



## Arrêt du 12 février 2020

---

Composition

Claudia Pasqualetto Péquignot (présidente du collège),  
Jürg Steiger, Jérôme Candrian, juges,  
Arnaud Verdon, greffier.

---

Parties

**Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),**  
Station 1, 1015 Lausanne,  
représentée par  
Maître Alain Thévenaz, Freymond, Tschumy & Associés,  
Rue du Grand-Chêne 5, Case postale 6852, 1002 Lausanne,  
recourante,

contre

1. A. \_\_\_\_\_,  
(...),

représenté par  
Maître Inès Feldmann, Étude Budin & Associés,  
Avenue du Tribunal-Fédéral 1, Case postale 5459,  
1002 Lausanne,

2. **Caisse de chômage du canton Vaud,**  
Rue Caroline 9bis, 1014 Lausanne Adm cant VD,  
intimés,

**Commission de recours interne des EPF,**  
Effingerstrasse 6a, Case postale, 3001 Bern,  
autorité inférieure.

---

Objet

Résiliation immédiate des rapports de travail.

**Faits :****A.**

A.\_\_\_\_\_ (l'employé), né (en) 1966, a été engagée par l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL ou l'employeur), comme collaborateur scientifique, par contrat de travail de durée déterminée (une année) du 13 janvier 2011. Les rapports de travail ont débuté le 15 janvier 2011 et le taux d'activité était de 100%.

Par contrat du 3 janvier 2012, les rapports de travail ont été prolongés à durée indéterminée, l'employé étant dès lors collaborateur scientifique senior dès le 15 janvier 2012.

**B.**

Par contrat à durée indéterminée probablement signé en février 2015, l'employé a été nommé spécialiste système auprès de l'unité Z.\_\_\_\_\_, rattachée à la vice-présidence pour les systèmes d'information (VPSI) de l'EPFL, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2015.

Le 21 avril 2015, l'employé a été promu chef de groupe Z.\_\_\_\_\_.

**C.**

Par acte du 25 novembre 2016, l'employé a reçu un avertissement formel avant licenciement en raison de son attitude envers sa hiérarchie et ses collègues et pour des manquements aux tâches imparties par son cahier des charges.

**D.**

Le 29 novembre 2016 vers 12h30, l'employé a été informé de ce qu'un de ses subordonnés détenait une arme à feu chargée (arme de poing P226) dans son bureau. L'employé a rencontré son subordonné vers 13h10, a discuté avec lui et l'a renvoyé à la maison.

Par courriel envoyé à 20h40, l'employé a informé une médiatrice de l'EPFL de cet événement.

**E.**

Le 30 novembre 2016, le subordonné précité, à nouveau en possession d'une arme à feu, a été interpellé par le service de sécurité (Domaine sécurité, prévention et santé ; DSPS) à son arrivée à l'EPFL.

Par courriel du même jour à 11h03, l'employé a informé son supérieur et les deux autres chefs de service dépendants du VPSI du fait que son subordonné était venu au travail la veille avec une arme à feu.

**F.**

Par courriel du 1<sup>er</sup> décembre 2016 à 12h16, l'employé, en l'absence de réaction de la médiatrice, a renvoyé le courriel du 29 novembre (let. D supra) précité à la secrétaire générale de l'EPFL.

**G.**

Par pli du 4 décembre 2016, l'employé a contesté les faits reprochés dans l'avertissement du 25 novembre 2016 et a requis son annulation.

**H.**

Le 5 décembre 2016, l'EPFL a suspendu les rapports de travail de l'employé et lui a remis un projet de résiliation immédiate des rapports de travail à l'employé et lui a octroyé un délai de 10 jours pour se déterminer.

**I.**

Par acte du 15 décembre 2016, l'employé a exercé son droit d'être entendu et s'est opposé à la résiliation immédiate des rapports de travail.

Le même jour, le subordonné de l'employé est décédé.

**J.**

Par décision du 28 décembre 2016, l'EPFL a résilié les rapports de travail de l'employé avec effet immédiat.

**K.**

Par acte du 1<sup>er</sup> février 2017, l'employé a interjeté recours contre cette décision auprès de la Commission de recours interne des EPF (CRIEPF).

**L.**

Par décision du 28 août 2018, la CRIEPF a admis le recours précité, modifié la résiliation immédiate des rapports de travail en une résiliation ordinaire, ordonné le versement du salaire de l'employé jusqu'à l'échéance du délai de résiliation et ordonné le paiement de trois indemnités pour un total de vingt-trois mois de salaire. Dite autorité a arrêté la date de fin des rapports de travail au 30 avril 2017.

**M.**

Par acte du 5 octobre 2018, l'EPFL (la recourante) a interjeté recours

auprès du Tribunal administratif fédéral (le Tribunal ou le TAF) contre cette décision.

A l'appui de son pourvoi, la recourante a en substance estimé que la CRIEPF avait constaté de manière inexacte ou incomplète les faits pertinents, avait violé le droit fédéral et son pouvoir d'appréciation. A titre principal, la recourante a demandé l'annulation de la décision de la CRIEPF et, à titre subsidiaire, de diminuer les indemnités accordées à l'employé (intimé 1).

**N.**

Dans sa réponse du 9 novembre 2018, l'autorité inférieure s'est entièrement référée à sa décision du 28 août 2018.

**O.**

Dans ses observations du 30 novembre 2018, l'intimé 1 a conclu au rejet du recours.

**P.**

Par pli du 29 avril 2019, la recourante a déposé ses observations finales.

**Q.**

Par acte du 17 mai 2019, l'intimé 1 a déposé d'ultimes observations.

**R.**

Les autres faits pertinents seront examinés dans les considérants en droit ci-dessous.

**Droit :**

**1.**

**1.1** La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) n'en dispose autrement (art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (art. 7 PA), ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

**1.2** Sous réserve des exceptions prévues à l'art. 32 de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), le Tribunal, en vertu de l'art. 31 LTAF, connaît 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) prises par les autorités mentionnées à l'art. 33 LTAF, dont les commissions fédérales (let. f).

La CRIEPF est une commission fédérale au sens de l'art. 33 let. f LTAF (notamment arrêt du TAF A-2359/2018 du 7 février 2019 consid. 1.1) dont les décisions en matière de droit du personnel sont attaquables par devant le Tribunal administratif fédéral (art. 62 al. 2 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]). De plus, la décision rendue par cette autorité le 28 août 2018 est une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA et ne rentre pas dans le champ d'exclusion de l'art. 32 LTAF. Il en résulte la compétence du Tribunal administratif fédéral pour connaître du présent litige.

**1.3** En vertu de l'art. 37 al. 1 de la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales (loi sur les EPF, RS 414.110), la procédure de recours est régie par les dispositions générales de la procédure fédérale, à moins qu'elle n'en dispose elle-même autrement.

**1.4** Au sens de l'art. 37 al. 2 de la loi sur les EPF, le Conseil des EPF, les EPF et les établissements de recherche ont qualité pour recourir contre les décisions rendues sur recours s'ils ont statué dans la même cause à titre de première instance. L'EPFL a statué en première instance et est donc légitimité à recourir.

**1.5** Présenté dans le délai (art. 50 al. 1 PA) et les formes (art. 52 PA) prescrits par la loi, le recours est ainsi recevable, de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

## **2.**

**2.1** Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). Le Tribunal fait cependant preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de son libre pouvoir d'examen lorsque la nature des questions litigieuses qui lui sont soumises l'exige, singulièrement lorsque leur analyse nécessite des connaissances spéciales ou encore lorsqu'il s'agit de circonstances locales que l'autorité qui a rendu la décision connaît mieux (ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; arrêt du TAF A-379/2016 du 8 septembre

2016 consid. 2.2). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou de problèmes liés à la collaboration au sein du service et des relations de confiance. Il 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 (ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du TAF A-3750/2016 du 7 février 2017 consid. 1.4.1 ; MOSER ET AL., *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2<sup>ème</sup> éd., 2013, n° 2.160).

**2.2** Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Le Tribunal applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise (MOSER ET AL., *op. cit.*, n° 2.165). Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2 et réf. cit.).

## **2.3**

**2.3.1** L'objet du présent litige porte sur la question de savoir si l'autorité inférieure a retenu à raison que la recourante n'avait pas de juste motif pour résilier avec effet immédiat les rapports de travail de l'intimé 1 et en conséquence si la modification de la résiliation immédiate en une résiliation ordinaire était justifiée.

**2.3.2** Les parties ont des versions divergentes sur la cause (suicide ou accident) du décès de feu le subordonné de l'intimé 1. La cause de ce décès n'est pas relevant dans la présente procédure et sort tant de l'objet du litige que celui de la contestation. En effet, le décès précité n'a pas influencé la motivation de la décision querellée. Toutefois, tant l'intimé 1 que la CRIEPF considèrent que ce décès souligne une atmosphère de travail délétère au sein du VPSI, et que dite atmosphère doit être prise en considération dans l'examen des faits et l'appréciation du motif de résiliation.

## **3.**

Aux termes de l'art. 10 al. 4 LPers, les parties peuvent, pour de justes motifs, résilier avec effet immédiat les contrats de durée déterminée et les contrats de durée indéterminée.

**3.1** La LPers ne définit pas la notion de justes motifs figurant à son art. 10 al. 4 LPers. Les justes motifs prévus par la LPers sont cependant les mêmes que ceux du droit privé du travail, raison pour laquelle, dans l'examen de la question de savoir si la résiliation immédiate est justifiée, le Tribunal peut se fonder sur la pratique civile en lien avec l'art. 337 CO (arrêts du TAF A-5703/2018 du 24 mai 2019 consid. 4.1 ; A-4312/2016 du 23 février 2017 consid. 5.1 ; A-6805/2015 du 6 mai 2016 consid. 4.1).

**3.2** La résiliation immédiate doit permettre de mettre fin sans délai à une situation qui n'est objectivement plus supportable. Sont considérées comme des justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation avec effet immédiat pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Ainsi l'auteur du congé doit pouvoir justifier de circonstances propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de façon si sérieuse que la poursuite du contrat jusqu'au prochain terme de résiliation ou à l'expiration de celui-ci ne peut plus être exigée.

En effet, le rapport de confiance qui lie les parties constitue le fondement des rapports de travail inaltérés entre l'employé et l'employeur (arrêt du TF 4C.431/2005 du 31 janvier 2006 consid. 2.1). Un tel lien de confiance est nécessaire au bon accomplissement du travail. Il est évident que l'importance de la confiance mutuelle s'accroît à mesure que les responsabilités augmentent, respectivement que la position de l'employé dans l'entreprise évolue, ou encore lorsque la nature des tâches confiées ou le degré d'indépendance prend de l'ampleur (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du TAF A-2689/2015 précité consid. 3.2.2). Un manquement particulièrement grave doit pouvoir être reproché à l'une des parties et doit en outre avoir conduit objectivement à la destruction du lien de confiance mutuel. Il ne suffit donc pas que la continuation du contrat soit simplement insupportable pour la partie qui le résilie. Bien plutôt, ce ressenti doit aussi apparaître soutenable d'un point de vue objectif, de nature à avoir rompu le contrat de confiance que constitue le contrat de travail (ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, *Der Arbeitsvertrag*, in : Honsell/Vogt/Wiegand [éd.], *Basler Kommentar, Obligationenrecht I*, 6<sup>ème</sup> éd., 2015, n° 1 ss ad art. 337 CO).

**3.3** L'existence de justes motifs de résiliation immédiate s'examine au cas par cas. C'est pourquoi l'employeur doit avoir pris en considération tous les éléments du cas particulier lorsqu'il prend sa décision, spécialement la

position et les responsabilités du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, tout comme la nature et la gravité des manquements reprochés.

Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; arrêt du TF 4A\_153/2016 du 27 septembre 2016 consid. 2.1). L'avertissement ne constitue jamais le motif du licenciement, mais bien la gravité de l'acte reproché qui ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé.

La gravité est notamment appréciée au regard du fait que l'acte est intentionnel ou non ; même s'il l'est, il convient de tenir compte du fait que l'acte est dirigé contre une chose ou une personne (collaborateur ou client), de l'ampleur des dommages qu'il est de nature à créer, des antécédents de l'auteur, du risque de récurrence, ainsi que de l'éventuelle faute concomitante de l'employeur (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 572). La preuve doit être apportée que, subjectivement, l'incident en question a gravement perturbé ou détruit le rapport de confiance et qu'il est si lourd que la continuation des rapports de travail n'est objectivement plus tolérable. Cette gravité peut être absolue ou relative. Elle est absolue lorsqu'elle résulte d'un acte isolé. A l'inverse, elle est relative lorsqu'elle résulte du fait que le travailleur persiste à violer ses obligations contractuelles ; la gravité requise ne résulte ainsi pas de l'acte lui-même, mais de la réitération des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 130 II 213 consid. 3.2 ; arrêt du TF 4A\_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 ; arrêt du TAF A-2689/2015 précité consid. 3.2.1 ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 572).

Si le comportement reproché n'a pas d'incidence directe sur les prestations de l'employé, la gravité du manquement reproché ne sera admise qu'avec retenue (ATF 130 III 28 consid. 4.1, ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; arrêt du TAF A-2689/2015 précité consid. 3.2.3 et réf. cit. ; PORTMANN/RUDOLPH, op. cit., n° 4 ad art. 337 CO).

**3.4** Parmi ses obligations professionnelles les plus importantes, l'employé doit exécuter le travail qui lui est confié avec soin, fidèlement et dans l'intérêt de l'employeur. Elle se traduit par le devoir général de diligence et de fidélité, à la base du contrat de confiance liant les parties (THOMAS GEISER/ROLAND MÜLLER, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 3<sup>ème</sup> éd., 2015, n° 348 ss p. 136 ss).

Ce devoir général de diligence et de fidélité des employés de la Confédération est réglé à l'art. 20 al. 1 LPers. En vertu de cette disposition, l'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur. Le devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts se rapporte en première ligne à l'obligation principale de l'employé, à savoir aux prestations de travail qu'il doit fournir. Ainsi, l'employé a l'obligation d'accomplir son travail fidèlement et consciencieusement, mais également d'éviter et d'annoncer les risques ou de veiller sur les affaires confiées. En particulier, il viole son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts lorsqu'il n'observe pas les règles de droit, les accords contractuels, les directives ou les instructions données (PETER HELBLING, in : *Bundespersönalgesetz [BPG]*, Portmann/Uhlmann [éd.], 2013, n° 41 ad art. 20 LPers).

A la différence de l'art. 321a al. 1 CO, le devoir de fidélité issu de la LPers contient une "double obligation de loyauté" (*doppelte Loyalitätsverpflichtung*), dans la mesure où l'employé soumis à la LPers ne se doit pas uniquement de sauvegarder les intérêts publics et d'être loyal envers son employeur (devoir de confiance particulier), mais également – en tant que citoyen – envers l'Etat (devoir de confiance général ; HELBLING, op. cit., n° 50 ad art. 20 LPers).

**3.5** Tant l'employeur privé que l'employeur public bénéficiant d'un pouvoir d'appréciation important dans l'examen de l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate. Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) doit toutefois être respecté en droit public, de sorte que l'employeur optera pour la mesure la plus adaptée, respectivement celle qui est suffisante. La résiliation immédiate constitue la mesure la plus sévère que l'employeur peut prononcer, si bien qu'elle doit être l'exception (*ultima ratio*) et, ainsi, faire l'objet d'une utilisation restrictive (notamment ATF 140 I 257 consid. 6.3 ; 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du TAF A-4586/2014 précité consid. 3.2).

La charge de la preuve de l'existence d'un juste motif au sens de l'art. 10 al. 4 LPers incombe à la personne qui s'en prévaut soit, au cas d'espèce, à la recourante (art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC RS 210] ; ATF 130 III 213 consid. 3.2 ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 571).

### **3.6**

**3.6.1** S'agissant d'une décision de résiliation immédiate des rapports de travail, l'employeur est contraint d'agir avec célérité dans la mesure où, s'il

tarde à agir, il laisse penser qu'une continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du délai de congé est possible (ATF 130 III 28 consid. 4.4 ; arrêts du TF 4A\_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; 4A\_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2). Si le délai jurisprudentiel de quelques jours du droit privé n'est certes pas applicable aux relations de droit public, notamment afin de respecter le droit d'être entendu de l'employé et pour prendre en considération les contraintes du processus décisionnel de l'administration, force est de constater que l'employeur de droit public n'est pas libéré de l'obligation de diligence (ATF 138 I 113 consid. 6.5 ; arrêt du TF 8C\_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 9.2 ; 8C\_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.5 ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 593).

**3.6.2** Dans son arrêt 4A\_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1, le Tribunal fédéral a considéré que, pour les rapports de travail de droit privé, les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de l'employeur privé qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération. Si l'état de fait appelle des éclaircissements, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour clarifier la situation.

**3.6.3** Les développements jurisprudentiels précités ne sont pas transposables tels quels aux rapports de travail de droit public. Dans ce domaine, l'employeur doit en effet résilier par voie de décision écrite et motivée (art. 36 al. 1 LPers) et respecter le droit d'être entendu de son employé. De plus, indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate. Il peut parfois être nécessaire ou adéquat de diligenter une enquête administrative avant de rendre une décision, particulièrement lorsqu'il s'agit d'étayer ou d'infirmer des soupçons qui pèseraient sur l'employé. De plus, la particularité du droit de la fonction publique, selon laquelle la décision ne peut souvent pas être prise par le supérieur hiérarchique direct, mais dépend de l'autorité d'engagement ou d'une autorité de surveillance, nécessite d'accorder à l'employeur public un délai de réaction plus long (ATF 138 I 113 consid. 6.4 ; arrêt du TAF A-3148/2017 du 3 août 2018 consid. 6.2 ; RÉMY

WYLER/MATTHIEU BRIGUET, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, 2017, p. 92s.).

Si les spécificités de la procédure administrative justifient ce délai plus long, l'employeur ne doit cependant pas traîner face à des circonstances qui appelleraient le prononcé d'une décision de résiliation avec effet immédiat (arrêts du TF 8C\_281/2017 du 26 janvier 2018 consid. 5.4.2 et 8C\_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.5).

#### **4.**

En l'espèce, il s'agit d'examiner si la CRIEPF a retenu à bon droit que l'EPFL n'avait pas de juste motif pour résilier les rapports de travail de l'intimé 1 avec effet immédiat.

#### **4.1** Les positions des parties peuvent ainsi être résumées.

**4.1.1** La recourante s'est principalement déterminée par sa décision du 28 décembre 2016 (let. J supra) et dans son recours du 5 octobre 2018 (let. M supra).

**4.1.1.1** Dans sa décision du 28 décembre 2016, la recourante a considéré avoir demandé des améliorations à l'intimé 1 depuis février 2016. Ainsi, une convention d'objectifs avait été conclue le 5 août 2016. Les améliorations requises par l'employeur se faisant attendre, l'intimé 1 avait été convoqué le vendredi 25 novembre 2016 pour un "entretien de recadrage" et pour lui remettre un avertissement formel. Un comportement plus loyal du recourant vis-à-vis de sa hiérarchie avait entre autres été exigé. Or, le 28 novembre 2016, l'intimé 1 avait convoqué son équipe et lui avait menti en disant qu'il allait être remplacé par leur ancien chef (lequel avait été écarté pour des problèmes de gestion du personnel) sachant que l'équipe allait être déstabilisée, ce qui contrevenait à l'avertissement précité. Le 29 novembre 2016, l'intimé 1 avait appris qu'un de ses collaborateurs détenait une arme à feu chargée dans son bureau, avait discuté avec le collaborateur et lui avait demandé de ne plus apporter dite arme dans l'enceinte de l'EPFL. L'intimé 1 n'avait alors pas informé sa hiérarchie, les ressources humaines et la sécurité du site. Le lendemain, le collaborateur était revenu sur le campus avec l'arme à feu. Ce n'est que le 30 novembre 2016 et après que le délégué à la sécurité l'avait contacté pour parler de cette histoire que l'intimé 1 avait informé son supérieur. Ainsi, la recourante, eu égard à la réunion du 28 novembre 2016 organisée par l'intimé 1 et les manquements constatés les deux jours suivant dans l'histoire de l'arme à feu, avait gravement violé l'art. 53 de l'ordonnance du

15 mars 2001 sur le personnel du domaine des EPF (OPers-EPF, RS 172.220.113), ce qui constituait un juste motif de résiliation des rapports de travail avec effet immédiat.

**4.1.1.2** Dans son recours du 5 octobre 2018, l'EPFL a reproché à la CRIEPF de ne pas avoir pris le contexte général des relations de travail, en particulier l'avertissement du 25 novembre 2016, dans l'examen des faits ayant entraîné une résiliation immédiate des rapports de travail. De même, la CRIEPF aurait mépris le devoir de dénonciation d'un fonctionnaire qui prend connaissance d'une infraction pénale dans l'exercice de ses fonctions, en l'occurrence une infraction au sens des art. 27 al. 1 et 33 al. 1 let. a LArm.

**4.1.2** L'intimé 1 s'est également prononcé à plusieurs reprises dont le 15 décembre 2016 (let. I supra), par son recours du 1<sup>er</sup> février 2017 devant la CRIEPF (let. K supra) et dans ses observations des 30 novembre 2018 et 17 mai 2019 (let. O et Q supra). Ces prises de positions peuvent ainsi être résumées.

**4.1.2.1** Dans le cadre de l'exercice du droit d'être entendu du 15 décembre 2016, l'intimé 1 a déclaré devoir diriger un service sous doté en personnel et travailler dans un environnement informatique inadéquat. Or, il avait hérité de cette situation en prenant ses fonctions. Dans ce contexte, il avait été la cible d'un harcèlement psychologique (communément nommé mobbing) de son supérieur. S'agissant des événements du 29 novembre 2016, il a allégué avoir choisi de chercher le dialogue avec feu son subordonné et obtenu qu'il quitte le campus avec l'arme à feu. Il avait alerté la médiatrice par courriel du jour même. Le lendemain et en l'absence de réponse, il avait remis une copie du courriel à la secrétaire générale de l'EPFL, laquelle lui avait répondu ne pas avoir le temps de traiter cette affaire. L'employé considère dès lors avoir rempli ses obligations professionnelles et n'avoir jamais caché les faits essentiels. Enfin, il a considéré que la mise en scène organisée par l'EPFL, plus particulièrement son supérieur, quand il a été accompagné hors du campus le 5 décembre 2016 constituait une atteinte à sa personnalité.

**4.1.2.2** Par son recours devant la CRIEPF du 1<sup>er</sup> février 2017, l'intimé 1 a considéré qu'il n'existait pas de justes motifs et que l'employeur avait tardé à prononcer une résiliation immédiate des rapports de travail. Il a dès lors requis sa réintégration et le paiement d'une indemnité de 500'000.- francs.

**4.1.2.3** Enfin, dans ses déterminations des 30 novembre 2018 et 17 mai 2019, l'intimé 1 s'est référé à ses écritures antérieures.

**4.1.3** La CRIEPF a prononcé la décision querellée le 28 août 2018 (let. L supra), puis au cours de la présente procédure, s'est référé à dite décision (let. N supra). Dans sa prolix (45 pages) décision, la CRIEPF a en substance retenu qu'il n'y avait qu'un unique motif de résiliation des rapports de travail, soit que l'employé n'avait pas informé qui de droit des événements du 29 novembre 2016 et que dit motif ne fondait pas une résiliation immédiate des rapports de travail. Dès lors, dite autorité a modifié la résiliation immédiate en résiliation ordinaire des rapports de travail, prolongé les rapports de travail jusqu'au délai ordinaire de résiliation et octroyé une indemnité globale (fondée sur les articles 34b al. 1 let. a LPers, 34c al. 2 et 19 al. 3 let. b LPers et 49 OPers-EPF) de 23 mois de salaire, dont 21 bruts, avec intérêt à 5% depuis le 7 janvier 2017.

**4.2** L'EPFL allègue que la CRIEPF ne pouvait pas restreindre son examen aux seuls faits des 29 et 30 novembre 2016 et avait de la sorte violé son pouvoir d'appréciation.

**4.2.1** Certes, dans sa décision du 16 décembre 2016, l'EPFL a relevé que l'employé avait reçu un avertissement le 25 novembre 2016 et le jour ouvrable suivant, soit le 28 novembre 2016, il avait adopté un comportement contrevenant à l'avertissement précité (let. C et J supra). Au vu de la formulation de sa décision, il était soutenable de considérer que l'EPFL avait invoqué deux faits sous-tendant le motif de résiliation.

**4.2.2** Toutefois, dans sa réponse du 7 août 2017 déposée devant la CRIEPF, l'EPFL a considéré que seul le comportement du recourant les 29 et 30 novembre 2016 fondait un juste motif de résiliation immédiate des rapports de travail. Dans sa duplique du 29 septembre 2017, l'EPFL allègue "le recourant s'égare dans des considérations qui ne sont pas en lien avec le motif qui a justifié la résiliation immédiate. Encore une fois, celle-ci repose sur le fait que le recourant n'a pas averti les services de sécurité, ni son supérieur hiérarchique, ni le responsable RH, du fait qu'un collaborateur détenait une arme à feu, de surcroît chargée, dans son bureau, l'alerte ayant été donnée par une personne tierce". Invitée à se déterminer sur les faits précédents le 29 novembre 2016, l'EPFL est revenue, dans son écriture du 19 décembre 2017, sur le déroulement de l'année 2016 jusqu'au prononcé de l'avertissement du 25 novembre 2016. Toutefois, si l'on comprend que l'EPFL a reproché une violation du devoir de fidélité de l'intimé 1, force est de constater qu'elle n'a nullement invoqué

que ces faits fondaient la résiliation immédiate des rapports de travail. Enfin, dans son pli du 5 février 2018, l'EPFL a déclaré s'être "déjà largement exprimée sur les motifs de sa décision du 28 décembre 2016, liée à la problématique des armes à feu. L'EPFL se réfère donc à ses écritures précédentes, spécialement à sa réponse du 7 août 2017. La plupart des remarques formulées par [l'intimé 1] sont hors sujet et n'ont d'autres buts que de discréditer l'institution auprès de laquelle il travaillait et de masquer ses propres manquements". Le 23 février 2018, l'EPFL confirme son argumentaire ainsi : "on rappelle enfin que le recourant avait commis un acte très grave, en ayant toléré la présence d'une arme à feu sur le campus, sans avertir sa hiérarchie. Ce manquement justifie le licenciement immédiat".

**4.2.3** Eu égard à ce qui précède, l'on ne perçoit pas en quoi la CRIEPF aurait abusé de son pouvoir d'appréciation ou mal constaté les faits. Le grief soulevé par la recourante dans la présente procédure contredit sa propre argumentation au cours de la procédure précédente.

Toutefois, même si les faits précédant les événements des 29 et 30 novembre 2019 ne fondent pas la résiliation immédiate des rapports de travail, l'on ne saurait faire abstraction du contexte dans lequel dits événements se sont déroulés en raison de la maxime d'office (consid. 2.2 supra).

### **4.3**

**4.3.1** Au moment des événements des 29 et 30 novembre 2019, la relation professionnelle entre l'employé et son employeur n'était pas bonne. L'intimé 1 venait de recevoir un avertissement formel avant licenciement, par lequel son employeur lui ordonnait de faire preuve de plus de respect envers sa hiérarchie et il lui avait fixé un délai pour se déterminer sur cet avertissement. Eu égard aux pièces versées au dossier, les dires – quant au mal fondé de l'avertissement – de l'employé revêtent une certaine crédibilité. Il ne peut être exclu que cet avertissement n'était pas fondé et constituait l'expression de l'inadéquation du supérieur hiérarchique. Cela étant, peu importe le bien-fondé de l'avertissement. En effet, force est de constater que le 29 novembre 2016, le rapport de confiance entre l'employeur et l'employé était de part et d'autre déjà bien entamé. Le recourant se sentait incompris, inconsideré, mal traité et harcelé psychologiquement par sa hiérarchie – et plus particulièrement son supérieur direct – et cette dernière avait exprimé son insatisfaction en prononçant un avertissement. De même, l'employé ne pouvait pas ignorer

que ses faits et gestes étaient examinés avec une attention toute particulière par son employeur à la fin du mois de novembre.

**4.3.2** Il est permis de se demander si l'employé a correctement agi en prenant sur lui de régler la situation du 29 novembre 2016. En l'absence de signe d'agressivité (autogène ou hétérogène) ou de volonté exprimée de passage à l'acte (utilisation de l'arme) de feu son subordonné et le rapport de confiance les liant, le choix du dialogue semble avoir été le bon. Ce d'autant plus qu'il n'a pas été démontré que l'EPFL, au moment des faits, avait un processus clair pour ces cas extraordinaires, ni que dite école ait formé son personnel et ses cadres pour ce faire. Le résultat, à savoir que feu le subordonné ait quitté le campus avec l'arme à feu, tend en tout cas à démontrer que, dans ce cas d'espèce, l'employé est parvenu à gérer la situation sur son lieu de travail.

**4.3.3** Toutefois, après avoir paré au plus pressé, l'absence de communication adéquate par l'employé envers son employeur n'est pas justifiable.

**4.3.3.1** Vu le contexte et nonobstant les accusations de harcèlement psychologique, l'employé n'avait aucune raison – hormis celle de couvrir feu son subordonné, lequel faisait également face à un avertissement de son employeur en sus de sa dépression – de ne pas informer son supérieur direct. Ce d'autant plus que le 30 novembre 2016 à 11h03, l'employé a informé son supérieur direct par courriel (let. E supra), soit après que l'information avait déjà circulé au sein de l'institution (puisque c'est suite à un échange téléphonique avec un membre du DSPS sur ce sujet que le courriel a été envoyé) ; et vraisemblablement mais sans que ça soit déterminant après que le subordonné a été empêché par le DSPS d'accéder au campus une seconde fois avec son arme à feu. L'employé avait donc conscience de devoir informer son supérieur et était en mesure d'informer son supérieur bien plus tôt que presque 24h après les premiers faits.

**4.3.3.2** Contrairement à ses dires, l'employé n'a pas informé l'EPFL ou à tout le moins pas les bonnes personnes le 29 novembre 2016 et, au surplus, l'a fait dans un délai inadmissible. De son propre aveu, l'employé a eu connaissance de la présence de l'arme chargée le 29 novembre 2016 à 12h30 au plus tard (voir pièce 28.5 du dossier CRIEPF p. 1 ; let. D supra). Or, ce n'est qu'à 20h40 qu'il a informé une médiatrice – et au surplus en se souciant d'abord de savoir si dite médiatrice allait l'accompagner à une séance ultérieure avec la secrétaire générale de l'EPFL ou pas – alors qu'il

avait clairement conscience de la gravité de la situation (I immediately requested that he moves that gun from the campus [which he did], but unfortunately this indicates that things are getting out of control ; voir courriel à la médiatrice du 29 novembre 2016 20h40).

D'une part, la présence d'une arme à feu, de par son potentiel inhérent de dangerosité, ne saurait souffrir d'aucun délai pour être annoncée à la hiérarchie et au service en charge de la sécurité. Or, l'employé a mis plus de 7h avant d'informer quelqu'un. Au surplus, l'heure à laquelle l'annonce a été faite, 20h40, était inadéquate et en tout cas pas de nature à laisser penser qu'une information aussi urgente serait immédiatement traitée. D'autre part, les personnes en charge de la médiation ne sont fonctionnellement pas compétentes pour gérer de telles urgences, notamment car elles sont liées par un devoir de confidentialité. Dans le contexte du litige opposant l'employé et feu son subordonné à l'EPFL, il n'était certes pas superflu d'informer la médiatrice. Cela étant, cette information devait intervenir uniquement à titre accessoire et en tout cas pas à titre principal puisque les personnes à même de prendre les mesures de sécurité nécessaires – mesures dont l'intimée était également garant en vertu de son devoir de diligence – n'étaient pas informées.

Dès lors, l'employé n'a pas informé son employeur ni les services de sécurité (envers lesquels il n'a pas allégué avoir la moindre litige ou raison de se méfier) comme le devoir de diligence et de fidélité le lui imposait. D'ailleurs, c'est grâce à l'intervention d'une personne tierce que le service de sécurité a été informé de la situation et que dit service a été en mesure d'intervenir le 30 novembre 2016 et d'empêcher que le collaborateur, à nouveau en possession de l'arme à feu, ne se rende sur le campus.

**4.3.3.3** En conséquence, en annonçant tardivement les faits, au surplus uniquement à une médiatrice tard dans la soirée, l'employé – malgré sa conscience de l'urgence de la situation et qui se savait au surplus dans le viseur de son employeur – a commis une faute grave, peu importe qu'elle relève de l'intention ou de la négligence, violant gravement son devoir de diligence et de fidélité. La gravité de la faute, qui n'a pas à être relativisée par le contexte sous-jacent, fonde un juste motif de résiliation immédiate des rapports de travail.

**4.3.4** Il résulte de ce qui précède que la recourante n'avait pas outrepassé son pouvoir d'appréciation en prononçant une résiliation immédiate des rapports de travail de l'intimé 1. La décision de l'autorité inférieure du 28 août 2018 est en conséquence annulée.

**4.4** S'agissant des faits du 5 décembre 2016, il y a lieu de souligner ce qui suit.

**4.4.1** L'employé, de par sa position de chef du groupe Z. \_\_\_\_\_ (let. B supra), lequel gère notamment l'infrastructure informatique de l'EPFL, soit la colonne vertébrale informatique de l'EPFL, avait de fortes responsabilités et de larges droits d'administrateur dans le réseau d'information de l'EPFL. Sa position et ses droits d'administrateur lui permettaient – sans que le Tribunal ne lui porte une telle intention qui ne ressort nullement du dossier – notamment de paralyser toute l'institution. Dès lors, il était totalement justifié de bloquer immédiatement ses accès informatiques et de suspendre les rapports de travail (l'employé ne pouvant plus fournir ses prestations contractuelles) à titre de mesure préventive. Sous cet angle, la décision de la recourante ne prête aucunement flanc à la critique et est même plutôt de nature à être saluée.

**4.4.2** Considérant les éléments au dossier, il est crédible de considérer que le supérieur de l'intimée 1 ait pris un certain plaisir à l'accompagner hors du campus le 5 décembre 2019 et que ce dernier l'ait perçu comme une humiliation supplémentaire et inutile. Cela étant, la décision de résiliation des rapports de travail a été prise par le responsable des ressources humaines de l'EPFL et par le Vice-président pour les systèmes d'information et non pas par le supérieur du recourant. Dès lors, ces faits n'ont pas à être pris en considération dans le présent cadre, mais bien plutôt dans une action en réparation de l'atteinte à la personnalité.

**4.5** S'agissant du devoir de célérité de l'employeur pour prononcer une décision immédiate des rapports de travail, force est de constater que l'intimé 1 se fourvoie en faisant appel aux règles de droit privé et à la jurisprudence relative.

De jurisprudence constante, il existe un devoir de célérité, lequel n'est toutefois pas aussi absolu qu'en droit privé (consid. 3.6 supra). Dans le cas d'espèce, le droit d'être entendu de l'employé est parvenu à l'EPFL le vendredi 16 décembre 2016. La décision est datée du 28 décembre 2016 et a été expédiée le 5 janvier 2017. Considérant que les 17, 18, 24, 25, 26 et 31 décembre 2016, de même que les 1 et 2 janvier 2017 étaient des jours fériés et/ou de week-end, l'employeur a respecté son devoir de diligence et cet enchaînement chronologique ne prête pas flanc à la critique.

**5.**

**5.1** En conséquence, le recours est admis.

**5.2** Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

**5.3** Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF).

Aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l'espèce.

(dispositif à la page suivante)

**Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :**

**1.**

Le recours est admis et la décision de la CRIEPF du 28 août 2018 est annulée.

**2.**

Il n'est pas perçu de frais de procédure ni octroyé de dépens.

**3.**

Le présent arrêt est adressé :

- à la recourante (acte judiciaire)
- aux intimés (acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (n° de réf. ... ; acte judiciaire)

L'indication des voies de droit se trouve à la page suivante.

La présidente du collège :

Le greffier :

Claudia Pasqualetto Péquignot

Arnaud Verdon

**Indication des voies de droit :**

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à 15'000 francs au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Ce délai est réputé observé si les mémoires sont remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 48 al. 1 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains de la partie recourante (art. 42 LTF).

Expédition :