

CH_VB JAAC 70.36 vom 9. November 2005

Bundesverwaltung, 2005-11-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch_vb_JAAC_70.36__

FR: CH_VB JAAC 70.36 du 9 novembre 2005

IT: CH_VB JAAC 70.36 del 9 novembre 2005

Erwägungen

E. 27

dès le 1er janvier 1999 et que tous les documents disculpant X, comme le rapport J du 7 février 2000, le rapport d'inspection des finances du 15 mars 1999 et enfin la lettre du professeur I du 5 mai 1999, devaient être intégrés à son dossier personnel, tout en rejetant les autres prétentions. Elle alloua au recourant ayant ainsi partiellement obtenu gain de cause une indemnité à titre de dépens de Fr. 3'250.-, plus taxe sur la valeur ajoutée (TVA), à charge de l'EPFL. F. Par mémoire du 17 mai 2005, X (ci-après: le recourant) a formé un recours à l'encontre de la décision précitée auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (CRP, ci-après: la Commission de recours ou de céans). Il conclut notamment au retranchement du rapport G de son dossier personnel, au versement d'un montant de Fr. 39'505.- au titre d'indemnités pour les prestations de travail de piquet et de permanence effectuées du 21 décembre 1995 jusqu'au 30 novembre 1999 et à l'obtention de 360 jours en compensation. Il demande enfin l'allocation d'indemnités au titre de dépens plus élevées que celles allouées par la décision entreprise, soit équivalentes à un montant ne devant pas être inférieur à Fr. 4'500.-. G. Appelées à se prononcer, l'EPFL, ainsi que la Commission de recours interne des EPF ont conclu au rejet pur et simple du recours. H. Le recourant ayant sollicité l'organisation de débats publics, ceux-ci ont eu lieu le 3 novembre 2005. A cette occasion, les parties ont confirmé leurs conclusions respectives. La Commission de céans a par décision incidente du même jour rejeté les mesures d'instructions sollicitées par le recourant, à savoir l'audition de témoins. (...). Extraits des considérants: 1.a. à d. (Questions formelles) 2.a. (Pouvoir de cognition de la Commission de recours; voir notamment JAAC 64.36 consid. 3, JAAC 61.27 consid. 3 et JAAC 60.74 consid. 5b) b. (Rejet des mesures d'instruction requises par appréciation anticipée des preuves) 3.a. Les art. 27 et 28 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) donnent à la Confédération la base légale nécessaire au traitement des données concernant ses employés. Il existe toutefois des limites dans le traitement des données personnelles sensibles (voir, par exemple, art. 28 LPers dans le domaine de la santé). Elles ne peuvent en principe être traitées que dans la mesure où elles portent sur l'aptitude de l'employé à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail (Message du Conseil fédéral du 14 décembre 1998 concernant la loi sur le personnel de la Confédération, FF 1999 1421 ss., FF 1999 1446; Annie Rochat Pauchard, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération, in: Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese [RDAT] II-2001 549, 568). La question des données personnelles et de leur traitement fait de plus l'objet de l'ordonnance du 3 juillet 2001 concernant la protection des données personnelles dans l'administration fédérale (RS 172.220.111.4). Cette ordonnance n'est toutefois pas applicable aux unités de l'administration fédérale décentralisée rattachée au Département fédéral de l'intérieur (DFI)

et de l'Institut fédéral de la Propriété intellectuelle, et donc aux employés travaillant dans le domaine des EPF (art. 1 al. 2 in fine de dite ordonnance en relation avec l'annexe à l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration [OLOGA], RS 172.010.1). Il s'agit pour ceux-ci de se référer aux art. 59 ss. de l'ordonnance du Conseil des EPF du 15 mars 2001 sur le personnel du domaine des EPF (OPers-EPF, RS 172.220.113). b. Ainsi, aux termes de l'art. 27 al. 1 LPers, l'employeur traite les données personnelles nécessaires à la gestion des dossiers du personnel et à la gestion des salaires. De telles données personnelles sont protégées en ce sens que les services compétents ne doivent les communiquer en tout ou partie à des tiers que s'il existe une base légale pour ce faire ou si la personne concernée a donné son consentement (art. 27 al. 3 LPers). On entend par «dossier personnel», respectivement «dossier du personnel» l'ensemble des observations écrites concernant un collaborateur donné et, plus particulièrement, les indications ayant trait à l'établissement, au déroulement, aux modalités et à la résiliation des rapports de travail. Il peut également comprendre d'éventuelles observations sur le travailleur fournies par des tiers sollicités à cet effet, comme, par exemple, celles effectuées par un conseiller d'entreprise mandaté pour établir une expertise sur le climat régnant dans l'entreprise (voir sur ce point, sous l'angle du droit civil, Christian Favre/Charles Munoz/Rolf A. Tobler, *Le contrat de travail*, Code annoté, Lausanne 2001, ad art. 328 du Code des obligations du 30 mars 1911 [CO, RS 220], ch. 1.11 et références citées). c. En application de l'art. 59 al. 1 OPers-EPF, les deux EPF et les instituts de recherche veillent au respect des dispositions prévues par la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD, RS 235.1) et l'ordonnance du 14 juin 1993 relative à la loi fédérale sur la protection des données (OLPD, RS 235.11). Aux termes de l'art. 59 al. 2 OPers-EPF, ils déterminent pour leur domaine les services compétents pour le traitement des dossiers généraux du personnel (let. a), des profils de la personnalité (let. b), des données concernant des mesures sociales (let. c), des mesures relatives aux poursuites (let. d), des mesures pénales (let. e) ou encore des mesures administratives (let. f). Outre les données définies sous let. b à f de l'art. 59 al. 2 OPers-EPF, des données sensibles peuvent être traitées exception-nellement si le développement du personnel l'exige et si les personnes concernées y ont consenti par écrit (art. 60 al. 3 OPers-EPF). Il est enfin rappelé, dans ce contexte, le principe de base, selon lequel seules les données indispensables au bon fonctionnement de l'établissement peuvent être traitées, respectivement être conservées (art. 60 al. 1 OPers-EPF). Dans ce cadre, il convient également de rappeler les devoirs de l'employeur formulés à l'art. 4 al. 2 LPers, à savoir l'obligation d'employer son personnel de façon adéquate, économique et responsable sur le plan social. Il met notamment en œuvre la protection de la personnalité et de la santé, ainsi que la sécurité au travail de son personnel (art. 4 al. 2 let. g LPers; voir également sur ce point, art. 9 OPers-EPF). Les données sont accessibles uniquement au service compétent selon l'art. 59 al. 2 OPers-EPF, les fichiers manuels devant par ailleurs être conservés sous clés (art. 60 al. 4 OPers-EPF). La durée de conservation des documents et données personnelles est également régie par l'art. 60 al. 5 OPers-EPF, lequel prévoit notamment que les dossiers généraux du personnel peuvent être conservés pendant dix ans après la fin des rapports de travail (let. a) et que 6 les données portant sur des mesures sociales, administratives ou pénales, ainsi que des mesures relatives aux poursuites peuvent être conservées pendant cinq ans après leur mise en œuvre (let. c). Au terme de ces délais de conservation, les autorités doivent faire application de l'art. 21 LPD, à savoir rendre anonyme ou détruire les données personnelles dont elles n'ont plus besoin, à moins qu'elles ne doivent être conservées à titre de preuve ou

par mesure de sûreté ou encore être déposées aux Archives fédérales. Il est également possible pour dites autorités de traiter ces données personnelles à des fins ne se rapportant pas à des personnes, notamment dans le cadre de la recherche, de la planification ou de la statistique, à certaines conditions (art. 22 LPD). Dans certains cas particuliers, toutefois, le Conseil des EPF peut, à la demande du service compétent, proroger les délais de conservation précités (art. 60 al. 6 OPers-EPF). 4.a. En l'espèce, le recourant sollicite que le rapport G soit retranché de son dossier personnel, s'agissant, selon lui, d'un document mensonger, calomnieux et diffamatoire. Il explique en effet que les affirmations que le rapport contient, selon lesquelles il aurait commis des actes de mobbing à l'encontre de ses subordonnés, n'ont jamais pu être prouvées. Il fait valoir enfin que la protection des données dont se prévaut l'autorité interne pour justifier le maintien de ce rapport au dossier personnel du recourant est une «hérésie», dans la mesure où il a pu constater que d'autres services avaient pu avoir connaissance de ce rapport G. L'EPFL, à l'instar de l'autorité intimée à l'appui de la décision entreprise, considère pour sa part que le rapport G concerne l'activité du recourant au sein de l'EPFL, en ce sens qu'il met en exergue certains dysfonctionnements dans le cadre des activités du recourant en tant que chef de service, notamment dans le cadre des relations personnelles et du mode de commandement, et qu'il se justifie dès lors de le faire figurer dans son dossier personnel. Dite autorité estime enfin que le recourant ne fait valoir aucun intérêt prépondérant au retranchement de cette pièce, celle-ci devant au surplus être interprétée en fonction des autres éléments à disposition, dont le rapport établi par le juge, lequel a été versé au dossier suite à la décision entreprise en ce sens. b. Sur la base des éléments en sa possession, la Commission de céans constate que G fait état, à l'appui du rapport litigieux, de sa conviction profonde que le recourant a commis, à l'encontre de ses subordonnés, des actes de mobbing, sous forme de harcèlement psychologique. Elle fait également état de soupçons concernant d'autres types de dysfonctionnements nécessitant, par exemple, selon elle, un contrôle financier. Les soupçons portés à l'encontre du recourant dans ce cadre ont été écartés suite aux compléments d'investigation menés. En ce qui concerne plus précisément les actes de mobbing, la Commission de céans constate que le rapport J en fait état. Il y est notamment fait mention de ce qui suit: «Aucune personne entendue au cours de l'enquête n'a fait état de comportements discriminatoires ou méprisants fondés sur le sexe, l'origine, les convictions personnelles ou l'apparence physique de la part des responsables des divers services administratifs et d'exploitation de l'EPFL à l'égard de leurs subordonnés, hommes ou femmes. Les personnes entendues ont toutes loué la correction exemplaire de ces agents dans ce domaine. 7

L'enquête administrative a en revanche confirmé l'existence de plaintes quant à un comportement de certains chefs de services, qui serait contraire à ce qu'exige la santé physique et psychique des travailleurs. Mais, en dehors notamment des situations traitées dans un rapport d'ergonome (...) et des circonstances gravement inadmissibles qui ont présidé au licenciement de M. O, l'enquête n'a pas apporté d'éléments concrets qui justifieraient des investigations ou des actions complémentaires. (...) Au terme de l'enquête, le soussigné a acquis la certitude que, dans des circonstances tendues, certains des responsables, et notamment le chef du service S, voire le chef du service Z, ont manqué de patience ou de rondeur et ont témoigné d'un sens de l'écoute assez limité dans leurs rapports avec leurs subordonnés». Il est par ailleurs constaté, au vu des éléments au dossier, que même si certaines attitudes critiquables des chefs de services ont pu être relevées au cours de l'enquête administrative précitée et que l'organe d'enquête estimait que le Conseil

des EPF ne devait pas seulement se limiter à la condamnation des seuls cas de mobbing, mais également attirer l'attention de la direction administrative sur le fait qu'il lui appartenait de prévenir et, le cas échéant, de réprimer tout comportement discriminatoire et tout comportement de nature à porter atteinte à la santé et à la dignité des travailleurs, il demeure que les actes de mobbing relevés n'ont pas nécessité de plus amples démarches d'investigation et n'ont engendré aucune sanction, à tout le moins à l'encontre du recourant. Il en va de même des autres problèmes de gestion de personnel à l'EPFL ayant donné lieu notamment à l'enquête administrative menée par J. Ainsi, par courrier du 12 octobre 2000, l'EPFL a annoncé au recourant que le Conseil des EPF avait estimé que les actions menées par l'EPFL dans ce cadre étaient satisfaisantes et que les chefs de service devaient être blanchis définitivement des soupçons formulés à leur encontre. Par ce même envoi, l'EPFL soulignait une fois encore la reconnaissance de la direction pour l'attitude du recourant dans le cadre du regroupement des services Z et S. Il résulte de ce qui précède, comme l'EPFL a d'ailleurs eu l'occasion de le confirmer lors des pourparlers avec le recourant, que les événements ayant conduit au rapport G, au contrôle financier, puis à l'enquête administrative menée par J doivent être considérés désormais comme une affaire classée. Ainsi, même si le rapport G et les soupçons de mobbing qu'il contient sont certes des données concernant bien les activités du recourant au sein de l'EPFL à une certaine période et donc le déroulement des rapports de travail de ce dernier, il reste que les enquêtes menées ont abouti à l'abandon de toute charge à l'encontre du recourant s'agissant de la gestion financière et de la gestion du personnel et que les chefs de services, dont le recourant, ont été «blanchis définitivement des soupçons formulés à leur encontre». Aussi les données concernant cette affaire devraient-elles être retranchées du dossier personnel des intéressés et donc de celui du recourant. Elles n'ont en effet plus d'actualité et n'apparaissent dès lors pas indispensables comme telles au bon fonctionnement de l'établissement et à la gestion des rapports de travail du recourant en qualité désormais de chef de section de l'Unité E au sein de U. Il s'impose dès lors de retrancher les données en rapport avec cette affaire, et plus particulièrement le rapport G, du dossier personnel du recourant. La Commission constate au demeurant que le délai de conservation maximal de cinq ans prévu par l'art. 60 al. 5 let. c OPers-EPF, pour autant que l'on 8

considère les enquêtes menées comme des mesures administratives, est échu s'agissant des rapports G et J. Dès lors, pour autant que le Conseil des EPF n'ait pas prorogé ce délai de conservation, ce qui n'apparaît pas être le cas en l'espèce, l'EPFL doit faire application de l'art. 21 LPD et anonymiser ou détruire les données personnelles dont elle n'a plus besoin, à moins qu'elles ne doivent être conservées à titre de preuve ou par mesure de sûreté ou encore être déposées aux Archives fédérales, ce qui n'apparaît manifestement pas devoir être le cas en l'occurrence. Il est également possible pour dite autorité de traiter ces données personnelles à des fins ne se rapportant pas à des personnes, notamment dans le cadre de la recherche, de la planification ou de la statistique, à certaines conditions au sens de l'art. 22 LPD. Au vu de ce qui précède, il s'impose de retrancher les données précitées, à savoir le rapport G, mais également les documents en relation avec l'enquête administrative menée, du dossier personnel du recourant et d'admettre le présent recours sur ce point. 5. Cela étant, le recourant sollicite également le versement d'une indemnité et l'allocation de jours de compensation pour les heures de piquet et de permanence effectuées entre le 21 décembre 1995 et le 30 novembre 1999. Il s'impose dès lors de déterminer la réglementation ayant vocation à s'appliquer dans ce cadre (let. a) et d'examiner la prescription éventuellement applicable, cette exception étant soulevée par l'EPFL (let. b). a.

En matière d'indemnisation du service de permanence, la réglementation a évolué au cours des modifications législatives. Il s'impose en conséquence de distinguer selon que l'on se trouve sous le régime du Statut des fonctionnaires (let. aa) ou de la nouvelle LPers (let. bb). aa. Sous l'angle de l'ancien droit, le service de permanence n'était, par principe, pas assimilé au temps de travail. Etaient toutefois assimilés au temps de travail le déplacement de l'agent chez lui, à l'endroit où il devait prendre son service et vice versa, toutes les prestations de services qu'il fournissait sur ordre durant le service de permanence et les prestations qu'il fournissait sur ordre à domicile. De telles prestations de services donnaient ainsi droit à la compensation ou aux indemnités prévues par les dispositions déterminantes, notamment du Règlement des employés du 10 novembre 1959 (RE, RO 1959 1221 et les modifications ultérieures; art. 3 de l'ordonnance du Département fédéral des finances [DFF] du 4 novembre 1991 concernant le service de permanence dans l'administration générale de la Confédération, entrée en vigueur le 1er janvier 1992 [ci-après: ordonnance du DFF sur le service de permanence], RO 1992 7 et les modifications ultérieures), respectivement du Règlement des employés du domaine des EPF du 13 décembre 1999 (RE domaine des EPF, RO 2000 457) ou encore du règlement des fonctionnaires (1) du 10 novembre 1959 (RO 1959 1141 et les modifications ultérieures). Il était toutefois prévu d'indemniser le service de permanence sous la forme d'heures de congé, pour la durée arrondie à l'heure pleine, de 10% en cas de service d'attente ou de 20% en cas de service de présence (art. 4 et 6 de l'ordonnance 9

du DFF sur le service de permanence) ou d'indemnités s'élevant, par heure ou fraction d'heure, à Fr. 1.20 en cas de service d'attente ou à Fr. 2.50 en cas de service de présence (art. 5 de dite ordonnance du DFF). bb. Dans le cadre de la nouvelle LPers, le service de permanence est désormais régi par les dispositions d'exécution adoptées en la matière (art. 17 LPers). Les deux EPF et les instituts de recherche doivent régler, d'entente avec les représentants du personnel, les modalités concernant le travail par équipes et le service de permanence (art. 54 al. 5 OPers-EPF). Dans ce contexte, l'EPFL a adopté une directive sur le service d'attente et d'intervention de l'EPFL le 23 janvier 2002, applicable dès le 1er janvier 2002. Elle prévoit des indemnités fixes de Fr. 60.- par jour ouvrable, respectivement Fr. 30.- par demi journée, Fr. 90.- par samedi et Fr. 120.- par dimanche. Elle ne prévoit toutefois aucune possibilité de compenser les heures de piquet en temps. Son champ d'application est en outre limité au personnel qui assure le fonctionnement d'installations reconnues vitales à la bonne marche des infrastructures techniques, ainsi qu'à la sécurité dans l'école, tout en excluant le personnel dirigeant rangé au dessus de la 25ème classe de traitement. Ceux-ci, s'ils assurent un service de permanence, ne sont donc pas indemnisés. b.aa. Afin de garantir la sécurité du droit, l'ordre juridique prévoit deux institutions: la prescription et la péremption. La prescription a pour effet d'éteindre le droit d'action relatif à une créance, dès lors qu'un certain temps s'est écoulé depuis un fait déterminé; la créance subsiste, mais non la faculté de poursuivre le débiteur en justice. La péremption, quant à elle, fait disparaître la créance elle-même, d'où l'importance de distinguer clairement ces deux institutions. Une créance prescrite subsiste sous forme d'obligation naturelle et peut être notamment opposée en compensation. Si elle est exécutée, la prestation ne peut faire l'objet d'une action en répétition de l'indû (voir entre autres sur ce point, Pierre Engel, Traité des obligations en droit suisse, 2ème éd., Berne 1997, p. 796 ss.; Pierre Moor, Droit administratif, vol. II, 2ème éd., Berne 2002, p. 82 ss.). Il s'impose enfin de distinguer entre les délais de prescription relatifs et absolus, les premiers étant le temps pendant lequel un droit ou une prétention doivent être invoqués, à tout le moins dès qu'ils sont connus, les

seconds étant les délais après l'échéance desquels un droit ou une prétention même connus tardivement ne peuvent plus être exécutés ni même invoqués pour des raisons d'intérêt public (voir notamment, Blaise Knapp, Précis de droit administratif, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1991, ch. 743). La prescription est prévue en droit privé par les art. 127 et 128 CO. En droit public, certaines lois spéciales l'ont également instituée, comme, par exemple, en droit fiscal ou en droit de la sécurité sociale (Moor, op. cit., vol. II, p. 83). Le Tribunal fédéral a estimé que la prescription était une institution générale du droit et qu'à ce titre, elle devait s'appliquer à toutes les prétentions de droit public, ceci sans même avoir été prévue expressément (ATF 125 V 396 consid. 3a et références citées, ATF 94 I 513; Moor, op. cit., vol. II, p. 83 et références citées). Elle s'applique, sous réserve de certaines exceptions (comme les règles de police qui sont imprescriptibles) à toutes les prétentions de droit public, qu'elles soient de nature patrimoniale ou qu'elles portent sur une prestation en nature (Moor, op. cit., vol. II, p. 83 et exemple cité; Knapp, op. cit., ch. 743 s.). Cela étant, si la loi ne prescrit rien à ce sujet, il est parfois difficile d'en déterminer le régime. Le régime de la prescription est donc, en droit public, 10

en grande partie jurisprudentiel. A cet effet, le juge pourra s'inspirer du droit privé sans toutefois être lié. En l'absence de toute disposition relative à la prescription, le juge devra, en premier lieu, se référer aux règles adoptées par le législateur en droit public pour des états de faits similaires et, à défaut de réglementation correspondante, aux principes généraux du droit civil en matière de prescription (arrêt du Tribunal fédéral du 3 novembre 2003, en la cause A. et B. [2P.299/2002], consid. 2.2, Revue de droit administratif et de droit fiscal [RDAF] 2004 II, p. 190 s, 191; voir aussi, Moor, op. cit., vol. II, p. 85; Knapp, op. cit., ch. 749). bb. En matière de droit du travail du personnel fédéral, le droit public prévoit, à l'instar du droit privé, expressément que les prétentions découlant des rapports de travail puissent se prescrire (voir sous l'angle du droit privé, art. 341 CO lequel renvoie aux art. 127 ss. CO). a aa. Ainsi, sous l'ancien droit, aux termes de l'art. 80 al. 1 RE, dans sa teneur entrée en force le 1er janvier 1994, respectivement de l'art. 96 RE domaine des EPF, entré en vigueur le 1er janvier 2000, les prétentions pécuniaires de l'employé à l'égard de la Confédération, respectivement du Conseil des EPF ou des établissements, qui dérivent des rapports de service, se prescrivent par un an à compter du moment où l'employé en a eu connaissance sans avoir adressé une demande écrite et motivée à son unité administrative, à l'attention de l'autorité compétente pour statuer; elles se prescrivent cependant par cinq ans au plus à compter de la naissance de la prétention. Le texte en vigueur avant la révision (ancien art. 79 RE) avait une portée identique. En ce qui concerne le point de départ du délai d'une année, il est admis que celui-ci commence à courir non seulement à partir du moment où l'employé «a eu connaissance» de ses prétentions pécuniaires, mais aussi à partir du moment où il «aurait pu en avoir connaissance». Celui qui néglige ou omet de prendre connaissance de ses prétentions ne peut ensuite se prévaloir de son ignorance. L'élément de connaissance doit être prouvé, c'est-à-dire que le délai d'une année ne commence à courir que lorsqu'il est clair et vérifiable que l'employé a eu connaissance - ou aurait pu avoir connaissance - de ses prétentions (voir décision non publiée de la Commission de céans du 28 mai 1997, en la cause J. [CRP 1996-060], consid. 4b; Schroff/Gerber, Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen, St-Gall 1985, p. 197, ch. 325, plus particulièrement note en bas de page n° 2). Enfin, s'agissant de la nature juridique du délai prévu dans ces dispositions, la question est discutée de savoir si, malgré la dénomination utilisée dans la loi, il ne s'agit pas d'une péremption, dans la mesure où aucune possibilité d'interruption n'est prévue. Dans une décision non publiée du

14 novembre 1996 en la cause B. (CRP 1996-029 consid. 3c), la Commission de recours a considéré que le délai de l'art. 80 al. 1 RE était de nature péremptoire (confirmé par la décision précitée du 28 mai 1997, consid. 4b). Tel devrait être également le cas du délai ressortant de l'art. 96 RE domaine des EPF. b bb. Dans le cadre du nouveau droit, la LPers ne contient pas de dispositions spécifiques concernant la prescription des prétentions de l'employé vis-à-vis de la Confédération et inversement. Il découle toutefois de l'art. 113 de l'Ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3), respectivement de l'art. 63 OPers-EPF que les délais de prescription qui résultent des rapports de travail sont réglés désormais, 11

comme dans les rapports de travail de droit privé, selon les art. 127 et 128 CO. Il en résulte que les créances découlant des rapports de travail, c'est-à-dire les créances qui ont un caractère salarial, se prescrivent par cinq ans (art. 128 ch. 3 CO). En revanche, les créances des travailleurs d'une autre nature, comme, entre autres, les créances en remboursement de frais, en délivrance du certificat de travail ou encore le droit aux vacances, se prescrivent par dix ans conformément à l'art. 127 CO (cf. Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber/Christian Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., Lausanne 2004, ad art. 341 CO, ch. 3). Le délai de prescription commence à courir dès que la créance est exigible. Celle-ci peut donc se prescrire pendant la durée des rapports de travail (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., ad art. 341 CO, ch. 3). c.aa. Selon les règles générales de droit privé en la matière, lesquelles doivent également être applicables en droit public, les délais de prescription ne peuvent être prolongés, sauf en vertu de la loi, mais peuvent être exceptionnellement suspendus. Les délais peuvent être, en outre, valablement interrompus par certains actes provenant soit du débiteur soit du créancier, ce qui a pour effet qu'un nouveau délai commence à courir de même longueur que l'ancien (sous l'angle du droit privé, voir art. 135 CO; Engel, op. cit., p. 813; Pascal Pichonnaz, in: Thévenoz/Werro (éd.), Commentaire romand, Code des obligations I, ad art. 135 CO; sous l'angle du droit public, voir notamment Knapp, op. cit. ch. 743 et références citées). Tel est, par exemple, en droit privé, le cas de la reconnaissance de dette de la part du débiteur ou encore des actes de poursuites diligentés par le créancier (art. 135 CO). La délimitation des actes interruptifs en droit public est jurisprudentiellement plus large qu'en droit privé en ce sens qu'il s'agit de tout acte propre à faire admettre la prétention en question, visant à l'avancement de la procédure et accompli dans une forme adéquate (ATF 124 II 543 consid. 4b; Moor, op. cit., vol. II, p. 86 et renvois). Ainsi, l'administré interrompt la prescription par toute intervention auprès de l'autorité compétente tendant à faire reconnaître ses droits, alors que, pour l'autorité, le délai de prescription est valablement interrompu dès lors qu'elle déclare son intention d'ouvrir une procédure et par tout acte qu'elle prend pendant celle-ci et, par la suite, par les actes qui, jusqu'à la décision, visent à établir la créance et à la recouvrer (Moor, op. cit., vol. II, p. 86 s.). Il va de soi que les actes interruptifs ne peuvent qu'interrompre le cours de la prescription et non d'une péremption, celle-ci ne pouvant être interrompue ou suspendue. bb.aaa. En droit privé, la prescription est un moyen devant être soulevé par la partie qui s'en prévaut au contraire de la péremption qui doit être retenue d'office (Engel, op. cit., p. 798). Dans ce cadre, il est possible pour l'administré comme pour l'administration de renoncer à invoquer la prescription de manière anticipée, c'est-à-dire avant l'échéance du délai. Le but n'est pas d'interrompre la prescription, mais seulement d'en prolonger le délai (Pichonnaz, op. cit., ad art. 141 CO, n. marg. 1). Une telle renonciation anticipée est toutefois exclue pour les seuls délais de prescription du titre troisième du CO (ATF 112 II 231 consid. 3e, ATF 99 II 189 consid. 2b in fine; voir

critiques de la doctrine sur ce point, Pichonnaz, op. cit., ad art. 141 CO, n. marg. 3 et 4 et références citées). Il est également possible de renoncer à invoquer la prescription après l'échéance de celle-ci, respectivement de renoncer à soulever l'exception d'une prescription déjà acquise (ATF 122 III 19 s., consid. 12

7, ATF 99 II 192 consid. 3a; Pichonnaz, op. cit., ad art. 141 CO, n. marg. 3 et 6). Ceci découle à la fois d'une lecture a contrario de l'art. 141 al. 1 CO et du fait que le juge n'est pas autorisé à relever d'office la prescription (art. 142 CO; Pichonnaz, op. cit., ad art. 141 CO, n. marg. 6 et références citées). Une telle renonciation peut se faire sans forme, des actes concluants pouvant suffire s'ils constituent des indices clairs de la volonté univoque du débiteur. Elle peut avoir lieu en procédure ou en-dehors, mais doit toujours être adressée au créancier concerné. Elle peut enfin être de durée déterminée ou indéterminée, mais est limitée au plus à la durée du délai déjà écoulé lorsque la prescription n'est pas acquise et que le délai concerné est un délai du titre troisième du CO (Pichonnaz, op. cit., ad art. 141 CO, n. marg. 7). Comme tout acte juridique, la renonciation peut aussi être assortie de conditions, en particulier celle que la prescription n'est pas encore acquise, ou être attaquée pour cause d'erreur. Elle lie son auteur qui ne peut revenir sur sa décision sans commettre un abus de droit (Pichonnaz, op. cit., ad art. 141 CO, n. marg. 7). En cas de doute sur la question de savoir si la renonciation vaut uniquement de façon anticipée ou plutôt pour une prescription déjà acquise, on interprète la portée de la déclaration selon le principe de la confiance. L'usage est toutefois de renoncer à une prescription qui n'est pas encore acquise. Aussi cette solution aura-t-elle la préférence en l'absence d'éléments concrets divergents (sur ce point, voir Pichonnaz, op. cit., ad art. 141 CO, n. marg. 8 et références citées). Enfin, il convient de rappeler que si la renonciation à se prévaloir de la prescription anticipée est nulle, notamment si elle porte sur un délai de prescription du troisième titre du CO, le juge peut être amené à rejeter l'exception de prescription si celle-ci constitue un abus de droit, notamment si, en raison de la renonciation, le créancier s'est abstenu d'interrompre la prescription (Pichonnaz, op. cit., ad art. 141 CO, n. marg. 11 avec références). b bb. En droit public, le Tribunal fédéral a considéré, contrairement au droit privé, que la prescription devait être appliquée d'office, tout en limitant l'application de cette règle au cas où l'Etat est créancier (ATF 73 I 125, 129; Moor, op. cit., vol. II, p. 87 et références doctrinales citées). En effet, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, il faut revenir au système de droit privé si l'Etat débiteur a négligé de soulever l'exception de la prescription et si celle-ci irait à l'encontre des intérêts de l'administré. Il est ainsi admis implicitement que l'administration peut renoncer à invoquer la prescription (Moor, op. cit., vol. II, p. 87 et 96). Aussi s'impose-t-il de faire application dans ce cadre des principes arrêtés par le droit privé sur les modalités d'une telle renonciation à la prescription. cc. Enfin, si de nouvelles règles concernant la péremption ou la prescription sont introduites dans une loi, ces règles régissent seules la prescription ou la péremption des créances non encore prescrites ou périmées. Si l'ancien droit ne prévoyait aucun délai, les délais commencent à courir dès l'entrée en vigueur du nouveau droit (arrêt du Tribunal fédéral du 22 mai 1997, in: RDAF 1998 II, p. 179 s., 190, consid. 7a et autres renvois; Knapp, op. cit., ch. 750). 6. En l'espèce, le recourant sollicite le versement d'indemnités pour le service de permanence qu'il a assuré lors de ses activités auprès de l'EPFL jusqu'au

E. 30

novembre 1999 doit être résolue sous l'égide de l'ancien ou du nouveau droit (let. a), puis, de déterminer si les prétentions que le recourant peut éventuellement faire valoir à ce titre

sont prescrites, respectivement périmées (let. b). a. Le recourant fonde ses conclusions concernant le versement d'indemnités et l'allocation de jours de compensation sur l'ordonnance du DFF sur le service de permanence en vigueur depuis le 1er janvier 1992 et donc sur la base de l'ancien droit. Tel est également le raisonnement de l'autorité intimée à l'appui de la décision entreprise, tout en précisant que cette question pourrait rester indéfinie, puisque si l'on fait application de l'ancien droit, les prétentions qui en découlent sont prescrites à ce jour et si l'on fait application du nouveau droit, le recourant n'a pas droit au versement d'une indemnité, la directive adoptée sur ce point excluant en effet une quelconque indemnisation pour le service de permanence accompli par le personnel rangé au dessus de la 25ème classe de salaire comme le recourant. En l'occurrence, depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle LPers, les rapports de travail du recourant sont régis exclusivement par cette nouvelle réglementation. Si, aux termes des règles transitoires (art. 41 al. 3 LPers), il s'impose d'appliquer les nouvelles règles de procédure quel que soit le droit matériel applicable, il convient, sur le fond, de faire application de l'ancien droit, c'est-à-dire du droit applicable au moment des faits, pour résoudre la question des indemnisations des heures de piquet (voir Pierre Moor, Droit administratif, vol. I, 2ème éd., Berne 1994, p. 170 et 171). Il importe en outre de souligner que même si l'on concluait à l'application, sur le plan matériel, du nouveau droit, celui-ci serait contraire aux intérêts du recourant, ce dernier n'ayant en effet aucun droit aux indemnités, respectivement à la compensation demandée pour les heures de piquet accomplies. Dans une telle situation, comme invoqué également par l'autorité intimée, le Tribunal fédéral avait considéré qu'il était contraire au principe de la bonne foi de faire supporter à un particulier les inconvénients d'une nouvelle réglementation lorsque la procédure a été indûment prolongée par le fait de l'autorité et que ce retard a permis au nouveau droit d'entrer en vigueur avant qu'une décision ne soit prise (ATF 110 Ib 332). En pareil cas, il faudrait, selon la Haute Cour, appliquer les dispositions formelles et matérielles de l'ancien droit qui sont plus favorables à l'intéressé (ATF 110 Ib 333 consid. 2 à 4). Ainsi, même en pareille situation, il s'imposerait de faire application de l'ancien droit. En effet, la demande de versement d'indemnités émanant du recourant a été déposée formellement le 11 février 2001 et donc sous le régime de l'ancien droit. Il serait choquant d'appliquer le nouveau droit 14

pour le seul motif que la première décision réglant ce point litigieux a été rendue après le 1er janvier 2002, soit après l'entrée en vigueur du nouveau droit. Ce raisonnement rejoint par ailleurs le principe précité, selon lequel le nouveau droit ne s'applique pas aux faits antérieurs à sa mise en vigueur, la rétroactivité ne pouvant être admise qu'à titre exceptionnel (voir notamment, Moor, op. cit., vol. I, p. 170). Ainsi, en principe, s'appliquent aux faits dont les conséquences juridiques sont en cause seules les normes en vigueur au moment où ces faits se produisent. Aussi la question du versement des indemnités doit-elle être résolue selon l'ancien droit. Il doit en aller de même des jours de compensation. Le recourant avait donc droit, sur le principe, à des indemnités et à des jours de congé pour le service de permanence accompli, à tout le moins depuis le 1er janvier 1992, date de l'entrée en vigueur de l'ordonnance du DFF. Il importe peu sur ce point de déterminer à quelle classe de salaire le recourant appartenait à la période considérée, cette condition n'étant pas posée par l'ordonnance précitée. b. La question de savoir si le recourant avait en soi droit à des indemnités ayant été résolue par l'affirmative, il faut encore déterminer si, comme l'invoquent l'autorité intimée et l'EPFL, celles-ci sont prescrites, respectivement périmées. aa. Le recourant demande, en premier lieu, l'indemnisation des heures de piquet accomplies entre le 21 décembre 1995 et le 30

novembre 1999. Les créances en résultant étaient exigibles au plus tard dès le 30 novembre 1999. Si l'on applique l'ancien droit, c'est dès ce moment que le délai absolu de cinq ans prévu par l'art. 96 RE domaine des EPF a commencé à courir. Le délai relatif d'un an a également commencé à courir au plus tard dès cette même date. Le recourant devait en effet avoir connaissance, à ce moment-là déjà, des éléments et circonstances lui permettant de requérir le versement d'une indemnisation, à tout le moins sur le principe. Or, le recourant savait, respectivement ne pouvait ignorer la réglementation de l'EPFL sur ce point et donc la possibilité de réclamer une indemnisation pour les heures de permanence accomplies, ceci notamment au regard de sa fonction auprès de l'EPFL, de sa formation et de la longueur de ses rapports de service. Cette connaissance est suffisante pour permettre au délai relatif d'un an de commencer à courir. Point n'est en effet nécessaire que le recourant puisse chiffrer sa prétention avec précision. Aussi le délai relatif d'un an a-t-il commencé à courir au plus tard dès le 30 novembre 1999. La péremption était donc atteinte au 30 novembre 2000. Dans ce cadre, la question de savoir s'il s'agit bien d'un délai péremptoire pourrait en soi rester indécise. En effet, même si l'on considérait ce délai d'un an comme une prescription, cela ne modifie en rien ce qui précède. Le délai était atteint au 30 novembre 2000, le recourant n'ayant procédé à aucun acte interruptif avant sa demande du 11 février 2001 (voir consid. 5b/bb et 5c/aa ci-dessus). Il s'impose toutefois, dans ce contexte, de se pencher sur les renoncements à se prévaloir de la prescription valant jusqu'au 31 décembre 2001, respectivement

E. 31

décembre 2002, puis 31 décembre 2003 signées par l'EPFL en date des 21 décembre 2000, 20 décembre 2001 et 12 décembre 2002 et leur éventuel effet dans la présente cause. De telles renoncements ne peuvent valoir que pour autant que les délais ressortant de l'art. 96 RE domaine des EPF, respectivement de l'art. 80 RE, soient considérés comme des délais de prescription et non de péremption, ce qui n'apparaît pas être le cas. Même 15

si, contrairement aux allégations de l'EPFL et de l'autorité intimée, ces renoncements ne contiennent aucune mention, à tout le moins expresse, de la clause usuelle, selon laquelle elles ne valent «que pour autant que la prescription ne soit pas déjà acquise», il reste que c'est bien en ce sens qu'elles doivent être interprétées. Il n'existe en effet au dossier aucun élément permettant de croire que l'EPFL entendait renoncer à soulever une prescription déjà acquise (voir sur ce point, consid. 5c/bb ci-dessus). Il en résulte une nouvelle fois que, même si les délais en cause devaient être qualifiés de prescription pour lesquels une renonciation serait valable en soi, il reste que les prétentions étaient déjà prescrites au moment de la première renonciation et que celle-ci ne pouvait valoir que pour autant que la prescription n'était pas déjà acquise. Enfin, si l'on considère ces délais comme étant de nature péremptoire, il va de soi que les renoncements en cause ne seraient d'aucune valeur, étant donné que l'on ne peut renoncer à se prévaloir d'une péremption. Au vu de ce qui précède, il s'impose dès lors de considérer que les prétentions pécuniaires portant sur l'indemnisation des heures de piquet et de permanence sont prescrites, respectivement périmées et l'étaient déjà au moment de la première demande du recourant en date du 11 février 2001. bb. S'agissant de la requête du recourant portant sur des jours de compensation, l'art. 80 RE, respectivement l'art. 96 RE domaine des EPF doivent également s'appliquer comme tels, dans la mesure où cette prétention doit être considérée, au même titre que le versement d'une indemnité, comme étant pécuniaire. Il convient en effet de se rappeler que les prétentions de nature pécuniaire ne sont pas seulement les

sommes d'argent pouvant être ainsi réclamées, mais également les droits patrimoniaux pouvant être estimés en argent. C'est ainsi que doivent être comprises les dispositions précitées. Il s'impose dès lors également de faire application du délai d'un an dès la connaissance par le recourant de ses prétentions en relation avec ses activités de permanence et de piquet. La prescription, respectivement la péremption était donc atteinte au moment de la demande formulée pour la première fois par le recourant en date du 11 février 2001. Les renoncements à se prévaloir de la prescription ne modifient en rien ce qui précède pour les mêmes motifs que précédemment évoqués (consid. 6b/aa). Au vu de ces considérations, le recourant ne peut pas plus prétendre à des jours de compensation pour les heures de permanence accomplies jusqu'au 30 novembre 1999. La décision entreprise doit donc être confirmée sur ce point. 7. (Question des dépens de l'instance inférieure, lesquels sont confirmés) 8.a. (Admission partielle du recours) b. (Sans frais) 16

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdrukschriften Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali JAAC 70.36 - Extrait de la décision CRP 2005-018 de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 9 novembre 2005, en la cause X In Verwaltungspraxis der Bundesbehörden Dans Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération In Giurisprudenza delle autorità amministrative della Confederazione Jahr 2006 Année Anno Band 70 Volume Volume Seite --- Page Pagina Ref. No 150 007 295 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.