

# CH\_VB JAAC 60.74 vom 8. Juni 1995

Bundesverwaltung, 1995-06-08, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch\\_vb\\_JAAC\\_60.74\\_\\_](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch_vb_JAAC_60.74__)

FR: CH\_VB JAAC 60.74 du 8 juin 1995

IT: CH\_VB JAAC 60.74 del 8 giugno 1995

## Erwägungen

### E. 1

Die Einvernahme von Zeugen kann nur dann als Beweismittel angeordnet werden, wenn sich der Sachverhalt nicht auf andere Weise hinreichend abklären lässt (E. 2). Wird das Dienstverhältnis aufgelöst, hat die Behörde über das Verschulden des Mitarbeiters zu befinden. Dieser Befund stellt allerdings keinen Entscheid dar, welcher mit Beschwerde angefochten werden kann (E. 3). Im vorliegenden Fall liegt eine ordentliche Auflösung des Dienstverhältnisses und nicht eine Auflösung aus wichtigen Gründen vor (E. 4). Das Dienstverhältnis eines Angestellten kann innerhalb der vorgeschriebenen Fristen unter Angabe der Gründe schriftlich gekündigt werden (Art. 8 Abs. 2 AngO). Begriff der triftigen Gründe. Im vorliegenden Fall vermochte der Angestellte den an seine Funktion gestellten Anforderungen nicht zu genügen (E. 5-7). Scioglimento ordinario del rapporto di servizio di un impiegato di una commissione federale di ricorso. Le decisioni della Commissione svizzera di ricorso in materia d'asilo relative al rapporto di servizio del personale di segretariato possono essere impugnate direttamente presso la Commissione federale di ricorso in materia di personale federale (consid. 1). L'audizione dei testi a titolo di mezzi probatori può essere ordinata soltanto se i fatti non sono sufficientemente accertabili altrimenti (consid. 2). In caso di scioglimento del rapporto di servizio, l'autorità deve statuire sul comportamento colpevole dell'agente. Questo accertamento non costituisce una decisione impugnabile in una procedura di ricorso in materia di rapporti di servizio (consid. 3). La misura pronunciata nel caso presente costituisce uno scioglimento ordinario dei rapporti di servizio e non uno scioglimento per giusti motivi (consid. 4). Il rapporto di servizio di un impiegato può essere sciolto, entro i termini prescritti, per scritto e con indicazione dei motivi (art. 8 cpv. 3 RI). Nozione di motivo obiettivamente fondato. Nel caso presente, l'impiegato non ha soddisfatto le esigenze richieste dalla funzione (consid. 5-7). Résumé des faits: A. X a été engagé comme juriste au service [...] du Département fédéral de justice et police (DFJP). Au 1er avril 1992, suite à l'instauration de la nouvelle Commission suisse de recours en matière d'asile (CRA), X a été nommé au

### E. 2

poste de fonctionnaire scientifique à ladite Commission. Ses rapports de service sont restés ceux d'un employé non permanent. D'après son cahier des charges du mois d'avril 1992, il était chargé en particulier de l'instruction et du traitement de recours relevant de la Commission susmentionnée. Par lettre du 13 mai 1994, le chef du personnel informa X que son supérieur avait proposé la résiliation des rapports de service et qu'en raison de l'insuffisance de ses prestations, la CRA envisageait de le licencier pour le 31 août 1994. Invité à s'exprimer par écrit à ce sujet, X fit part de ses observations par lettre du 25 mai 1994 et demanda que la proposition de licenciement soit reconsidérée. Par décision du 3 juin 1994, la CRA résilia les rapports de service de X au 30 septembre 1994 et précisa que

cette résiliation était considérée comme un licenciement consécutif à la propre faute de l'employé au sens des Statuts de la Caisse fédérale d'assurance. Elle supprima en outre l'effet suspensif à un éventuel recours. A l'appui de sa décision, elle déclara pour l'essentiel que X n'avait pas pu bénéficier d'une promotion en 24e classe de traitement ni du statut d'employé permanent, eu égard à ses prestations insuffisantes qui ressortaient de différentes appréciations. B. X (ci-après: le recourant) a déposé un recours administratif auprès du DFJP, conformément aux voies de droit indiquées dans la décision de la CRA. Il a conclu à l'annulation de la décision du 3 juin 1994, subsidiairement à ce que la résiliation soit qualifiée comme non fautive au sens des Statuts de la Caisse fédérale d'assurance. Il a également demandé la restitution de l'effet suspensif. Le DFJP, dont la compétence en tant qu'autorité de recours n'était pas clairement établie, a procédé à un échange de vues avec le Tribunal fédéral (TF) puis avec la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral. Cette dernière a finalement été considérée comme autorité compétente pour traiter les recours dirigés contre des décisions de licenciement émanant de la CRA. Le DFJP a de ce fait transmis le dossier à la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral. C. Par décision incidente du 30 septembre 1994, le Président de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral a rejeté la demande de restitution de l'effet suspensif. Invitée à présenter ses observations concernant le fond du recours, la CRA a conclu au rejet du recours. Extraits des considérants: 1.a. L'art. 58 al. 2 let. a du Statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 (StF, RS 172.221.10) désigne les départements, la Chancellerie fédérale, la Direction générale des douanes et les organes de dernière instance des établissements ou entreprises autonomes de la Confédération comme autorités de recours pour les décisions prises en première instance par des autorités qui leur sont subordonnées dans la mesure où les décisions portent sur des réclamations pécuniaires découlant des rapports de service (à l'exception de prétentions à l'encontre d'une institution de prévoyance professionnelle), sur des réclamations non pécuniaires ou sur des mesures disciplinaires.

### **E. 3**

La CRA est une autorité judiciaire qui rend ses décisions de manière indépendante en n'étant soumise qu'à la loi (art. 2 de l'O du 18 décembre 1991 concernant la Commission suisse de recours en matière d'asile [OCRA], RS 142.317). La Commission, dont les membres sont nommés par le Conseil fédéral (art. 11 al. 4 de la loi du 5 octobre 1979 sur l'asile, RS 142.31), est placée, du point de vue administratif, sous la surveillance du Conseil fédéral et sous la haute surveillance de l'Assemblée fédérale; l'abrogation ou la modification de décisions judiciaires n'est pas admise dans le cadre de cette surveillance (art. 17 OCRA). La Commission désigne elle-même son secrétariat (art. 13 al. 1 OCRA). Eu égard aux compétences qu'elle peut exercer de manière indépendante s'agissant des rapports de service, la Commission ne saurait constituer, en cas de litige avec le personnel du secrétariat, une autorité subordonnée au département, nonobstant le fait que la Commission est considérée, en matière de gestion comptable, comme une entité administrative du DFJP (art. 18 OCRA). La décision de résiliation prononcée par la CRA ne pouvait dès lors pas être attaquée d'abord auprès du DFJP sur la base de l'art. 58 al. 2 StF. Le même résultat ressort de l'échange de vues qui a été effectué entre le DFJP et la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral. b. Conformément à l'art. 58 al. 2 let. b ch. 3 StF, auquel renvoie l'art. 72 du Règlement des employés (cf. RO 1994 271), la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral est l'instance de recours compétente pour statuer sur les recours formés contre des décisions prises en

première instance ou sur recours par les départements, la Chancellerie fédérale, la Direction générale des douanes ou les organes de dernière instance des établissements ou entreprises autonomes de la Confédération, dans la mesure où le recours de droit administratif auprès du TF est ouvert. La CRA n'appartient à aucune de ces instances. La disposition précitée ne mentionne rien s'agissant de décisions de commissions de recours ou d'arbitrage relatives à leur personnel de secrétariat. Il convient toutefois d'admettre qu'il s'agit d'une inadvertance du législateur. Ce dernier, en instaurant la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral, entendait décharger le TF. Abstraction faite de la réglementation spéciale prévue à l'art. 58 al. 2 let. b ch. 1 et 2 StF pour les décisions du Conseil fédéral et des TF en rapport avec leur personnel, la Commission de recours en matière de personnel fédéral doit donc statuer comme autorité intermédiaire dans tous les cas où l'administration prend une décision en matière de rapports de service qui peut être déférée au TF (cf. FF 1991 II 535). En formulant l'art. 58 al. 2 let. b ch. 3 StF, le législateur a dû omettre qu'il existait, à côté des nouvelles commissions de recours et d'arbitrage dont les décisions relatives aux rapports de service de leur personnel relèvent de la compétence des départements, d'autres commissions indépendantes de l'administration qui disposent dans ce domaine de certaines compétences propres. Si le recours est dirigé contre une décision en matière de rapports de service prononcée par une telle commission administrativement indépendante, la compétence est attribuée directement à la Commission de recours en matière de personnel fédéral en vertu de l'art. 58 al. 2 let. b ch. 3 StF. Ce résultat correspond à l'échange de vues qui s'est déroulé entre le DFJP et le TF. 2. Le recourant requiert, à titre de moyens de preuve, l'audition de plusieurs témoins.

#### **E. 4**

Aux termes de l'art. 33 PA, l'autorité admet les moyens de preuve offerts par la partie s'ils paraissent propres à élucider les faits. Toutefois, en vertu de l'art. 14 al. 1 PA, l'audition de témoins ne peut être ordonnée que si les faits ne peuvent pas être suffisamment élucidés d'une autre façon (cf. JAAC 56.3, p. 33 avec les renvois; René Rhinow, *Öffentliches Prozessrecht und Grundzüge des Justizverfassungsrechts des Bundes*, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1994, p. 192, N° 889). En l'espèce, les faits déterminants peuvent, comme on le verra, parfaitement être établis sur la base du dossier. Au surplus, le recourant n'a, avant son licenciement, jamais contesté ni remis en cause les diverses appréciations effectuées par son supérieur. Dans ces conditions, l'audition de témoins ne s'avère pas indispensable. Par conséquent, la Commission de céans rejette la requête présentée par le recourant. 3. Le recourant conclut, à titre subsidiaire, à ce que le licenciement soit considéré comme non fautif au sens des Statuts de la Caisse fédérale d'assurance (actuellement Statuts de la Caisse fédérale de pensions). Conformément à l'art. 43 de la nouvelle O du 24 août 1994 concernant la Caisse fédérale de pensions (Statuts de la CFP, RS 172.222.1, RO 1995 533), l'autorité qui nomme doit statuer sur le comportement fautif de l'agent. Sa décision lie la Caisse fédérale de pensions. La détermination de l'autorité n'a aucune incidence directe sur les rapports de service, mais sert à l'appréciation des conditions pour l'octroi d'une prestation; elle intervient ainsi directement dans la relation juridique entre l'agent et la Caisse fédérale de pensions (ATF 118 Ib 176 consid. 6e; 118 V 251 consid. 1b; 116 V 341 consid. 3a). Cette appréciation ne constitue dès lors qu'une déclaration effectuée en relation avec le rejet ou l'invocation d'une prétention à faire valoir par voie d'action (art. 5 PA). Elle ne représente pas une décision qui peut être attaquée dans une procédure de recours en matière de rapports de service devant le TF ou la Commission de céans (ATF 118 Ib 177 consid. 6g; Revue de la Société des juristes bernois [RSJB] 130/1994, p. 426;

Tomas Poledna, Disziplinarische und administrative Entlassung von Beamten - vom Sinn und Unsinn einer Unterscheidung, Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBI] 96/1995, p. 58, note 56). Il n'est certes pas exclu que la Commission, dans l'examen d'un cas en matière de rapports de service, prenne aussi en considération des aspects qui ont trait à la faute de l'agent. Il peut en ressortir des éléments qui sont également importants pour l'appréciation du cas sous l'angle de la prévoyance professionnelle (ATF 118 Ib 178, consid. 6h). En l'occurrence, le recours, dans la mesure où il porte sur la question du comportement fautif de l'intéressé au sens des Statuts de la CFP, est irrecevable. 4.a. Conformément à l'art. 8 al. 1 du R des employés du 10 novembre 1959 (RE, RS 172.221.104), la durée des rapports de service d'un employé est indéterminée. Si la lettre d'engagement ne prévoit pas de délais plus longs, les rapports de service peuvent être résiliés, s'agissant d'employés non permanents, pour la fin du mois qui suit celui où le congé a été donné, pour la

## E. 5

fin du deuxième, respectivement du troisième mois qui suit celui où le congé a été donné si les rapports de service ont duré deux mois, respectivement une année (art. 8 al. 2 let. b RE). b. Aux termes d'une «décision de nomination» du 30 avril 1992 émanant du DFJP, le recourant a été nommé au poste de fonctionnaire scientifique à la CRA avec effet au 1er avril 1992. La décision mentionne que les droits et obligations sont régis par le Statut des fonctionnaires, le Règlement des fonctionnaires (1) ainsi que par les Statuts de la Caisse fédérale d'assurance. On ne saurait toutefois en déduire que l'intéressé a été nommé en tant que fonctionnaire à ladite Commission. Le document en cause ne sert qu'à décrire la fonction (fonctionnaire scientifique) du recourant, qui était auparavant déjà employé non permanent au service [...] du DFJP. Cette décision est par ailleurs en contradiction totale avec la réglementation des art. 13 al. 1 et 14 al. 1 let. a OCRA, selon lesquels les secrétaires-juristes sont nommés par la Commission elle-même. Toutefois, le dossier ne permet pas d'établir si la décision a réellement été notifiée. Le recourant lui-même ne s'y est pas référé et n'a à aucun moment prétendu avoir été nommé fonctionnaire. Il reste ainsi soumis au Règlement des employés. c. Le recourant est entré au service de la Confédération le [...]. Nommé employé non permanent, il a travaillé au service [...] du DFJP jusqu'au 31 mars 1992, puis à la CRA. Cette dernière a résilié les rapports de service au 30 septembre 1994 par décision du 3 juin 1994. Elle a ainsi respecté le délai légal de trois mois pour une résiliation ordinaire. Le dossier relatif aux rapports de service du recourant ne contient aucune décision d'engagement émanant de la CRA. Le recourant lui-même ne prétend d'ailleurs pas qu'un délai de résiliation plus long avait été prévu. Dans ces circonstances, il s'agit uniquement d'examiner si la résiliation des rapports de service est admissible au regard de l'art. 8 al. 2 let. b RE. La question de savoir si un licenciement en dehors des délais prévus à l'article précité serait soutenable n'a en l'occurrence pas à être résolue puisque l'instance inférieure n'a pas adopté une telle solution. Le fait que l'autorité intimée se soit référée, dans les motifs de sa décision, à l'art. 77 al. 3 RE ne change rien. Certes, l'art. 77 RE concerne la résiliation pour justes motifs. Il est pourtant patent que le renvoi à cette disposition a été mentionné dans le cadre de la déclaration de l'autorité concernant le comportement fautif de l'employé et s'explique uniquement par le fait que l'art. 8 RE ne contient aucune précision à ce sujet. Dans le cas d'une résiliation ordinaire à l'égard d'un employé, il conviendrait en fait de prendre en considération, par analogie, la disposition applicable à la non-réélection d'un fonctionnaire (art. 69 du R des fonctionnaires [1] du 10 novembre 1959, RS 172.221.101; cf. Hermann Schroff / David Gerber, Die Beendigung der

Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen unter Berücksichtigung der Dienstrechte der Städte Bern, Frauenfeld, Luzern, Winterthur und Zürich und der Munizipalgemeinde Weinfelden sowie des Fürstentums Liechtenstein, St-Gall 1985, p. 48, note 4). La motivation de la décision attaquée ne se réfère du reste aucunement à l'art. 77 RE et aux conditions des justes motifs. Par ailleurs, l'avis adressé le 13 mai 1994 par l'autorité compétente au recourant démontre bien qu'elle envisageait de résilier les rapports de service en respectant le délai de trois mois et qu'elle n'entendait pas le licencié en dehors de ce délai. Enfin, le fait que l'autorité intimée, dans sa réponse adressée à la Commission de céans, expose qu'il ne s'agit pas d'une

## **E. 6**

résiliation ordinaire, mais bien d'une résiliation pour justes motifs est sans importance. En effet, d'une part, il ressort du dispositif de la décision, qui est seul déterminant, que les rapports de service ont effectivement été résiliés dans le délai de trois mois prévu à l'art. 8 al. 2 let. b RE. D'autre part, la réponse de l'autorité intimée est équivoque dans la mesure où cette dernière affirme qu'il s'agit d'une résiliation pour justes motifs mais ajoute au surplus que le respect d'un délai de résiliation de trois mois est justifié et proportionné. Ainsi, la mesure prononcée par la CRA en date du 3 juin 1994 constitue bien une résiliation ordinaire des rapports de service. 5.a. Conformément à l'art. 8 al. 2 RE, les rapports de service d'un employé peuvent être résiliés, dans les délais prescrits, par écrit et avec indication des motifs. Le Règlement ne contient pas d'autres dispositions précisant les motifs pour lesquels l'autorité peut prononcer une telle mesure. Selon la jurisprudence, la résiliation ordinaire des rapports de service, contrairement à la résiliation pour justes motifs, n'implique pas nécessairement l'existence d'un motif particulièrement grave, mais seulement d'un motif objectivement fondé. Il suffit que la résiliation se tienne dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'administration et qu'elle apparaisse comme une mesure raisonnable au vu des prestations et du comportement de l'employé et compte tenu des composantes personnelles ainsi que des données particulières au service en cause (ATF 108 Ib 210; Tobias Jaag, *Das öffentliche Dienstverhältnis im Bund und im Kanton Zürich - ausgewählte Fragen*, ZBl 95/1994, p. 463). b. La Commission de recours en matière de personnel fédéral examine les décisions qui lui sont soumises avec un plein pouvoir de cognition. Le recourant peut invoquer non seulement le grief de violation du droit fédéral y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que celui de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents, mais aussi le moyen de l'inopportunité (art. 49 PA). Toutefois, lors du contrôle de l'opportunité, la Commission de céans examine avec retenue les questions qui ont trait à l'appréciation des prestations de l'employé, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service. Dans ces dernières hypothèses, en cas de doute, elle ne s'éloigne pas de l'avis de l'autorité de première instance et ne lui substitue pas sa propre appréciation. Au demeurant, cette réserve ne l'empêche pas d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune. 6.a.aa. En l'espèce, la CRA a motivé sa décision de résilier les rapports de service en invoquant l'insuffisance tant qualitative que quantitative des prestations du recourant. Ayant procédé à l'évaluation de son travail, elle a émis les remarques suivantes. S'agissant de l'instruction des recours, le secrétaire-juriste n'a pas atteint le degré d'autonomie requise, bien que son supérieur ait limité le nombre des nouveaux cas à traiter. Il a éprouvé des difficultés dans le traitement d'affaires qui sortaient quelque peu de l'ordinaire. Ses travaux ont dû être régulièrement retravaillés. S'agissant des projets de décisions, la qualité de la motivation s'est avérée insuffisante. La CRA reproche au recourant de s'être satisfait

de reprendre tels quels des modèles anciens et ajoute que, à plusieurs reprises, la discussion juridique s'est révélée n'être qu'une juxtaposition de textes standard. L'employé, par ce manque d'attention et de sérieux dans l'élaboration des projets, a commis des erreurs importantes. Des fautes d'étourderie ont de plus été constatées dans l'ensemble du travail du recourant, ce qui a nécessité un contrôle important de la part du juge.

#### **E. 7**

bb. Le recourant fait valoir pour l'essentiel que son travail correspondait aux normes de la CRA. Eu égard aux exigences de temps auxquelles cette dernière est soumise, il n'est pas possible de satisfaire à toutes les attentes aussi bien sur le plan qualitatif que quantitatif. Dans ces conditions, il est nécessaire de reprendre, dans l'argumentation de la décision, des formulations déjà existantes. A défaut, le rythme prévu pour le traitement des recours ne pourrait pas être respecté. Le recourant prétend encore qu'il existait entre son supérieur et lui-même un problème personnel, ce qui a abouti à une critique constante de ses prestations. Par ailleurs, l'appréciation négative de son travail reste vague, aucune faute concrète ne lui étant reprochée. cc. Les prestations du recourant au sein de la CRA ont été régulièrement évaluées. La première appréciation s'est déroulée huit mois après l'entrée en service de l'employé au sein de ladite Commission. Déjà à ce moment-là, le supérieur a d'une part constaté que l'indépendance et la précision pour l'instruction des recours étaient insuffisantes. D'autre part, il a estimé que, s'agissant du traitement des recours, l'argumentation était trop abrupte et les projets nécessitaient des corrections trop fréquentes. Le juge devait ainsi exercer un contrôle trop prononcé. Par contre, les exigences sur le plan quantitatif ont été considérées comme remplies. (...) Lors de l'évaluation du mois de juin 1993, le supérieur a constaté une amélioration de la qualité du travail, qu'il considéra toutefois comme insuffisante pour justifier une promotion. En particulier, il ressort du rapport que le travail était suffisant sur le plan quantitatif. Toutefois, le secrétaire-juriste manquait encore d'autonomie dans l'instruction et n'a que partiellement atteint les objectifs fixés pour le traitement des recours dans la mesure où l'argumentation, bien que suffisante, n'était pas assez structurée et ordonnée. (...) Le troisième entretien d'appréciation s'est déroulé en octobre 1993. Le rapport mentionne que les objectifs, fixés lors des deux premières appréciations, n'ont pas été atteints. A nouveau les exigences, remplies sur le plan quantitatif, ne l'ont été que partiellement au niveau qualitatif. Dans un rapport annexe, le supérieur a exposé les raisons pour lesquelles le travail du recourant a été jugé insatisfaisant. Ce dernier avait de la peine à aborder les dossiers de façon différenciée et à distinguer l'essentiel de l'accessoire. La plupart des propositions de décisions qu'il a présentées ont dû être soumises à des remaniements systématiques. De plus, des erreurs, des lacunes et des fautes d'étourderie ont été relevées dans maints projets. Sur la base de cette appréciation, le supérieur a proposé une mise à l'épreuve de six mois, au terme de laquelle la question du maintien des rapports de service serait examinée. Lors de la dernière appréciation du mois d'avril 1994, le supérieur a constaté que les objectifs fixés n'avaient pas été atteints. Les prestations du recourant, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, ont été qualifiées d'insuffisantes. Un rapport annexé à l'appréciation expose les motifs de cette appréciation, motifs qui correspondent à ceux invoqués dans la décision de résiliation des rapports de service. b. L'affirmation du recourant selon laquelle ses prestations n'étaient pas insuffisantes n'est pas convaincante. Certes, il est vrai que l'intéressé a accompli la même tâche au sein du service [...] du DFJP qu'auprès de la CRA et

#### **E. 8**

qu'il a obtenu un bon certificat pour son activité dans le service susmentionné. Il est aussi exact qu'il a eu le même supérieur dans les deux cas. Toutefois, ces observations, à elles seules, ne permettent pas de considérer les appréciations effectuées par la CRA comme inexactes. On peut conclure des qualifications périodiques auxquelles ladite Commission a procédé que les prestations du recourant n'ont pas été considérées comme pleinement suffisantes, que ce soit par rapport à l'indépendance et la précision dans l'instruction ou par rapport à la qualité de la motivation. Au demeurant, le recourant, qui a eu connaissance des divers rapports de qualifications, n'a émis aucune remarque, ni réserve. Dans les annexes aux rapports des mois d'octobre 1993 et d'avril 1994, le recourant a admis dans leur principe les remarques concernant l'évaluation de ses prestations. Il a uniquement rappelé les améliorations apportées à son travail et le fait que sa manière de travailler était fortement influencée par des objectifs de rendement. En invoquant cette dernière objection, le recourant fait valoir avec raison que toutes les exigences au niveau qualitatif ne peuvent pas être remplies si l'élaboration de la décision est conditionnée par le temps. Dans ce cas, il faut s'accommoder, comme l'affirme le recourant, à recourir parfois à des modèles anciens pour motiver la décision. Cependant, il est assurément indispensable qu'un secrétaire-juriste, chargé de l'instruction d'un dossier ou de l'élaboration d'un projet de décision, reconnaisse quand il est nécessaire, au vu des particularités du cas, de s'écarter des solutions et motivations déjà existantes, malgré les exigences temporelles. Le secrétaire-juriste doit en outre distinguer les cas dans lesquels il convient de traiter, au-delà de modèles standard, les circonstances concrètes du cas parce que ce dernier présente effectivement des particularités ou parce que des objections spécifiques ont été soulevées et doivent être examinées en particulier, compte tenu de l'obligation de l'autorité de motiver sa décision (art. 61 al. 2 PA; Alfred Kölz / Isabelle Häner, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, Zurich 1993, N° 305 et par renvoi N° 156). Il ressort du dossier que le supérieur a considéré les prestations du recourant comme insuffisantes justement parce qu'elles ne satisfaisaient pas, selon lui, à ces exigences. Il convient de se rallier à cet avis. La question de savoir si un employé fournit des prestations insuffisantes doit, selon la jurisprudence, être appréciée en premier lieu par le supérieur direct qui peut évaluer au mieux l'activité quotidienne du collaborateur (ATF 118 Ib 166 consid. 4b). Il n'y a en l'espèce aucune raison de s'éloigner de l'appréciation faite par le supérieur, appréciation qui ressort des différents rapports de qualifications et que le recourant n'a en son temps pas contestée. c. Le recourant allègue encore que ce sont manifestement des motifs personnels et non objectifs qui ont déterminé son supérieur à critiquer constamment ses prestations, à reporter la promotion et finalement à proposer la résiliation des rapports de service. L'appréciation négative du travail accompli par l'intéressé a ainsi servi de prétexte. Les objections soulevées par le recourant s'avèrent toutefois infondées. En effet, lors des différentes appréciations, les rapports avec le supérieur ont à chaque fois été qualifiés de bons. Le recourant a au surplus reconnu ne pas tenir suffisamment compte des remarques et des directives du juge. Par ailleurs, il ressort également des rapports de qualifications que non seulement des objectifs, mais aussi des mesures ont été prévus pour remédier aux problèmes que rencontrait le collaborateur. Or ce dernier n'a manifestement pas respecté ces mesures, puisqu'il n'a en particulier pas participé régulièrement aux entretiens

## **E. 9**

hebdomadaires qui avaient été convenus. Dans ces conditions, le recourant ne peut se prévaloir du fait qu'il n'aurait pas bénéficié de l'aide et du soutien de son supérieur. 7. Au

vu de ces circonstances, la décision attaquée n'est pas sujette à critique. Comme le démontrent les divers rapports de qualifications, le recourant n'a pas satisfait aux exigences requises. Certes, il n'était pas aisé d'y répondre et de trouver la juste mesure dans le règlement des cas d'espèce, compte tenu de la charge de travail et des impératifs de rendement. Toutefois, c'est justement en cas de charge de travail importante que de telles exigences doivent être remplies. La fonction de secrétaire-juriste ou de greffier présuppose une activité intellectuelle indépendante et créatrice et requiert des compétences professionnelles de haut niveau (cf. Christoph Leuenberger, *Die Zusammenarbeit von Richter und Gerichtsschreiber*, ZBl 87/1986, p. 97 ss, en particulier 99 s.). Si les prestations du secrétaire-juriste ne correspondent pas aux attentes du juge, la base d'une collaboration efficace fait défaut. Cette situation amène finalement le juge, qui porte la responsabilité de la procédure et de la décision, à être surchargé de tâches que le secrétaire-juriste aurait dû, dans une large mesure, traiter de manière indépendante. Dans de telles conditions, la résiliation des rapports de service basée sur l'art. 8 al. 2 RE est justifiée. Il convient toutefois d'ajouter que le motif invoqué en l'espèce ne peut manifestement pas fonder une résiliation pour justes motifs au sens de l'art. 77 RE, mais qu'il permet une résiliation ordinaire des rapports de service. Le recours doit par conséquent être rejeté.

#### **E. 10**

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdrukschriften Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali JAAC 60.74 - Décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 8 juin 1995 In *Verwaltungspraxis der Bundesbehörden* Dans *Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération* In *Giurisprudenza delle autorità amministrative della Confederazione* Jahr 1996 Année Anno Band 60 Volume Volume Seite --- Page Pagina Ref. No 150 003 179 Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv und die Bundeskanzlei konvertiert. Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses et la Chancellerie fédérale. Il documento è stato convertito dall'Archivio federale svizzero e della Cancelleria federale.

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