

CH_VB JAAC 67.8 vom 17. Juni 2002

Bundesverwaltung, 2002-06-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch_vb_JAAC_67.8__

FR: CH_VB JAAC 67.8 du 17 juin 2002

IT: CH_VB JAAC 67.8 del 17 giugno 2002

Erwägungen

E. 1

- Die Anstellung als Assistent ist naturgemäss zeitlich begrenzt. Auf jeden Fall ist die wiederholte Verlängerung eines Anstellungsvertrages als Assistent ohne dessen Umwandlung in einen zeitlich unbefristeten Arbeitsvertrag rechtlich zulässig (E. 2b). - Die Verordnung über die Assistenten ist anwendbar, wenn die ETHL eine Person anstellt, deren Pflichtenheft tatsächlich dem eines Assistenten entspricht. Dieselbe Verordnung regelt hingegen das Arbeitsverhältnis zwischen der ETHL und einer Person mit anderer Funktion nicht. Auf diesen Fall sind grundsätzlich die allgemeinen Bestimmungen der Angestelltenordnung anwendbar (E. 2b). - Notwendige Begründung bei der Auflösung des Dienstverhältnisses (Art. 8 Abs. 3 AngO; E. 3b). Personale del Politecnico federale di Losanna (PFL). Distinzione fra lo statuto di assistente e la funzione di collaboratore scientifico. Contratti a catena. Scioglimento dei rapporti di servizio. - Riferimento alla giurisprudenza relativa ai contratti a catena nel diritto privato (consid. 2a). - Lo statuto di assistente è per natura limitato nel tempo. E' legale da tutti i punti di vista rinnovare a diverse riprese un contratto d'assistente senza trasformarlo in un contratto di lavoro di durata indeterminata (consid. 2b). - L'ordinanza sugli assistenti si applica quando il PFL assume una persona il cui elenco degli obblighi corrisponde effettivamente a quello di un assistente. La menzionata ordinanza non può invece essere applicata ai rapporti di lavoro esistenti fra il PFL e una persona che assume un'altra funzione. In un simile caso, sono in linea di principio applicabili le regole generali del regolamento degli impiegati (consid. 2b). - Necessità di motivazione in caso di scioglimento dei rapporti di servizio (art. 8 cpv. 3 RI; consid. 3b). Résumé des faits: A. X entra au service de la Confédération en 1990. Engagé sur la base de l'ordonnance du Conseil des Ecoles polytechniques fédérales (CEPF) du 23 janvier 1991 sur les rapports de service des assistants des Ecoles polytechniques fédérales (ordonnance sur les assistants des EPF, RO 1991 806 et les modifications suivantes; abrogée par l'art. 64 de l'ordonnance du 15 mars 2001 sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales [ordonnance sur le personnel du domaine des EPF], RS 172.220.113, entrée en vigueur le 1er janvier 2002), il avait le statut d'assistant, en 15e classe de traitement. Il était rattaché au Professeur Y de l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), avec lequel il avait déjà collaboré auparavant. Ses

E. 2

rapports de service furent prolongés à 14 reprises, jusqu'au 31 décembre 2001. Le traitement (classes de salaire) ainsi que les rapports de services étaient ceux d'un employé non permanent. Son premier cahier des charges répartissait ses activités à raison de 85% pour la recherche, 10% pour la supervision de projets d'étudiants et 5% pour les rencontres avec des industriels. De 1992 à 1994, le taux d'occupation de X fut réduit à 70%. Durant cette période, il rédigea une thèse, semble-t-il sur la demande pressante de son supérieur

hiérarchique. Le taux d'occupation augmenta à nouveau à 90% à partir l'année suivante. X fut promu en 18e classe de traitement en 1996; son nouveau cahier des charges prévoyait que 80% de son temps devait être consacré à ses activités de recherche. Il bénéficia du statut de 1er assistant à partir de 1998, en classe de traitement 20; le cahier des charges attribué à cette occasion indiquait que les travaux de recherche représentaient 70% du temps de travail, la responsabilité de la contribution du laboratoire à un projet de recherche déterminé 10%, l'encadrement des étudiants 10% et le support aux collaborateurs 10%. L'EPFL lui octroya à plusieurs reprises une récompense pour des prestations d'une valeur exceptionnelle. B. Par courrier du 5 décembre 2000, adressé à son supérieur hiérarchique, X demanda la révision de son statut formel et son engagement comme collaborateur scientifique. Ayant reçu oralement une réponse négative, il s'adressa, en date du 5 février 2001, par voie de service, au service du personnel de l'EPFL. Le 7 mars 2001, il reçut une réponse négative signée par son supérieur hiérarchique, lui indiquant également que son contrat de premier assistant ne serait pas reconduit. Le 12 mars 2001, X renouvela sa requête auprès du service du personnel de l'EPFL. Celui-ci lui confirma, en date du 19 mars 2001, le contenu du courrier de son supérieur hiérarchique du

E. 7

motiver autrement la prolongation exceptionnelle de deux ans des rapports de service du recourant en tant qu'assistant. Cette impression est confirmée notamment par la lettre du Prof. Y de cette période, qui indique: «afin de poursuivre ces recherches dont les débouchés peuvent être importants pour l'industrie, nous désirons continuer de bénéficier des compétences de M. X [...] nous prévoyons que M. X puisse continuer à être employé par l'EPFL pour une durée indéterminée». Aucune pièce du dossier ne contredit véritablement cette information. Au vu de ces éléments, l'engagement du recourant par des contrats de durée à ce point limitée (au maximum une année) paraît peu compréhensible. En raison des considérations qui précèdent, il apparaît que l'engagement du recourant comme assistant n'est pas conforme à l'esprit de l'ordonnance sur les assistants. Ce sont donc les règles générales du règlement des employés qui doivent trouver application au cas d'espèce. b.aa. Les rapports de service des employés de droit public ne sont pas liés à une période administrative. Conformément à l'art. 8 al. 2 RE, ils peuvent être résiliés par l'une ou l'autre partie en tout temps, sous réserve des délais légaux et avec indication des motifs. Si les rapports de service ont duré dix ans, les effets de la résiliation interviennent pour la fin du sixième mois qui suit celui où le congé a été donné (art. 8 al. 2 let. a RE). Le RE ne contient aucune disposition 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 au sens de l'art. 77 RE, n'implique pas nécessairement l'existence d'un motif particulièrement grave, mais seulement celle 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'agent et compte tenu des composantes personnelles, ainsi que des données particulières au service en cause. La résiliation peut également être fondée sur des motifs objectifs tels que le manque de travail correspondant aux capacités de l'intéressé ou la suppression du poste (ATF 108 Ib 210 consid. 2; Tobias Jaag, Das öffentliche Dienstverhältnis im Bund und im Kanton Zürich - ausgewählte Fragen, in Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl] 1994, p. 463 et réf. citées; Elmar Mario Jud, Besonderheiten öffentlichrechtlicher Dienstverhältnisse nach schweizerischem Recht, insbesondere bei deren Beendigung aus

nichtdisziplinarischen Gründen, Saint-Gall 1975, p. 172). bb. En l'espèce, l'EPFL ne formule aucun reproche à l'encontre du recourant. Il ressort certes de la lettre du Prof. Y du 7 mars 2001 que le domaine de recherche du recourant n'était pas prioritaire pour le laboratoire, que celui-ci n'avait pas recherché en son nom des subsides de recherche (tout en reconnaissant qu'avec son aide un accord d'industrialisation se basant sur ses recherches allait être développé), ni assumé une charge de cours malgré les propositions qui lui avaient été faites. Ces motifs étaient toutefois avancés pour expliquer pour quelles raisons il n'était pas possible de lui proposer une place de collaborateur scientifique. Ils n'étaient pas destinés à justifier un licenciement; ils ne sont au surplus pas accompagnés de moyens de preuve. L'on pourrait même se demander en l'occurrence si le non-renouvellement des rapports de service n'est pas une forme de représailles contre la lettre du recourant demandant à être mis au bénéfice du statut d'employé permanent.

E. 8

Il survient en effet sans avertissement préalable au milieu de projets en cours, comme le prouve notamment le fait que le recourant est encore prié de participer à des conférences en 2002, c'est-à-dire après l'expiration du contrat le liant à l'EPFL. Il faut constater que ni la décision de l'autorité inférieure ni celle de l'EPFL ne sont suffisamment motivées pour justifier la résiliation des rapports de service. La cause doit donc être renvoyée au CEPF pour nouvelle décision, par laquelle il enjoindra à l'EPFL de mettre le recourant au bénéfice du statut d'employé permanent au sens du RE et de rendre, le cas échéant, une décision de résiliation motivée, respectant les délais légaux. Le recourant devant d'ores et déjà être considéré comme un employé permanent, il a l'obligation de continuer à travailler pour l'EPFL et celle-ci est tenue de lui verser son salaire selon les règles du RE. En vertu de l'art. 4 RE en relation avec l'art. 3 al. 2 RE, l'octroi du statut d'employé permanent s'accompagne d'un effet rétroactif au 1er juillet 1993. En effet, selon l'art. 4 1ère phrase RE, l'employé non permanent est nommé employé permanent au plus tard après une activité ininterrompue de trois ans, s'il a 20 ans révolus, s'il est certain que l'emploi sera durable et à condition que son travail et son comportement aient donné satisfaction. Au 1er juillet 1993, le recourant avait derrière lui une activité ininterrompue de trois ans et 20 ans révolus. Il ressort en outre du dossier que son comportement donnait pleinement satisfaction. Au vu de la durée des rapports de service entre le recourant et l'EPFL, qui se poursuivent d'ailleurs apparemment encore à l'heure actuelle (selon l'exemple de l'invitation à la conférence aux USA en 2002), la condition du caractère durable de l'emploi était également acquise. Etant ainsi avéré que le recourant aurait dû être nommé employé permanent en date du 1er juillet 1993, il se justifie d'assortir sa nomination en qualité d'employé permanent d'un effet rétroactif au 1er juillet 1993. 4. (...) Informations générales sur la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral

E. 9

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdrukschriften Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali JAAC 67.8 - Décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 17 juin 2002, en la cause A. [CRP 2002-004] In Verwaltungspraxis der Bundesbehörden Dans Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération In Giurisprudenza delle autorità amministrative della Confederazione Jahr 2003 Année Anno Band 67 Volume Volume Seite --- Page Pagina Ref. No 150 006 155 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.