dans un premier temps, prononcé qu'un blâme à l'encontre de A._____, alors qu'elle se fondait déjà sur le comportement inadéquat que le prénommé avait adopté envers B._____. Elle ignorait toutefois à ce moment-là que ce dernier avait déposé une plainte pénale pour menaces et diffamation contre l'assistante-doctorante. Ayant appris par la suite le dépôt de cette plainte et le refus par A._____ de la retirer indépendamment du sort de la procédure disciplinaire, elle a résilié les rapports de travail. A l'instar de l'EPFL, il sied de retenir que A._____ a encore aggravé, par son attitude dans la procédure pénale, les reproches qu'on pouvait lui faire. Dans la mesure où le comportement de l'intimé envers l'assistante-doctorante est constitutif de harcèlement sexuel, le fait pour A._____ de déposer plainte pénale pour diffamation était de nature, une fois de plus, à porter atteinte à la personnalité de la doctorante. En outre, il est étonnant que l'intimé se soit plaint de diffamation et menaces au juge pénal trois mois après les faits. Si A._____ s'était vraiment senti menacé par l'assistante-doctorante, il aurait sans doute porté plainte plus tôt. Il n'est dès lors pas exclu que le dépôt de cette plainte ait eu pour seul but de faire pression sur l'employeur. Le fait qu'il ait requis le 31 octobre 2006 la suspension de la procédure pénale ne signifie pas encore que son intention était autre, contrairement à ce qu'allègue l'intimé. Seul un retrait de la plainte pénale aurait permis de démontrer que son intention n'était pas de faire pression sur l'EPFL. En outre, malgré un avertissement signifié le 27 novembre 2006, A._____ a continué à perturber l'assistante-doctorante. Il a en effet refusé de retirer sa plainte pénale lors de la séance de conciliation devant le juge pénal en date du 30 janvier 2007.

E. 9.5

Dès lors, la résiliation des rapports de travail de l'intimé par l'EPFL ne viole pas l'art. 12 al. 6 LPers. Elle n'est donc pas nulle au sens de l'art. 14 al. 1 let. b LPers, contrairement aux conclusions de l'intimé (sur la notion de « nullité » au sens de cette disposition, voir aussi l'arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2164/2009 du 1er septembre 2009 consid. 3.2.2 et les réf. citées).

E. 10

Dans ses écritures, A. _____ invoque que la décision de résiliation du 28 août 2007 serait entachée d'un vice de forme majeur, à savoir qu'elle n'aurait pas été signée par les personnes compétentes pour résilier les rapports de travail ; elle serait dès lors nulle au sens de l'art. 14 al. 1 let. a LPers pour ce seul motif.

E. 10.1

Selon l'art. 4 al. 1 let. e de l'ordonnance du 1er mars 2004 sur l'organisation de l'EPFL (Ordonnance sur l'organisation de l'EPFL, RS 414.110.372.1), la direction de l'EPFL prend les décisions en qualité d'employeur pour le personnel de l'EPFL. En l'occurrence, la décision attaquée a été signée par la cheffe du personnel et par une autre personne agissant par ordre de René Bugnon, directeur des Ressources humaines et délégué à la logistique. A l'évidence, les signataires de la décision n'appartiennent pas aux membres de la direction de l'EPFL, décrits à l'art. 3 de l'ordonnance sur l'organisation de l'EPFL.

E. 10.2

En principe, lorsque des subordonnés agissent en lieu et place du supérieur hiérarchique, la décision est annulable (cf. ANDRÉ GRISEL, *Traité de droit administratif*, Neuchâtel 1984, p. 423; voir aussi sur cette question HARRY NÖTZLI, *Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht*, Berne 2005, p. 82). La doctrine et la jurisprudence admettent toutefois, exceptionnellement et à certaines conditions, qu'un vice de procédure puisse être réparé par l'autorité de recours. Tel est notamment le cas en présence de vices, tels ceux affectant la composition de l'autorité (cf. ATF 114 Ia 153 consid. 3a/bb, arrêt du Tribunal fédéral 2A.364/1995 du 14 février 1997 in: *Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBI]* 99/1998 p. 289 consid. 4 ss; BENJAMIN SCHINDLER, *Die « formelle Natur » von Verfahrensgrundrechten Verfahrensfehlerfolgen im Verwaltungsrecht - ein Abschied von der überflüssigen Figur der « Heilung »*, in: *ZBI* 2005 p. 175) ou bien encore découlant de l'incompétence de l'autorité intimée (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral C-1417/2008 du 6 mars 2008 consid. 5.1; décision du 16 juin 2004 de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral [CRP] in: *JAAC* 68.150 consid. 3c et les réf. citées). Pour qu'un vice de procédure puisse être réparé, il faut que l'autorité de recours dispose dans le cas d'espèce d'un pouvoir de cognition aussi étendu que celui de l'autorité inférieure. La réparation du vice est exclue en cas de violation particulièrement grave des droits des parties (cf. ATF 127 V 431 consid. 3d/aa, 126 I 68 consid. 2, arrêt du Tribunal fédéral 1P.544/2003 du 12 novembre 2003 consid. 2.1). Il est toutefois possible, même en cas de violation grave du droit d'être entendu, de renoncer à renvoyer la cause à l'autorité intimée. Tel est le cas, lorsque cela consisterait en une vaine formalité procédurale, qui ne ferait que prolonger inutilement la procédure de façon incompatible avec les intérêts de la partie concernée à un règlement rapide du litige (cf. ATF 133 I 201 consid. 2.2, 132 V 387 consid. 5.1; arrêt du Tribunal administratif fédéral D-7111/2006 du 29 août 2008).

E. 10.3

En l'occurrence, il convient de ne pas annuler la décision de résiliation, au motif que celle-ci n'est pas signée par la Direction de l'EPFL. Il sied bien plutôt de réparer le vice, dans la mesure où le Tribunal de céans dispose du même pouvoir de cognition que l'EPFL. En outre, en cas de renvoi, l'acte attaqué pourrait sans autre être converti en un acte valable par l'EPFL. Il suffirait que la Direction de l'EPFL le signe. A l'évidence, l'intimé s'y opposerait une nouvelle fois et déposerait un recours. Un tel renvoi consisterait ainsi en une vaine

formalité procédurale qui ne ferait que prolonger inutilement la procédure, qui dure depuis un certain temps déjà.

E. 11

A._____ allègue également que la résiliation du contrat de travail serait abusive au sens de l'art. 336 al. 1 let b, c et d CO. Il se plaint en particulier d'avoir fait l'objet d'un congé-représailles.

E. 11.1

La résiliation des rapports de travail peut être annulée lorsqu'elle est abusive au sens de l'art. 336 CO (cf. art. 14 al. 3 let. a LPers; sur l'application de l'art. 336 CO en droit public, voir NÖTZLI, op. cit., p. 145, n. 236 et les réf. citées). L'art. 336 CO contient une liste de situations constitutives d'abus. Cette liste n'est pas exhaustive, mais concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit (cf. art. 2 al. 1 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CCS, RS 210]). Pour qu'il y ait abus au sens de l'art. 336 al. 1 let. b CO, il faut premièrement que le congé ait été donné en raison de l'exercice d'un droit constitutionnel et, deuxièmement, que l'exercice de ce droit ne viole pas une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte pas, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail dans l'entreprise (cf. FLORENCE AUBRY GIRARDIN, Licencier abusif et jurisprudence récente, in: Semaine Judiciaire [SJ] 2007 II p. 55 et les réf. citées). L'art. 336 al. 1 let. c CO traite, quant à lui, du congé donné seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques. La quatrième situation constitutive d'abus visée par l'art. 336 al. 1 let. d CO est celle du congé-représailles. Le but poursuivi par cette disposition est d'empêcher que le licenciement soit utilisé pour dissuader une partie de faire valoir ses droits ou pour la punir de l'avoir fait (cf. AUBRY GIRARDIN, op. cit., p. 58 et les réf. citées). Dans un cas, le Tribunal fédéral a considéré le congé donné en raison du dépôt d'une plainte pénale comme étant abusif. Une employée avait été victime de rumeurs au sein de l'entreprise qui l'occupait. Le bruit courait parmi les employés que cette salariée aurait été une ancienne prostituée. Cette dernière avait fini par déposer plainte et, dans le même mois, avait été licenciée. Il a été admis que, en agissant par la voie pénale, l'employée avait cherché à suppléer aux carences de son employeur qui ne l'avait pas protégée comme il l'aurait dû. Dès lors que l'action pénale en matière d'atteinte à l'honneur a aussi pour but de procurer satisfaction au lésé, la salariée avait utilisé une voie qui lui était ouverte par l'ordre juridique pour tendre à l'exécution de son droit au respect de la personnalité (cf. AUBRY GIRARDIN, op. cit., p. 67 et les réf. citées).

E. 11.2

En l'occurrence, on l'a vu, l'EPFL a résilié les rapports de travail de A._____ principalement parce qu'il a harcelé B._____ de façon sexuelle. C'est d'ailleurs essentiellement pour cette raison que l'employeur lui a infligé un blâme. Pour justifier la résiliation du contrat de travail, l'EPFL a également tenu compte du fait que l'intimé avait déposé plainte pénale contre l'assistante-doctorante et par ce biais tenté de faire pression sur son employeur, tout en portant atteinte à la personnalité de la doctorante. Ce n'est donc pas le fait d'avoir porté plainte pénale en soi qui a conduit l'EPFL à rompre les rapports de travail, mais bien plutôt le fait d'avoir porté atteinte à la personnalité de la jeune femme. Or, tel était le cas, vu que l'intimé l'a harcelée sexuellement. La jurisprudence susmentionnée portant sur une employée licenciée parce qu'elle avait porté plainte pour se protéger contre les rumeurs la concernant qui circulaient au sein de l'entreprise ne peut donc s'appliquer

dans le cas d'espèce ; la rupture des rapports de travail se fonde avant tout sur les agissements de l'intimé constitutifs de harcèlement sexuel. Pour les mêmes raisons, on ne saurait non plus retenir que l'EPFL a voulu punir A._____ de s'être défendu sur les plans pénal et disciplinaire en le licenciant et qu'il s'agirait d'un congé-représailles. En outre, le courrier électronique du professeur C._____ ne doit pas être considéré comme une tentative de l'EPFL de le dissuader de se défendre. Ce courrier n'émane pas de la Direction de l'EPFL compétente pour résilier le contrat de travail, ni même des Ressources humaines. Au demeurant, il ne résulte pas du dossier que la Direction de l'EPFL aurait d'une façon ou d'une autre mandaté le professeur pour écrire ce message. A._____ n'a du reste apporté aucun élément convaincant de nature à le démontrer. De toute façon, ce courriel ne menace pas l'intimé de licenciement. Il n'est pas exclu en outre que son auteur l'ait envoyé uniquement dans l'optique de rendre le climat de travail acceptable pour chacun.

E. 12

A._____ avance de surcroît avoir été victime de discrimination et de harcèlement psychologique.

E. 12.1

On l'a vu, la discrimination est définie à l'art. 4 LEg (cf. supra consid. 6). Le harcèlement psychologique, communément appelé *mobbing*, se définit quant à lui comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (cf. arrêt du Tribunal fédéral du 8 mars 2010 8C_358/2009 consid. 5.1). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail (cf. JEAN-PHILIPPE DUNAND, *Le harcèlement psychologique (mobbing) en droit privé suisse du travail*, in: *Revue de jurisprudence neuchâteloise [RJN]*, p. 24). Il résulte des particularités du *mobbing* que ce dernier est généralement difficile à prouver, dès lors qu'il fait d'abord partie du ressenti de la victime et qu'il se manifeste souvent de manière insidieuse, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il sied cependant de garder à l'esprit que le *mobbing* peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1 et les réf. citées).

E. 12.2

Comme on vient de le voir (cf. supra consid. 9), A._____ a été licencié principalement en raison de son comportement - pouvant être qualifié de harcèlement sexuel - envers l'assistante-doctorante. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait que l'EPFL a ouvert une enquête disciplinaire contre A._____. Cette procédure était justifiée dans la mesure où la jeune femme s'était plainte de harcèlement sexuel. L'EPFL n'a fait que remplir son devoir de veiller sur son employée, en tentant de déterminer si celle-ci était harcelée sexuellement comme elle le prétendait (cf. art. 6 OPers). On ne peut non plus reprocher à la

recourante d'avoir convoqué A. _____ à une - voire plusieurs - séance alors que la procédure disciplinaire était en cours devant les autorités de recours. La doctorante s'était plainte en effet une nouvelle fois du comportement du prénommé à la fin de l'année 2006. Il était du devoir de l'EPFL, en tant qu'employeur, de trouver des solutions pour rendre le climat de travail satisfaisant. A. _____ n'a apporté aucun indice convaincant propre à démontrer qu'il aurait été victime de mobbing. Il apparaît plutôt que le mobbing allégué par l'intimé l'a été pour tenter de se protéger contre les mesures prises par l'EPFL à son encontre. Or, ces mesures se sont révélées, par la suite, être justifiées. Quant à la supposée discrimination dont A. _____ aurait été victime, on cherche en vain dans le dossier des indices pouvant l'étayer. Le simple fait d'invoquer qu'il serait accordé davantage de crédit aux propos d'une femme dans un tel conflit ne suffit pas. Contrairement à ce qu'avance A. _____, il ne peut être établi que la version des faits de la doctorante aurait systématiquement emporté conviction. Preuve en est que l'EPFL a ouvert une enquête disciplinaire pour tenter d'établir ce qui s'était passé entre les deux personnes concernées et a entendu à cette occasion de nombreux témoins. Après que l'assistante-doctorante se soit plainte de harcèlement sexuel auprès de son directeur de thèse, l'employeur a certes suspendu rapidement l'intimé de ses fonctions. Il l'a toutefois réintégré à son poste peu de temps après, suivant les conseils de l'enquêteur. Certes encore, le Tribunal de céans a reconnu que l'EPFL avait constaté les faits de façon inexacte dans sa décision A-6674/2007 du 4 août 2008. Cela ne signifie pas encore que la recourante n'a pas tenu compte des arguments de A. _____ parce qu'il était un homme.

E. 12.3

Partant, la résiliation du contrat de travail ne peut être considérée comme étant abusive au sens de l'art. 336 al. 1 let. b, c ou d CO ou au sens des art. 3 ou 4 LEg. Elle n'a dès lors pas à être annulée conformément à l'art. 14 al. 3 let. a ou b LPers.

E. 13

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que l'EPFL (la recourante) a résilié à bon droit le contrat de travail de A. _____ (l'intimé). Les motifs retenus à l'appui de la décision du 28 août 2007 sont suffisants pour justifier une résiliation ordinaire des rapports de travail au sens de l'art. 12 al. 6 let. a et b LPers.

E. 14

Demeure à déterminer si A. _____ est tenu de restituer les salaires perçus durant la procédure.

E. 14.1

Pour rappel, en date du 28 août 2007, l'EPFL a résilié le contrat de travail de l'intimé, tout en le libérant de son obligation de travailler avec effet immédiat et en retirant l'effet suspensif à un recours. Par décision incidente du 13 novembre 2007, la CRIEPF a restitué l'effet suspensif au recours, permettant ainsi à A. _____ de continuer à percevoir son salaire pendant la procédure. Elle a rejeté néanmoins la requête de l'intimé tendant à sa réintégration dans ses fonctions. Le Tribunal administratif fédéral a confirmé cette décision en date du 21 février 2008 (cause A-8198/2007). Par décision du 1er juillet 2008 - qui constitue l'acte attaqué en l'espèce -, la CRIEPF a constaté que la résiliation du contrat de travail de l'intimé était nulle. Elle a dès lors prononcé que l'intimé devait être réintégré à son poste de travail. Saisi d'un recours de l'EPFL contre cette décision, le Tribunal de céans l'a rejeté par arrêt du 5 décembre 2008 (cause A-4570/2008). Il a en outre prononcé que, dans

ces circonstances, il n'était plus nécessaire de statuer sur la requête de l'intimé tendant à ce qu'il soit réintégré à l'EPFL. A._____ a continué à toucher son salaire durant la procédure devant le Tribunal de céans. Saisi d'un recours de l'EPFL contre cet arrêt du Tribunal administratif fédéral, le Tribunal fédéral a admis partiellement la demande d'octroi de l'effet suspensif en date du 14 avril 2009. Il a maintenu l'obligation de versement du salaire de l'intimé jusqu'à ce que la question de la validité de la résiliation soit définitivement tranchée. Mais il a dispensé l'EPFL de le réintégrer.

E. 14.2

L'EPFL demande que l'intimé soit condamné à lui rembourser les salaires perçus à compter du 1er septembre 2007, période durant laquelle il n'a pas travaillé. Les rapports de travail ont été résiliés avec effet au 31 décembre 2007. Il en découle que les salaires doivent être versés jusqu'à cette date. Par ailleurs, la logique voudrait qu'un salaire versé après la fin des rapports de travail et sans contre-prestation soit sujet à restitution par l'employé. Néanmoins, dans le cas d'espèce, l'intimé s'est toujours tenu à disposition de son employeur, mais il a été empêché de fournir sa prestation dès le moment où l'EPFL l'a libéré de son obligation de travailler. De surcroît, en restituant l'effet suspensif au recours et en ordonnant par la même occasion la poursuite du versement des salaires, la CRIEPF a fait perdurer cette relation entre les parties, ce qui a été confirmé par le Tribunal de céans. Le Tribunal fédéral a du reste également ordonné la continuation du versement des salaires. Or, il n'y a pas de raison de traiter différemment l'employé qui fournit une prestation de celui qui en est empêché par son employeur. Il en découle que, à l'instar de l'employé qui fournit une prestation, l'employé libéré de son obligation de travailler ne pourra pas non plus se voir demander restitution des salaires perçus après la fin du contrat de travail (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3943/2008 du 16 mars 2009 consid. 7, et A-621/2009 du 20 août 2009 consid. 6.4.1; SUSANNE KUSTER ZÜRCHER, Aktuelle Probleme des provisorischen Rechtsschutzes bei Kündigungen nach Bundespersonalrecht, in: Annuaire 2007 de l'Association suisse du droit public de l'organisation, Berne 2008, p. 161-162; cf. aussi sur cette question NÖTZLI, op. cit., n. 330). L'intimé n'a ainsi pas à rembourser les salaires perçus au-delà du 31 décembre 2007.

E. 15

Il suit de l'ensemble des considérants qui précèdent que le recours de l'EPFL du 8 juillet 2008 auprès du Tribunal de céans sera partiellement admis, en ce sens que la décision de la CRIEPF du 1er juillet 2008 est annulée et que la décision de résiliation de l'EPFL du 28 août 2007 avec effet au 31 décembre 2007 est confirmée, mais que le recours est rejeté en tant qu'il demande la restitution des salaires versés pendant la durée de l'effet suspensif.

E. 16

La procédure en matière de droit du personnel fédéral étant gratuite (cf. art. 34 al. 2 LPers), il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires. L'EPFL, qui obtient en grande partie gain de cause, n'a pas droit à des dépens en sa qualité d'autorité (cf. art. 7 al. 3 du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]; arrêt du Tribunal administratif fédéral du 13 janvier 2010 A-7976/2008 consid. 4.3).