



CRP 2004-033

Président : André Moser
Juges : Guido Corti ; Jérôme de Montmollin
Greffière : Anne Tissot Benedetto

Décision du 4 février 2005

en la cause

X, recourant,

contre

Le Département fédéral de l'intérieur (DFI), Secrétariat général, Inselgasse, 3003 Berne
(réf. ...),

concernant

la résiliation des rapports de service

I. En fait :

A.– X, né ..., entama son activité de chef de section A au sein du Y en date du 1^{er} novembre 2002, à un taux d'occupation de 100% et pour un salaire brut annuel de Fr. 152'781.–, soit un salaire mensuel brut de Fr. 11'870.– (classe de traitement 28). Un contrat de travail de durée indéterminée fut établi en date du 13 septembre 2002, avec une période d'essai de six mois. Dès le 1^{er} mars 2003, X fut « déclassé » et son salaire brut réduit en conséquence à Fr. 10'839.25 par mois.

B.– Au terme de la période d’essai, l’ Y résilia une première fois les rapports de service de l’intéressé par courrier du 30 avril 2003, reçu au plus tôt le 1^{er} mai 2003. Par envoi du 1^{er} mai 2003, X invoqua la nullité de cette résiliation, en faisant notamment valoir que, selon le principe de la réception des congés, la résiliation en cause ne pouvait déployer ses effets que postérieurement à la période d’essai – laquelle avait pris fin le 30 avril 2003 – et ne pouvait être prononcée que pour l’un des motifs découlant de l’art. 12 al. 6 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers ; RS 172.220.1), ce qui n’était pas le cas en l’espèce.

En date du 28 mai 2003, le Y résilia une nouvelle fois les rapports de service de X avec effet au 31 août 2003 au motif que les prestations de l’intéressé n’étaient pas suffisantes. X contesta à nouveau cette résiliation par lettre du 20 juin 2003, en invoquant l’absence de toute motivation et le caractère infondé du congé en cause au sens de l’art. 12 al. 6 LPers. Le Y n’ayant pas apporté de réponse à ce dernier courrier et l’autorité de recours n’ayant pas été saisie dans le délai légal de trente jours au sens de l’art. 14 al. 2 LPers, X, qui n’a plus travaillé pour le Y depuis le commencement du mois de juin 2003 vu un arrêt maladie entre le 2 et 13 juin 2003, partit du principe que la nullité du congé précité avait été admise et proposa ses services à plusieurs reprises, savoir par ses courriers du 31 juillet, 1^{er} septembre et 2 octobre 2003.

C.– En date du 6 novembre 2003, X déposa un premier recours pour déni de justice auprès du Conseil d’administration du Y, suite aux indications données par le Y le 10 octobre 2003, en faisant valoir que l’autorité inférieure n’avait pas statué sur la demande en constatation de la nullité du dernier congé prononcé le 28 mai 2003. Par décision du 14 novembre 2003 – laquelle ne mentionnait pas de voies de droit – le Conseil d’administration du Y renouvela la résiliation des rapports de service de X avec effet au 29 février 2004, ceci sans faute de sa part, et lui accorda le versement d’une indemnité au sens de l’art. 19 LPers s’élevant à Fr. 65'035.50 (six mois de salaire).

D.– X interjeta recours contre la décision précitée auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (ci-après : la Commission de recours ou de céans) par mémoire du 15 décembre 2003, concluant, à titre principal, à l’annulation de la décision attaquée, à sa réintégration immédiate dans sa fonction, ainsi qu’à certaines modifications du certificat de travail établi par le Y et, à titre subsidiaire, au versement d’une indemnité de vingt-quatre mois de salaire. Par ses observations du 15 et 16 janvier 2004, le Président du Conseil d’administration du Y conclut au rejet du recours. Suite à un échange de vues au sens de l’art. 8 al. 2 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA ; RS 172.021), la Commission de recours transmit ce premier recours au Département fédéral de l’intérieur (DFI) comme objet de sa compétence (art. 8 al. 1 PA).

E.– Par décision sur recours du 24 août 2004, le DFI admit partiellement le recours sur la seule question du contenu du certificat de travail – ce dernier ne devant pas indiquer le motif de licenciement – tout en confirmant au surplus la validité de la décision de résiliation prononcée le 14 novembre 2003 par le Conseil d’administration du Y, de même que la compétence de cette

autorité pour renouveler une telle résiliation. Le DFI confirma également l'octroi d'une indemnité équivalente à six mois de salaire.

F.– A l'encontre de cette décision, X (ci-après : le recourant) a déposé un recours auprès de la Commission de céans par acte du 27 septembre 2004. Il demande en premier lieu à ce que son certificat de travail soit corrigé, dictant à cet effet le contenu souhaité. Il conclut principalement à ce que toute décision de licenciement prise à son égard soit annulée et à ce qu'il soit réintégré avec effet immédiat dans sa fonction et subsidiairement à ce que lui soit versée une indemnité devant être fixée à dire de justice, mais ne devant pas être inférieure à vingt-quatre mois de salaire. A l'appui de ses écritures, il fait notamment valoir qu'il n'existe, dans le cas présent, aucun motif de résiliation au sens de l'art. 12 al. 6 LPers, précisant sur ce point que les règles sur le fardeau de la preuve et sur la procédure n'ont pas été respectées, dans la mesure où il appartenait à l'autorité inférieure de prouver l'existence de motifs de résiliation, ce qu'elle n'a pas été en mesure de faire. Il explique également qu'il existe une confusion patente de la part de l'autorité inférieure dans son application des art. 12 al. 6 et 19 LPers, cette dernière disposition ne pouvant justifier en soi une résiliation des rapports de service d'un employé de la Confédération, mais seulement préciser les modalités d'exécution en cas de résiliation sans faute de l'employé. Il estime en outre que l'autorité inférieure se devait, en cas de restructuration éventuelle, rechercher un nouvel emploi non seulement au sein du Y, mais également auprès de toute l'administration fédérale. Il considère enfin que l'indemnité devant être versée, si par impossible la décision de résiliation était confirmée et qu'aucun autre poste ne lui était proposé, est clairement insuffisante.

Par décision incidente du 25 novembre 2004, la Commission de céans a retiré l'effet suspensif au présent recours avec effet dès le 1^{er} décembre 2004.

G.– Par réponse déposée à cette même date, le DFI a conclu au rejet du recours et a confirmé la décision entreprise. Invité à déposer également ses observations suite à sa demande en ce sens, le Y a conclu au rejet du recours, avec suite de frais et dépens, par écritures du 29 novembre 2004.

Le recourant a déposé des déterminations en date du 10 janvier 2005, complétant ses conclusions par de nouvelles conclusions constatatoires. Il demande ainsi à ce qu'il soit constaté que le recourant a droit à son salaire jusqu'au 30 novembre 2004, 13^{ème} salaire et indemnité de départ de six mois de salaire en sus. Dans le délai imparti à cet effet, le Y a déposé une duplique en date du 26 janvier 2005. Le DFI a renoncé à déposer de plus amples observations.

H.– Le recourant ayant sollicité l'organisation de débats publics, ceux-ci ont eu lieu le 4 février 2005. A cette occasion, deux témoins ont été entendus sur demande des parties.

Les autres faits seront repris, en tant que de besoin, dans la partie « En droit » de la présente décision.

II. En droit :

1.– a) La nouvelle LPers est entrée en vigueur pour l'administration fédérale, les unités administratives décentralisées, les commissions fédérales de recours et d'arbitrage, le Tribunal fédéral et les Services du parlement le 1^{er} janvier 2002 (art. 1 de l'Ordonnance de mise en vigueur de la LPers pour l'administration fédérale ; RS 172.220.111.2).

En l'espèce, les rapports de travail du recourant avec le Y, plus précisément l'Office de gestion du Y, en tant qu'unité administrative décentralisée (art. 2 al. 3 de la loi fédérale du 21 mars 1997 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration [LOGA ; RS 172.010]), ayant débuté le 1^{er} novembre 2002 ont été régis dès le départ par le nouveau droit sur le personnel fédéral, ce que confirme par ailleurs le contrat de travail signé par les parties (cf. également art. 2 al. 1 let. e LPers).

b) Aux termes de l'art. 36 al. 1 LPers, un recours peut être formé auprès de la Commission de céans en principe seulement contre les décisions rendues sur recours interne par un organe de recours en application de l'art. 35 al. 1 LPers. Il est toutefois possible de recourir directement auprès de la Commission de recours à l'encontre des décisions de première instance rendues par certaines autorités fédérales comme le Conseil fédéral ou les départements (art. 36 al. 1 et 35 al. 2 LPers). Le Conseil fédéral peut étendre cette exception à d'autres décisions de première instance par voie d'ordonnance (art. 35 al. 2 *in fine* LPers).

En l'occurrence, vu l'échange de vues effectué suite au premier recours déposé par le recourant à l'encontre de la décision rendue le 14 septembre 2003 par le Conseil d'administration du Y, laquelle ne mentionnait pas les voies de droit, le DFI a admis sa compétence en tant qu'organe de recours interne au sens de l'art. 35 al. 1 LPers. Il a en effet été considéré que le Y était une unité administrative décentralisée devant être rattachée au DFI, compte tenu de son domaine d'activité (décision entreprise, en pages 4 et 5 ; cf. aussi art. 107, 109 al. 2 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants [LY ; RS 831.10] ; art. 7a de l'Ordonnance du 2 décembre 1996 concernant l'administration du Y [ci-après : OY ; RS 831.192.1] ; art. 6 al. 3 et 8 al. 1 OLOGA). C'est dans cette mesure que le DFI a rendu la décision sur recours entreprise, contre laquelle un recours auprès de la Commission de céans est en principe ouvert (art. 36 al. 1 LPers), à moins que le litige ne concerne la part du salaire liée à la prestation (art. 36 al. 3 LPers), ce qui n'est pas le cas en l'espèce. La Commission de céans est donc l'autorité de recours compétente pour s'en saisir. Il convient dans ce cadre de préciser que l'absence de mention des voies de droit dans la décision de résiliation du 14 novembre 2003 n'a pas porté préjudice au recourant, lequel a pu bénéficier de la garantie de la double instance par le dépôt d'un premier recours, sur lequel le DFI s'est prononcé en qualité d'autorité de recours interne, puis d'un second auprès de la Commission de céans.

Enfin, le recours satisfait aux exigences posées par l'art. 52 PA quant à sa forme et son contenu. En conséquence, le recours est recevable. Il convient donc d'entrer en matière.

c) Le recours auprès de la Commission de céans ne peut avoir pour objet que la décision prise sur recours par l'instance précédente, à l'exclusion des décisions antérieures rendues par des autorités inférieures (René Rhinow/Heinrich Koller/Christina Kiss, *Öffentliches Prozessrecht und Justizverfassungsrecht des Bundes*, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1996, n° 1323). Dans la procédure de recours devant la Commission de céans, les conclusions du recours déterminent quelle est l'étendue de l'objet du litige, ce dernier ne pouvant pas aller au-delà de ce que l'autorité inférieure a décidé, raison pour laquelle, dans ses conclusions, le recourant ne peut tout au plus que réduire l'objet du litige (en n'attaquant plus certains points de la décision entreprise) et non pas l'élargir (André Moser, in *Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen*, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1998, ch. 2.13 et 2.85).

En l'espèce, les premières décisions de résiliation prononcées par le Y du 30 avril et 28 mai 2003 doivent être considérées comme n'ayant eu aucun effet, la nullité de ces deux décisions ayant été constatées formellement par la décision entreprise (en page 6). Aussi ne sera-t-il question par la suite que de la troisième résiliation intervenue par décision du Conseil d'administration du Y du 14 novembre 2003, dans la mesure où elle a été confirmée par la décision entreprise, à tout le moins en tant qu'elle concerne la résiliation des rapports de service proprement dite et le versement d'une indemnité en conformité de l'art. 19 LPers.

2.- a) Sur le fond, la Commission de recours examine les décisions qui lui sont soumises avec un plein pouvoir de cognition. Le recourant peut non seulement soulever les griefs de la violation du droit fédéral et de la constatation inexacte ou incomplète des faits, mais aussi le moyen de l'inopportunité (art. 49 PA). Il en découle que la Commission de recours n'a pas seulement à déterminer si la décision de l'administration respecte les règles de droit, mais également si elle constitue une solution adéquate eu égard aux faits (décisions de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral publiées dans la Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération [JAAC] 64.36 consid. 3, 61.27 consid. 3 et 60.74 consid. 5b ; Moser, op. cit., ch. 2.59 ss, plus particulièrement 2.74 ; Fritz Gygi, *Bundesverwaltungsrechtspflege*, 2^e éd., Berne 1983, p. 315 ; Alfred Kölz/Isabelle Häner, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 2^e éd., Zurich 1998, ch. 633 ss). Lors du contrôle de l'opportunité, la Commission de recours examine cependant avec retenue les questions ayant trait à l'organisation administrative et ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Au demeurant, cette réserve n'empêche pas la Commission de céans d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (décisions de la Commission de recours, in JAAC 61.27 consid. 3, 60.8 consid. 3 et 60.74 consid. 5b).

b) Par ailleurs, la Commission de recours constate les faits d'office et n'est en aucun cas liée par les motifs invoqués à l'appui du recours (art. 62 al. 4 PA). Elle peut s'écarter des

considérants juridiques de la décision attaquée aussi bien que des arguments des parties. Les principes de la maxime inquisitoire et de l'application d'office du droit sont cependant limités dans la mesure où l'autorité compétente ne procède spontanément à des constatations de fait complémentaires ou n'examine d'autres points de droit que si les indices correspondants ressortent des griefs présentés ou des pièces du dossier (ATF 119 V 349 consid. 1a, 117 V 263 consid. 3b, 117 Ib 117 consid. 4a, 110 V 53 consid. 4a ; Moser, op. cit., ch. 1.8s. ; André Grisel, Traité de droit administratif, vol. II, Neuchâtel 1984, p. 927).

3.- a) Dans le domaine du droit applicable au personnel, la grande nouveauté introduite par la LPers consiste dans le fait que les dispositions du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 220) (cf. art. 6 al. 2 LPers) sont applicables par analogie aux rapports de travail des employés, à moins que la LPers ou d'autres lois fédérales n'en disposent autrement (Annie Rochat Pauchard, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération, in Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese [RDAT] II-2001 549, 558). Inversement, les dispositions d'exécution ne peuvent déroger aux prescriptions contraignantes du CO que si la LPers ou d'autres lois fédérales l'autorisent expressément.

b) La fin des rapports de travail peut résulter d'un commun accord entre les parties ou faire suite à l'échéance d'une période donnée ou encore résulter d'une résiliation ordinaire ou immédiate.

aa) Dans le cas d'une résiliation des rapports de service, il importe à titre liminaire de distinguer le contrat de durée déterminée du contrat de durée indéterminée. En effet, les contrats de durée déterminée ne peuvent être unilatéralement résiliés avant leur échéance, sous réserve de justes motifs au sens de l'art. 12 al. 7 LPers (voir à ce sujet l'art. 11 LPers ; Rochat Pauchard, op. cit., p. 558). Les contrats de durée indéterminée peuvent en revanche être résiliés par chacune des parties, en conformité de l'art. 12 al. 1 LPers, ceci moyennant le respect des délais de résiliation. L'art. 12 al. 2 et 3 prévoit à cet égard des minima à respecter, étant entendu que des délais plus longs peuvent être fixés dans les dispositions d'exécution (art. 12 al. 4 LPers ; Rochat Pauchard, op. cit., p. 559). Allant au-delà de ceux fixés par les art. 335 ss CO, ces délais reflètent la pratique du secteur privé, où les délais de résiliation fixés dans les contrats de travail individuels et collectifs dépassent souvent le minimum imposé par la loi. L'idée du législateur était de compenser dans une certaine mesure la suppression de la nomination pour une période administrative, laquelle avait aussi pour but d'assurer une certaine continuité de l'emploi (Message du Conseil fédéral du 14 décembre 1998, FF 1999 1421 ss, 1437). Ainsi, l'art. 12 al. 2 LPers dispose que, pendant la période d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés pour la fin de la semaine suivant la résiliation pendant les deux premiers mois ou pour la fin du mois suivant la résiliation dès le 3^{ème} mois de service. Après le temps d'essai, les rapports de travail ne peuvent être résiliés que pour la fin d'un mois, respectant les délais minimaux suivants : a) trois mois durant les cinq premières années d'emploi ; b) quatre mois de la sixième à la dixième année de service y compris et c) six mois dès la onzième année d'emploi (art. 12 al. 3 LPers).

bb) aaa) Cela étant et dans la mesure où il s'agit d'une résiliation donnée par l'employeur, il faut encore que ce dernier fasse valoir l'un des motifs de résiliation ordinaire prévus de manière exhaustive par l'art. 12 al. 6 LPers (Rochat Pauchard, op. cit., p. 559 ; décision de la Commission de céans du 22 décembre 2004, en la cause A. [CRP 2004-019], consid. 3a). Sont ainsi considérés comme de tels motifs : a) la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes ; b) des lacunes au niveau des prestations ou du comportement, malgré un avertissement écrit ; c) les aptitudes ou les capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu ou la mauvaise volonté pour accomplir ce travail ; d) la mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui ; e) des impératifs économiques ou des impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'intéressé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui ; f) la disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail.

bbb) S'agissant du motif découlant plus précisément de l'art. 12 al. 6 let. e LPers, la résiliation des rapports de service ne peut intervenir que s'il s'agit d'une réorganisation ou une restructuration de grande envergure et que pour autant qu'il ne soit pas possible pour l'employeur de proposer à l'employé concerné un autre travail convenable (FF 1999 1438 ; cf. également art. 19 al. 1 LPers). La résiliation prononcée pour des raisons économiques ou impératifs d'exploitation entraîne des conséquences particulières, dans la mesure où il est possible pour l'employeur d'octroyer une indemnité à l'intéressé à certaines conditions en vertu de l'art. 19 al. 2 LPers (FF 1999 1438 ; cf. également art. 31 al. 5 LPers en cas de licenciement d'un nombre important d'employés par suite de mesures économiques ou de mesures d'exploitation ; cf. aussi consid. 4 ci-après).

Les mesures de restructuration font en outre l'objet d'un article spécial dans l'Ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers ; RS 172.220.111.3), lequel dispose que les départements doivent mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour que les restructurations soient socialement supportables (art. 104 al. 1 OPers). Conformément à l'esprit de la loi, la résiliation des rapports de service doit constituer *l'ultima ratio* (Rochat Pauchard, op. cit., p. 559, note de bas de page n° 72). Il appartient dès lors à l'employeur de rechercher, préalablement à toute résiliation des rapports de travail, à affecter l'employé à un autre poste de la Confédération, et même de rechercher des emplois en-dehors de l'administration fédérale ou de proposer un recyclage ou un perfectionnement professionnel ou encore de procéder à une mise à la retraite anticipée (art. 104 al. 2 OPers). De leur côté, les employés doivent collaborer de manière active aux mesures prises et faire preuve d'initiative, notamment dans la recherche d'un nouvel emploi (art. 104 al. 4 OPers). Ces règles rappellent dans les grandes lignes l'ancienne Ordonnance du 18 octobre 1995 sur les mesures à prendre en cas de restructurations dans l'administration générale de la Confédération (RO 1995 5111 et modifications ultérieures ; pour des cas d'application, cf. notamment décisions de la Commission de céans du 26 août 2003, en la cause M. [CRP 2003-007], consid. 3 et du 16 juillet 2003, en la cause B. [CRP 2003-005], consid. 4b et 4c ; Rochat Pauchard, op. cit., p. 559, note de bas de page n° 72).

cc) Il faut enfin que la résiliation n'intervienne pas en temps inopportun compte tenu du renvoi de l'art. 14 al. 2 LPers aux dispositions de protection contre les congés du CO. Par celles-ci, l'on entend protéger avant tout le travailleur contre les congés donnés à un moment jugé défavorable pour rechercher un nouvel emploi (Jean-Louis Duc/Olivier Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, Lausanne 1998, ad art. 336c, p. 429). Ainsi, l'art. 336c CO prévoit certaines périodes au cours desquelles aucune résiliation ne peut intervenir. C'est le cas notamment de l'incapacité totale ou partielle de travail résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute de l'employé (art. 336c al. 1 let. b CO). La durée de protection prévue est variable et dépend de la durée des rapports de travail, soit pendant 30 jours durant la première année de service, 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service, puis enfin 180 jours dès la sixième année de service (Duc/Subilia, op. cit., ad art. 336c, p. 437).

c) En cas de violation des dispositions sur la résiliation, l'art. 14 LPers contraint en principe l'employeur à réintégrer l'employé concerné dans l'emploi qu'il occupait ou, en cas d'impossibilité, à lui proposer un autre travail pouvant être raisonnablement exigé de sa part. Cette disposition établit ainsi le principe selon lequel « la continuation de l'emploi passe avant l'indemnisation » (FF 1999 1439 ; Rochat Pauchard, op. cit., p. 561). L'art. 14 al. 5 LPers réserve toutefois la possibilité de verser une indemnité à l'employé en conformité de l'art. 19 LPers (cf. FF 1999 1439 ; Rochat Pauchard, op. cit., p. 562). Dite indemnité ne remplace en aucun cas le droit à une résiliation valable. Elle n'est donc accordée que si, en cas de nullité constatée de la résiliation en cause, la personne concernée n'a pas la possibilité de conserver son poste actuel et n'obtient pas d'autre emploi convenable (FF 1999 1439 ; cf. également sur ce point, Liliane Subilia-Rouge, La nouvelle LPers : quelques points de rencontre avec le droit du travail, in Revue de droit administratif et de droit fiscal [RDAF] 2003 I 289 ss, 312 s.).

4.- a) Comme on l'a déjà rappelé (cf. consid. 3b/bb/bbb et 3c ci-dessus), à teneur de l'art. 19 al. 1 LPers, l'employeur prend toutes les mesures qui peuvent être raisonnablement exigées de lui pour garder l'employé à son service, ceci avant de résilier le contrat de travail sans faute de ce dernier (FF 1999 1442).

Si l'employeur se voit tout de même contraint de résilier les rapports de travail sans faute de l'employé, ce dernier a le droit à une indemnité dans certains cas. Il perçoit ainsi une indemnité a) s'il travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante ; b) s'il est employé de longue date ou a un certain âge (art. 19 al. 2 LPers). Tel est le cas si l'employé concerné exerce une profession qui ne peut être exercée qu'auprès d'une unité administrative au sens de l'art. 1 OPers (professions dites de monopole tels que postiers, cheminots, gardes-frontière, etc.) ou s'il occupe une fonction très spécialisée (art. 78 al. 1 let. a OPers ; FF 1999 1442), s'il a travaillé pendant 20 ans sans interruption dans une ou plusieurs de ces unités administratives (art. 78 al. 1 let. b OPers) ou s'il a plus de 50 ans (art. 78 al. 1 let. c OPers). Si un employé ayant reçu une telle indemnité sur la base des dispositions précitées est réengagé dans une autre unité administrative de la Confédération dans les deux ans qui suivent la résiliation des

rapports de service, il est tenu de restituer tout ou partie de cette indemnité (art. 78 al. 4 OPers). Une indemnité est également due en cas de nullité ou d'annulation de la résiliation si aucun emploi ne peut être assuré à l'employé auprès d'un autre employeur de la Confédération ou s'il ne peut plus être réintégré à son ancien poste de travail (art. 19 al. 3 et 4 LPers). Une telle indemnité permet ainsi de réparer le dommage subi et comporte également un caractère de sanction à l'égard de l'employeur, contribuant ainsi d'une certaine manière à éviter les licenciements abusifs, injustifiés, inopportuns ou discriminatoires (FF 1999 1442). Dans de telles situations, il apparaît que l'OPers n'exige pas de restitution de tout ou partie de l'indemnité en cas de réengagement de la personne concernée dans les deux ans par un autre employeur de la Confédération, alors même que le principe de la restitution est prévue dans la loi (art. 19 al. 6 let. b LPers ; cf. Rochat Pauchard, op. cit., p. 567).

Cette énumération des situations donnant droit à une indemnité en cas de licenciement est en principe exhaustive, sous réserve de l'art. 19 al. 5 LPers permettant au Conseil fédéral de compléter ces cas en fonction des besoins (FF 1999 1442). Cette disposition doit clairement être distinguée de l'art. 12 al. 6 ou 7 LPers dans la mesure où elle ne traite que des mesures en cas de résiliation non fautive du contrat de travail sans pour autant fonder de motifs de résiliation en soi, lesquels découlent précisément de manière exhaustive de l'art. 12 al. 6 ou 7 LPers (Rochat-Pauchard, op. cit., p. 559 et 566 ; cf. art. 31 OPers qui définit les cas de résiliations des rapports de service dues à une faute de l'employé).

b) Les montants de l'indemnité sont déterminés par l'art. 79 OPers, lequel prévoit de manière générale une indemnité représentant au moins un salaire mensuel et au plus deux salaires annuels (art. 79 al. 1 aOPers), respectivement, depuis le 1^{er} janvier 2005, un salaire annuel (art. 79 al. 1 OPers dans sa nouvelle teneur suite aux modifications du 22 décembre 2004 [RO 2005 3 ss]). Il est également prévu que l'indemnité visée à l'art. 19 al. 3 et 4 LPers en cas de nullité ou d'annulation de la résiliation en cause soit équivalente à a) au salaire dû pendant le délai de protection contre les licenciements au sens de l'art. 336c CO s'il y a résiliation en temps inopportun en vertu de l'art. 14 al. 1 let. c LPers ou b) à 3 mois de salaire au moins et à deux salaires annuels au plus dans les autres cas (art. 14 al. 1 let. a et b ou al. 3 LPers ; art. 79 al. 3 aOPers, cf. le nouvel art. 79 al. 6 OPers [RO 2005 3 ss]).

5.- Selon les règles générales de procédure, applicables notamment en cas de recours interne auprès du DFI, il est procédé à l'administration des preuves par divers moyens tels que les documents, renseignements des parties, renseignements ou témoignages de tiers, visites des lieux ou expertises (art. 12 PA). Les parties sont tenues de collaborer à la constatation des faits (art. 13 PA). L'autorité admet en principe les moyens de preuve offerts par la partie s'ils paraissent propres à élucider les faits (art. 33 al. 1 PA ; cf. décisions de la Commission de céans du 28 mai 1998, en la cause K. [CRP 1997-037], consid. 3 et du 23 janvier 1996, in JAAC 61.27 consid. 2). Ceux-ci doivent donc se rapporter à des faits pertinents, c'est-à-dire à des faits propres à avoir une influence sur l'issue de la procédure (ATF 118 Ia 19 consid. 1c, 117 Ia 268 consid. 4b avec les renvois ; Gygi, op. cit., p. 273). L'autorité peut dès lors renoncer par anticipation à un

moyen de preuve donné, si ce dernier ne porte pas sur un fait déterminant (ATF 122 II 469 consid. 4a ; 122 V 162 consid. 1d ; 121 I 308s. consid. 1b ; 119 Ib 505 consid. 5b/bb ; Kölz/Häner, op. cit., n° 139 ; Gygi, op. cit., p. 274). En outre, selon le principe de la libre appréciation des preuves (cf. art. 19 PA en relation avec l'art. 40 de la loi fédérale de procédure civile fédérale [LPC ; RS 273]), l'autorité apprécie les preuves selon sa libre conviction (Gygi, op. cit., p. 278 s. ; Benoît Bovay, Procédure administrative, Berne 2000, p. 184 s., p. 191). Elle doit cependant procéder à cette appréciation de manière consciencieuse, impartiale et objective – ce que l'autorité de recours pourra contrôler sans réserve (Pierre Moor, Droit administratif, vol. II, Berne 2002, p. 263 ; art. 49 PA). La preuve est apportée lorsque l'autorité acquiert, sur la base de son appréciation, la conviction que le fait déterminant à prouver s'est vraiment déroulé (ATF 105 Ib 117). Si l'autorité de recours reste dans l'incertitude après avoir procédé aux investigations requises, elle appliquera les règles sur la répartition du fardeau de la preuve. En l'absence de prescriptions particulières, elle s'inspirera de l'art. 8 du Code civil suisse (CC ; RS 210), en vertu duquel quiconque prétend un droit doit prouver les faits dont il le déduit (Grisel, op. cit., vol. II, p. 929 s. ; Moor, op. cit., vol. II, p. 263 s.). Le défaut de preuve ira donc au détriment de la partie qui entendait tirer un droit du fait non prouvé (Moor, op. cit., vol. II, p. 263 s. ; Blaise Knapp, Précis de droit administratif, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1991, p. 419, n° 2021).

6.– En l'espèce, il s'agit d'examiner principalement si la résiliation des rapports de service du recourant repose bien sur l'un des motifs prévus par la LPers. Dans ce cadre, il sera également question des possibilités de réintégration du recourant auprès du Y ou éventuellement auprès d'un autre employeur de l'administration fédérale. La question du versement d'une indemnité au sens de l'art. 19 LPers et du montant de cette dernière sera examinée également concomitamment.

a) A titre liminaire, il convient de rappeler que les deux premières décisions de résiliation des 30 avril et 28 mai 2003 rendues par le gestionnaire du Y se sont avérées nulles au motif, pour la première décision, que les délais de résiliation au cours de la période d'essai n'avaient pas été respectés et, pour la seconde, que le Y n'avait pas saisi en temps utile l'autorité de recours interne au sens de l'art. 14 al. 2 LPers, malgré les motifs de nullité invoqués en temps utile par le recourant. Aussi l'autorité intimée a-t-elle considéré que le Conseil d'administration du Y était intervenu à juste titre en rendant une nouvelle décision de résiliation après nouvelle instruction du cas en sa qualité d'organe supérieur et responsable de la bonne gestion du Y, ce qui apparaît en tant que tel conforme aux dispositions applicables (art. 2 al. 2, 7 OY et 109 LY ; décision entreprise, en page 7). Ce mode de faire n'apparaît d'ailleurs pas être contesté par les parties.

b) aa) Sur le fond, le Conseil d'administration a estimé devoir résilier les rapports de travail du recourant, non pas en raison d'un manquement de la part du recourant dans ses prestations – comme cela avait pourtant été précédemment invoqué à l'appui de la seconde décision de résiliation du 28 mai 2003 – mais en raison d'une réorganisation interne du Y, de la disparition de la fonction pour laquelle le recourant avait été engagé et de l'impossibilité de lui trouver un nouveau poste dans le cadre de la nouvelle structure mise en place compte tenu de sa

formation, de ses connaissances et de ses expériences professionnelles. Le Conseil d'administration a donc considéré, en se fondant sur l'art. 19 LPers, que la résiliation des rapports de service du recourant est intervenue sans faute de ce dernier. L'art. 19 LPers, sur lequel se sont basés tant le Conseil d'administration que le DFI, ne permet toutefois pas de justifier une résiliation des rapports de travail, celle-ci devant se fonder sur l'un des motifs exhaustivement prévus à l'art. 12 al. 6 ou 7 LPers. En effet, comme on l'a vu, l'art. 19 LPers ne fait que régler les modalités d'un congé intervenu précisément au motif de l'art. 12 al. 6 ou 7 LPers, notamment quand celui-ci n'est pas fautif (art. 31 OPers) ou lorsque celui-ci a été annulé sans qu'il ne soit possible de réintégrer l'intéressé (consid. 4 ci-dessus). Au vu des circonstances de fait ressortant de la décision de résiliation litigieuse, l'on s'aperçoit que ce sont bien des motifs liés aux mesures de restructuration du Y et donc des impératifs économiques au sens de l'art. 12 al. 6 let. e LPers qui ont motivé la fin des rapports de travail du recourant. Il s'impose donc de déterminer, en l'occurrence, si l'ensemble des conditions permettant en principe à l'employeur de justifier un licenciement pour causes économiques sont bien remplies.

bb) Selon les éléments au dossier, il apparaît que le recourant occupait, au moment de son engagement au 1^{er} novembre 2002, le poste de chef de section A selon un cahier des charges précis (pièce n° 2 produite par le Y). Il était ainsi responsable de la mise en œuvre de la stratégie de placement du Y à l'exclusion des mandats de gestion externes, lesquels étaient gérés par l'un de ses collègues, K, chef de section contrôle des mandats externes (pièce n° 33 produite par le Y). Selon les dires du Y, ces attributions résultaient déjà des premières mesures de restructuration, lesquelles avaient débuté au cours de l'année 2002 suite à des modifications législatives concernant les possibilités élargies d'investissements financiers et l'organisation du Y, celui-ci devenant totalement indépendant. Ces mesures étaient à l'époque gérées par S en sa qualité de directeur.

A teneur des explications du Y, le recourant n'aurait pas donné entière satisfaction dans la fonction pour laquelle il avait été engagé, le Y ayant pu constater l'apparition de certaines lacunes de compétence tant au niveau technique, par des connaissances insuffisantes du domaine obligataire et des produits dérivés, qu'en matière de gestion des collaborateurs subordonnés et du stress qu'engendrait cette activité de chef de section. Il n'aurait par ailleurs pas su maîtriser parfaitement les logiciels à disposition et n'aurait pas accepté de suivre des cours de perfectionnement. Dans ce cadre, le Y fait valoir également l'incapacité du recourant à se remettre en cause en cas d'erreurs de gestion éventuelles et son manque d'organisation (observations du Y du 29 novembre 2004, en pages 3 et 4). De ce fait, dès le 1^{er} mars 2003, il n'aurait plus exercé de fonction dirigeante, mais celle de collaborateur en gestion interne d'obligations en francs suisses, ce qui impliquait une réduction importante de son cahier des charges (cahier des charges de A, classe 24 à 26, pièce n° 5 produite par le Y) et une redistribution en interne des autres activités devant être en principe exercées par le chef de section. Le Y explique enfin avoir mené plusieurs entretiens avec le recourant, au cours desquels S lui aurait expliqué les carences constatées et l'impossibilité de le maintenir à son poste (observations précitées, en page 4). A cette occasion, au cours du mois d'avril 2003, S aurait toutefois proposé au recourant de prolonger ses rapports de travail par un contrat de durée

déterminée dans le cadre d'une tâche ponctuelle devant en principe être achevée d'ici la fin de l'année 2003 (observations précitées, en pages 4 et 5). Cette proposition aurait été refusée par le recourant (cf. sur ce point, lettre du recourant adressée à S du 29 avril 2003, en pièce 8 produite par le Y).

Le recourant conteste cette analyse et considère notamment que l'autorité intimée a violé de manière claire les règles sur le fardeau de la preuve et les règles de procédure, notamment l'art. 13 PA sur le devoir de collaboration des parties à la constatation des faits, en ayant admis, sans autre complément d'instruction, les reproches formulés à l'encontre des prestations du recourant, comme étant des faits avérés, sur base du seul courriel émis par S à la demande du Président du Conseil d'administration du Y datant du 19 mars 2004 (pièce n° 3 produite par le Y), dont la teneur a été confirmée par lettre adressée au DFI le 28 avril 2004 (pièce n° 4 produite par le Y) et en considérant que le recourant s'était « borné à les contester dans leur intégralité sans fournir aucune motivation à ses contestations » (décision entreprise, en page 8). Il importe peu sur ce point de distinguer, contrairement à ce que semble alléguer le recourant, s'il s'agit d'un renseignement des parties au sens de l'art. 12 let. b PA ou d'un témoignage de tiers selon l'art. 12 al. c PA, tous deux étant des moyens de preuves reconnus en procédure administrative. Dans la mesure où le Y qualifiait les prestations du recourant comme étant insuffisantes, il importait pour le DFI de déterminer ce qu'il en était. Dite autorité s'est donc fondée, selon ses dires, sur un ensemble d'éléments ressortant du dossier, soit, comme on vient de le voir, sur les déclarations du directeur de l'époque selon le courriel précité, mais également sur le fait que le recourant avait été déclassé et percevait un salaire réduit – ce qui ne semblait pas avoir fait l'objet de contestations de sa part – et sur le fait que le recourant se limitait à contester les critiques en cause sans donner de plus amples explications et notamment sans expliquer en quoi les déclarations de S étaient infondées, pour considérer que le Y se devait de prendre en compte les prestations fournies du recourant dans le cadre de la recherche d'un autre poste en son sein (réponse du DFI du 25 novembre 2004, en pages 2 et 3). Par ce mode de faire, le DFI a ainsi respecté le pouvoir d'appréciation des preuves dont il dispose. Le recourant ne semble d'ailleurs pas le contester comme tel. A cet égard, l'on peine à suivre le raisonnement du recourant sur la violation du fardeau de la preuve et de l'art. 13 PA. Il appert en effet que ce n'est pas seulement l'absence de réaction ou d'explication du recourant qui a permis au DFI de retenir les faits contestés comme étant établis, mais bien un ensemble d'éléments se trouvant au dossier et entre autres apportés par le Y. Aussi le DFI a-t-il respecté les règles de procédure précitées sur ce point.

Cela étant précisé, la Commission de céans relève que, selon le décompte de salaire établi par le Y, le traitement mensuel brut du recourant a passé, dès le 1^{er} mars 2003, d'un montant de Fr. 11'870.– à Fr. 10'839.25, les allocations pour enfants et l'indemnité de résidence étant réservées (pièce n° 6 produite par le Y). Même s'il est vrai que le Y n'a pas été en mesure d'apporter la preuve formelle des modifications intervenues dans le cahier des charges du recourant, il n'en demeure pas moins que l'on ne voit pas quels seraient les autres motifs permettant de justifier un déclassé et une réduction du salaire seulement quelques mois après l'engagement de l'intéressé. Le recourant semble par ailleurs avoir accepté cet état de fait,

ce qui ne peut s'expliquer également que pour les raisons précitées. L'on voit mal en effet que le recourant n'ait pas contesté préalablement une réduction de son salaire, si celle-ci n'était motivée que par un déclassement purement administratif de la fonction initiale, et ce même s'il se trouvait en période d'essai. Il apparaît donc que, malgré le fait qu'il est fait mention, à chaque fois qu'il est question de la résiliation des rapports de travail, de la fonction ressortant du seul contrat de travail signé entre les parties, soit celle de « chef de section », le recourant n'occupait plus les activités qui lui incombait à ce titre depuis le mois de mars 2003 et que, dans le cadre des mesures de réorganisation, il s'imposait d'en tenir compte. Un tel changement dans le cahier des charges et la fonction d'un employé n'est pas rare et ne nécessite pas la forme écrite (art. 25 al. 3 LPers expressément réservé à l'art. 30 OPers). Aussi l'insuffisance des prestations du recourant dans sa fonction initiale découle-t-elle déjà en partie de ce changement de fonction et de cahier des charges intervenu au cours de la période d'essai. Il n'est à cet égard pas nécessaire de déterminer l'existence d'erreurs éventuellement commises par le recourant, mais seulement de constater que les prestations du recourant ne satisfaisant pas son employeur, il avait été déclassé, passant de la fonction de chef de section à celle de simple collaborateur.

L'ensemble des faits précités s'inscrivent dans un contexte général de restructuration complète du Y, laquelle ne semble pas encore être terminée à ce jour. Cette refonte est la conséquence même des diverses modifications législatives précédemment évoquées et résulte dans les faits des changements qu'il a fallu mettre en place dans l'organigramme du Y, ceci afin d'inclure les compétences nouvelles qui lui étaient ainsi confiées. C'est également dans ces circonstances de réorganisation que le Y a mis fin au contrat de travail le liant avec S. Ce dernier a été remplacé par un nouveau directeur, B, dès le 1^{er} janvier 2004, lequel a mis en place une toute nouvelle organisation du Y (cf. organigrammes produits en pièces n° 16 et 17 du Y). Selon les indications dudit Y, les secteurs prêts, obligations, taux et crédits ont été regroupés pour n'en former plus qu'un, nécessitant de la part des collaborateurs de cette section une certaine polyvalence et des connaissances informatiques approfondies compte tenu de la mise en place d'un nouveau logiciel informatique « A System ». Par ces regroupements, les collaborateurs ont par ailleurs acquis un champ d'activité plus étendu que par le passé. Aux dires du Y, le recourant ne posséderait pas les qualités et connaissances requises pour un nouveau poste au sein de cette section. Ainsi, même si la dernière fonction exercée par le recourant se retrouve en partie dans le nouvel organigramme sous la dénomination « Festverzinsliche Anlagen » (pièce n° 17 produite par le Y), le recourant ne serait plus à même de l'occuper faute de connaissances et de capacités suffisantes, notamment au vu de l'extension des tâches demandées aux collaborateurs. Le Y précise encore qu'aucun autre poste ne pourrait lui être proposé.

En ce qui concerne l'ensemble des modifications précitées, le Y a produit deux organigrammes récents représentant la nouvelle structure mise en place. Ces derniers ne fournissent toutefois que peu de renseignements sur le nombre actuel de personnes employées et les caractéristiques des postes. A l'appui de sa duplique, le Y a donc remis de nouvelles pièces concernant notamment le personnel et le nombre de personnes engagées au 31 décembre 2002, 2003 et 2004, de même que la fonction occupée par chaque collaborateur ou collaboratrice. Il en résulte effectivement que tant la fonction initiale que celle exercée dès le 1^{er} mars 2003 ne se

retrouvent plus comme telles dans le nouvel organigramme et qu'il n'existe à l'heure actuelle aucun poste vacant. L'on constate également que les seuls nouveaux collaborateurs engagés l'ont été à des fonctions ne pouvant intéresser le recourant, puisqu'il s'agit d'un poste d'assistant/e au Conseil d'administration et du directeur, ainsi qu'un poste de chef de l'informatique. Quant à la place de gestionnaire des obligations en monnaies étrangères, il été considéré par le Y que, vu les expériences professionnelles du recourant, il ne serait pas à même d'occuper une telle charge. Il est donc juste de considérer que le poste du recourant n'a pas été repourvu, le cahier des charges y relatif ayant été réparti entre les collaborateurs existants, et qu'il n'existe plus aucune place vacante auprès du Y. De ce fait, la Commission de céans estime, selon l'ensemble des éléments en sa possession, que d'importantes mesures de restructuration ont été entreprises auprès du Y et qu'une réintégration du recourant ne peut être envisagée. Il découle ainsi de ce qui précède que des impératifs économiques suffisants existent et permettent en soi de justifier aux termes de l'art. 12 al. 6 let. e LPers une résiliation des rapports de service sans faute de l'intéressé (art. 31 OPers *a contrario*).

cc) Dans de telles circonstances, il découle directement de l'art. 19 al. 1 LPers que l'employeur se doit de prendre toutes les mesures pouvant raisonnablement être exigées de sa part pour garder l'employé à son service. Si l'on suit les dispositions d'exécution de la LPers en la matière, l'employeur doit, préalablement à toute résiliation des rapports de service, mettre tout en œuvre pour que la restructuration de la personne concernée soit socialement le plus supportable (art. 104 al. 1 OPers) et ainsi faire prévaloir entre autres sur la résiliation des rapports de travail l'affectation de l'employé concerné à un autre poste auprès de l'administration fédérale ou en-dehors ou encore lui permettre de se recycler ou de se perfectionner (art. 104 al. 2 OPers). Avant même de déterminer si, dans le cas présent, de telles mesures ont bien été entreprises par le Y, il faut se demander si dite autorité est effectivement liée par une telle disposition d'exécution et, dans l'affirmative, si l'absence de toute mesure peut, respectivement doit conduire à « l'annulation » de la résiliation prononcée pour des raisons économiques.

S'agissant de la première question, l'on s'aperçoit que le champ d'application des mesures d'exécution ressortant de l'OPers est relativement large si l'on se réfère à l'art. 1 OPers, puisque celles-ci régissent de manière générale les rapports de travail du personnel des unités de l'administration fédérale citées dans l'annexe de l'Ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA ; RS 172.010.1), de même que du personnel des commissions fédérales de recours et d'arbitrage. Il découle toutefois de l'art. 1 al. 2 OPers une importante restriction, l'ordonnance n'étant pas applicable à certaines catégories de personnel, dont notamment le personnel des unités administratives décentralisées du DFI citées dans l'annexe de l'OLOGA (art. 1 al. 2 let. c OPers). En l'occurrence, il est vrai que le Y n'est pas mentionné comme tel dans l'annexe précité, mais il semble admis par toutes les parties en présence de considérer ce dernier comme étant une unité administrative décentralisée rattachée au DFI (consid. 1a et 1b ci-dessus ; cf. également lettre de l'Office fédéral du personnel [OFPER] du 5 décembre 2003, en pièce 37 produite par le Y). Aussi logiquement le Y ne devrait-il pas être astreint à respecter les mesures ordonnées par l'OPers, dont les mesures à

prendre en cas de restructuration au sens de l'art. 104 OPers, et devrait ainsi pouvoir se limiter aux prescriptions ressortant uniquement des art. 12 al. 6 let. e et 19 LPers en cas de restructuration. Ces dispositions imposent à l'employeur concerné de prendre également toutes les mesures pouvant raisonnablement être exigées de sa part pour éviter une résiliation, mais seulement en gardant l'employé concerné à son service. Il n'est ainsi pas fait mention de rechercher auprès d'autres employeurs, au sein de la Confédération ou non, si un poste adapté est vacant (art. 12 al. 6 let. e *in fine* et 19 al. 1 LPers). Dans cette mesure, il apparaît que le Y aurait respecté en l'espèce les mesures à prendre en limitant ses « recherches » en son sein, sans rechercher *a priori*, avant toute décision de résiliation, un autre emploi auprès d'un autre employeur. Cette question peut toutefois rester indécise, dans la mesure où même si l'art. 104 OPers a vocation à s'appliquer, son éventuelle violation ne pourrait en l'espèce conduire à l'annulation du congé litigieux.

En effet, au regard des éléments en possession de la Commission de recours, il apparaît clair que le recourant ne peut être réintégré à un poste auprès du Y et encore moins au poste qu'il occupait avant la notification de son congé, comme il le requiert pourtant à l'appui de ses conclusions (consid. 6b/bb ci-dessus). Vu ce constat, et pour autant que l'art. 104 OPers s'applique, le Y aurait dû prendre des mesures préalables dans le but de permettre au recourant de recouvrer éventuellement un autre emploi auprès de l'administration fédérale ou même en-dehors, ce qu'elle ne semble pas avoir eu l'occasion de faire, à tout le moins préalablement au licenciement. Une telle absence de mesures est certes contestable et critiquable, comme l'a notamment relevé l'OPFER dans un courrier adressé au DFI en date du 5 décembre 2003, mais ne peut en soi justifier l'annulation du congé en cause si l'on constate *a posteriori* que les possibilités réelles pour l'employeur de replacer l'employé concerné au sein de l'administration fédérale ou de lui proposer un autre poste auprès de tiers sont manifestement réduites, voire inexistantes, notamment en raison du domaine de spécialisation du recourant. Il faut en effet souligner à cet égard que les possibilités de remplacement ne sont envisageables que pour des personnes qui ne sont pas trop spécialisées (cf. sur le sujet, Subilia-Rouge, op. cit., p. 315), ce qui n'est pas le cas du recourant au vu de ses formations universitaires et de ses expériences professionnelles dans le domaine financier. Le recourant le reconnaît lui-même, lorsqu'il allègue que son domaine d'activité « est à ce point pointu qu'il n'a pas été possible de lui proposer le moindre autre poste, tous étant beaucoup trop différents, au sein de toute l'administration fédérale. » (recours du 27 septembre 2004, en page 12). Ainsi, même s'il est certain que les ressources professionnelles du recourant peuvent intéresser en soi d'autres employeurs, particulièrement dans le domaine privé (banques, caisses de pension, etc.), et que des possibilités peuvent s'offrir à lui dans le futur, un remplacement auprès de la Confédération apparaissait difficile. Cela est d'ailleurs confirmé par l'absence de toute proposition tant du DFI que de l'OPFER pourtant informés de la situation du recourant depuis la fin de l'année 2003. Il convient dans ce cadre de signaler les efforts du Dr G, Président du Conseil d'administration du Y, afin de retrouver un emploi pour le recourant au sein de la Confédération. Il a notamment, à cette fin, contacté à plusieurs reprises la cheffe du personnel du DFI, S, de même que T du Département fédéral des finances (DFF). Malgré l'ensemble de ces démarches, aucun poste n'a pu être proposé au recourant. Quant aux mesures devant être prises par l'administration fédérale au sens

de l'art. 104 al. 2 let. b OPers pour rechercher un emploi en-dehors, les moyens d'investigation à disposition de l'employeur dans ce cadre semblent nécessairement plus limités. Aussi les possibilités réelles apparaissaient-elles encore plus réduites. Cette manière de voir est par ailleurs confirmée par le recourant lui-même, précisant qu'il éprouve de grandes difficultés à retrouver un emploi, ceci malgré les nombreuses candidatures déposées depuis la réception du congé et l'ensemble des démarches accomplies en ce sens (recours, en page 12 et lot de pièces du recourant produit lors de la séance publique).

Il découle de ce qui précède qu'il existe des impératifs économiques suffisants permettant de justifier en soi, aux termes de l'art. 12 al. 6 let. e LPers, une résiliation des rapports de service du recourant. Dans la mesure où ce dernier ne pouvait être réintégré auprès du Y et dans la mesure où il n'existait, respectivement n'existe que peu de possibilités réelles de remplacement vu le domaine de spécialisation du recourant, la résiliation des rapports de service n'aurait pu, selon toute vraisemblance, être évitée. La résiliation litigieuse doit dès lors être confirmée, les conditions de l'art. 12 al. 6 let. e LPers étant réalisées.

c) Il sied enfin de signaler l'incapacité de travail du recourant pour cause de maladie de seize jours entre le 26 novembre et le 11 décembre 2003. La résiliation des rapports de service ayant été notifiée préalablement, elle reste valable. En application toutefois de l'art. 336c al. 2 et 3 CO, il s'impose de suspendre le délai de résiliation ayant couru, ce qui reporte, conformément aux allégations du Y en ce sens (duplique, en page 7), la fin des rapports de service au 31 mars 2004. Ce point n'est pas contesté par les parties et a été pris en compte par le Y.

d) Il résulte de ce qui précède que c'est à bon droit que l'autorité inférieure a confirmé la résiliation prononcée par décision du 14 novembre 2003 sans faute de la part du recourant (art. 31 OPers). Compte tenu des motifs invoqués en relation avec des impératifs économiques au sens de l'art. 12 al. 6 let. e LPers, il s'impose d'examiner également la question du versement d'une indemnité au sens de l'art. 19 al. 2 LPers. Le principe de l'octroi d'une telle indemnité n'apparaît pas contesté par les parties, seul le montant est sujet à discussion, le recourant réclamant un montant minimal équivalent à vingt-quatre mois de salaire.

aa) Le montant de l'indemnité fixé à six mois de salaire par le Conseil d'administration du Y et dûment confirmé par le DFI apparaît non seulement équitable, mais également généreux au regard de la durée effective de l'engagement du recourant de seulement quelques mois. Il s'explique par la prise en compte de la situation difficile et pénible dans laquelle s'est retrouvé le recourant suite aux prononcés successifs de plusieurs décisions de résiliation et des erreurs commises par le Y dans le cadre des deux premières décisions, mais également de la situation personnelle et de la formation du recourant. Il a par ailleurs été considéré que le recourant n'exerçait clairement pas une profession dite de monopole, avec un cercle restreint d'employeurs potentiels, et que de par sa formation et son âge, il devait être en mesure de se réintégrer dans le monde du travail. Comme le demande le recourant, le montant ainsi octroyé prend aussi en considération le caractère spécifique et pointu de son activité, puisque c'est précisément la nature spécialisée de son activité professionnelle qui permet de fonder le principe du versement d'une

indemnité (art. 19 al. 2 let. a LPers, cf. à ce sujet aussi, art. 78 al. 1 let. a OPers). L'ensemble de ces considérations apparaissent adéquates et justifient pleinement le montant de l'indemnité octroyée. Il est rappelé à toutes fins utiles que le montant sollicité par le recourant correspondant à vingt-quatre mois de salaire ne pouvait, à l'époque, être octroyé que dans des situations extrêmes, comme par exemple le cas d'un employé ayant exercé pour la Confédération une activité dite de monopole (cheminot, etc.) pendant plusieurs années, s'agissant du montant maximal pouvant être versé si l'on se réfère à l'ancienne teneur de l'art. 79 al. 1 aOPers, désormais amendé par les modifications du 22 décembre 2004 entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2005 (RO 2005 3 ss). Selon le nouvel art. 79 al. 1 OPers, le montant maximal pouvant être en principe alloué s'élève à un salaire annuel. Dans le cas présent, il n'est pas nécessaire de résoudre la question de l'application *ratione temporis* de cette nouvelle disposition, la situation du recourant aussi pénible soit-elle ne pouvant justifier en tous les cas pareil montant.

En considération de ce qui précède, il s'impose de confirmer le versement de l'indemnité correspondant à six mois de traitement mensuel, soit un montant global de Fr. 65'035.50, tant dans son principe que dans son quantum.

bb) Il convient encore de se pencher sur la question des conclusions complémentaires déposées par le recourant à l'appui de ses déterminations du 10 janvier 2005 et réitérées lors des débats publics, par lesquelles il réclame le versement de son salaire pendant toute la durée de la procédure bénéficiant de l'effet suspensif et le versement en sus de l'indemnité de départ précitée. L'on peut, en premier lieu, se poser la question de leur recevabilité, s'agissant de conclusions purement constatatoires déposées après l'échéance du délai de recours. Elles concernent par ailleurs un point litigieux, sur lequel ni le Y, ni même le DFI n'ont eu l'occasion de se prononcer. Au demeurant, pour autant que cette question puisse être recevable en l'état, l'on ne peut imposer au Y de verser un montant, dont il pourrait demander en soi la restitution si les conditions pour ce faire étaient remplies.

7.- a) Cela étant, le recourant revenant sur la formulation du certificat de travail établi par le Y le 25 novembre 2003, il s'impose de déterminer si le certificat en cause a été correctement établi et les amendements que le recourant sollicite à l'appui de ses conclusions se justifient.

aa) La LPers ne contient aucune disposition topique en relation avec l'exigence et le contenu du certificat de travail. Il convient dès lors, conformément au renvoi général ressortant de l'art. 6 al. 2 LPers, de se reporter aux dispositions pertinentes du CO, soit à l'art. 330a CO, au titre de droit public supplétif (Subilia-Rouge, op. cit., p. 295). Ainsi, à teneur de l'art. 330a CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (al. 1). A la demande expresse du travailleur, le certificat peut ne porter que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2).

Cette référence au droit privé est au surplus conforme à la jurisprudence rendue sous l'ancienne loi fédérale du 30 juin 1927 sur le Statut des fonctionnaires (StF ; RO 43 459 et les modifications ultérieures), la Commission de céans ayant en effet considéré à l'époque qu'il se justifiait, en présence de problématiques semblables, de se référer à la doctrine et la jurisprudence concernant l'art. 330a CO et de procéder à une application analogique des interprétations pouvant résulter de cette disposition (décisions de la Commission de recours du 6 octobre 2000, in JAAC 65.44 consid. 2a/aa et du 24 juillet 1995, in JAAC 60.76 consid. 2b/bb). Aussi, en présence de rapports de travail soumis à la LPers, s'impose-t-il *a fortiori* de s'inspirer des principes ressortant de la doctrine et de la jurisprudence de droit privé en la matière.

bb) Il ressort de la jurisprudence s'agissant du contenu du certificat de travail que celui-ci doit être complet et conforme à la réalité, l'employé n'ayant aucun droit à la délivrance d'un certificat de travail partiel, ne portant, par exemple, que sur la qualité de ses prestations et non sur sa conduite (Jahrbuch des schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 1998 p. 167 ; Christian Favre/Charles Munoz/Rolf A. Tobler, Contrat de travail, Code annoté, Lausanne 2001, ad art. 330a CO, ch. 1.4). A cet égard, les éléments de fait mentionnés dans le certificat doivent être objectivement exacts ; des critères usuels doivent être à la base des jugements de valeur et l'employeur doit user de son pouvoir d'appréciation de manière appropriée, même si sur ce point, il dispose d'une certaine marge de manœuvre. Un mauvais usage du pouvoir d'appréciation ne sera admis que si le jugement de valeur repose sur des éléments de fait qui sont objectivement faux ou bien s'il a été établi sur la base de critères qui ne sont pas usuels (décision précitée de la Commission de recours du 6 octobre 2000, in JAAC 65.44 consid. 2a/bb et décision de la Commission de céans du 12 mars 2002, en la cause B. [CRP 2001-019], consid. 2b et références citées).

En principe, le certificat doit favoriser l'avenir économique du collaborateur et ses recherches en vue d'un nouvel emploi (ATF 107 IV 35) ; par conséquent, il devrait être formulé de manière bienveillante (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., ad art. 330a CO, ch. 1.3 et 1.6 avec renvois). Toutefois, la bienveillance de l'employeur trouve sa limite dans le devoir de vérité précité, le droit de l'employé ne pouvant être celui d'obtenir un bon certificat, mais un certificat correspondant à la vérité de manière objective (cf. décisions de la Commission de recours du 31 mai 2001, in JAAC 65.95 consid. 2b/aa et du 6 octobre 2000, in JAAC 65.44 consid. 2a/cc). Ainsi, des éléments négatifs doivent pouvoir figurer dans un certificat complet, lorsqu'ils sont véridiques et importants (décision précitée du 12 mars 2002, en la cause B. [CRP 2001-019], consid. 2c). Dans ce cadre, des vœux de correction de minime importance demandés par rapport à un certificat correct en soi devront être en principe rejetés par le juge, l'employé n'ayant de manière générale aucun droit à ce que l'employeur choisisse certaines formulations plutôt que d'autres (cf. Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, in *Leitfaden zum Arbeitsvertrag*, 5^e éd., Zurich 1993, ad art. 330a note 3 et 5 ; Peter Münch, *Von der Kündigung und ihren Wirkungen*, in *Handbücher für die Anwaltspraxis, Stellenwechsel und Entlassung*, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1997, ch. marg. 1.87 et 1.95).

Le certificat doit encore contenir tous les éléments de fait ainsi que toutes les appréciations qui ont de l'importance pour le jugement d'ensemble du collaborateur concerné (décision précitée de la Commission fédérale de recours du 6 octobre 2000, in JAAC 65.44 consid. 2a/dd ; JAR 1996, p. 274). L'on ne peut cependant pas faire figurer n'importe quelle information dans le certificat de travail, les renseignements devant s'y trouver étant dictés principalement par l'intérêt des tiers. En même temps, aucun intérêt supérieur du collaborateur ne doit s'opposer à leur mention (décision précitée du 12 mars 2002, en la cause B. [CRP 2001-019], consid. 2d et références citées).

cc) Il découle des principes précités que le certificat de travail doit, en règle générale, comporter les informations suivantes : la description précise et détaillée de l'activité exercée et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin des rapports de travail, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que celle relative à l'attitude du travailleur dans l'entreprise (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., ad art. 330a CO, ch. 1.3 et références citées), savoir les prestations et le comportement de manière générale de l'employé concerné. Sous le terme de prestation, l'on comprend aussi bien les connaissances professionnelles que leur mise en application effective dans l'exécution du travail. Par comportement, l'on entend toutes les autres qualités qui influencent l'aptitude au service du collaborateur et qui se révèlent au grand jour dans le cadre du travail, c'est-à-dire avant tout le comportement en service du destinataire du certificat (Wilhelm Schönenberger/Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, Zurich 1996, art. 330a CO note 14). Cela englobe donc ses relations avec ses supérieurs et ses collègues ainsi que, le cas échéant, avec les collaborateurs sous ses ordres et les tiers, la capacité à travailler en équipe, le respect des directives et des prescriptions, le comportement en tant que manager, ainsi que le goût des responsabilités (cf. décision précitée de la Commission de recours du 31 mai 2001, in JAAC 65.95 consid. 3a).

Dans un certificat complet doivent également figurer des indications sur les motifs de départ au sens étroit – c'est-à-dire sur la manière juridique dont se sont achevés les rapports de service – lorsque cela contribue à l'appréciation de l'image d'ensemble du collaborateur (JAR 1988, p. 251 s. ; Streiff/von Kaenel, op. cit., art. 330a CO note 3). Des informations au sujet des motifs qui ont conduit au licenciement de l'employé sont également un élément nécessaire du certificat, lorsqu'elles servent à forger l'image d'ensemble du collaborateur.

b) En l'espèce, le recourant ne développe pas, à l'appui de ses écritures à la Commission de céans, de griefs précis à l'encontre du certificat de travail établi le 25 novembre 2003 par son employeur et dûment modifié par le DFI, en ce sens que le certificat de travail ne doit pas contenir les motifs de la résiliation des rapports de travail. Il dicte toutefois, à l'appui de ses conclusions, le contenu souhaité dudit certificat. Les modifications ainsi requises portent principalement sur le descriptif des tâches accomplies pour le Y, ainsi que sur la qualité des prestations accomplies, outre certaines corrections de forme, respectivement de reformulation de certains éléments factuels ou relevant de l'appréciation de l'employeur.

Le certificat de travail litigieux – sous réserve des amendements devant encore être apportés en vertu de la décision entreprise – apparaît complet et conforme à la réalité, dans la mesure où il contient, comme l’a relevé à juste titre le DFI, précisément tous les éléments nécessaires pour permettre au recourant de recouvrer un emploi dans son domaine d’activité. Il contient en effet une description précise et détaillée de l’activité exercée et des fonctions occupées dans l’entreprise, la date du début des activités du recourant, de même qu’une appréciation claire de l’activité de ce dernier – le Y précisant notamment en effet que les mandats « gérés par le team dont fait partie X ont présenté une performance moyenne supérieure aux indices de références » – et du comportement adopté par l’intéressé dans le cadre de l’entreprise, notamment vis-à-vis de ses collègues. Il en résulte une impression positive à sa lecture qu’il sied de souligner. Il est vrai toutefois qu’il importera d’adapter le nouveau certificat à la situation actuelle en ce qui concerne la fin des rapports de travail. Aussi, sous la réserve des amendements devant être apportés en relation avec les motifs de départ et la date de fin des rapports de travail (fin mars 2004), la Commission de céans ne donne-t-elle pas suite aux autres modifications requises, celles-ci étant de minime importance et tenant plus de la forme que du contenu. Comme on l’a vu, le recourant n’est pas à même de choisir une autre formulation plus élogieuse, respectivement n’est pas en droit d’exiger certaines formulations plutôt que d’autres, lorsque le contenu et la forme du certificat de travail sont en soi corrects et adéquats.

8.– a) Compte tenu de ce qui précède, le présent recours doit être rejeté, étant toutefois précisé que la fin des rapports de travail doit être reportée au 31 mars 2004, et la décision entreprise confirmée.

b) Conformément à l’art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours devant la Commission de céans est gratuite, à moins que la partie n’ait recouru par témérité. Tel n’est pas le cas en l’espèce. Il ne sera au surplus pas alloué d’indemnité à titre de dépens, tant le DFI que le Y intervenant en qualité d’autorités fédérales parties à la procédure au sens de l’art. 8 al. 5 de l’ordonnance sur les frais et indemnités en procédure administrative du 10 septembre 1969 (RS 172.041.0) (cf. également art. 64 PA ; JAAC 67.6 consid. 4 ; Moser, op. cit., ch. 4.18).

Par ces motifs,

la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral

prononce :

1. Le recours de X du 27 septembre 2004 est rejeté au sens des considérants et la décision du Département fédéral de l'intérieur (DFI) du 24 août 2004 est confirmée.
2. Il n'est pas perçu de frais de procédure.
3. Il n'est pas alloué d'indemnité à titre de dépens.
4. La présente décision est notifiée par écrit au recourant et au Département fédéral de l'intérieur (DFI). Elle est également communiquée au Y.

Indication des voies de droit

Les décisions rendues par la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral sur la base de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers ; RS 172.220.1) peuvent faire l'objet d'un recours de droit administratif au Tribunal fédéral dans les trente jours dès leur notification, pour autant qu'elles concernent **la résiliation des rapports de service** ou bien **l'égalité des sexes en matière de rapports de service** (art. 100 al. 1 let. e et art. 100 al. 2 let. b de la loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943 [OJ; RS 173.110]). Dans les autres cas, les décisions sur recours de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral sont, conformément à la LPers, définitives.

Si la voie du recours de droit administratif est ouverte, le mémoire de recours doit être adressé en trois exemplaires au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Il indique les conclusions, motifs et moyens de preuve et porte la signature du recourant ou de son mandataire; celui-ci y joint l'expédition de la décision attaquée et les pièces invoquées comme moyens de preuve, lorsqu'elles se trouvent entre ses mains (art. 106 al. 1 et art. 108 al. 1 et 2 OJ). Le délai ne court pas (art. 34 al. 1 OJ):

- a) Du 7^e jour avant Pâques au 7^e jour après Pâques inclusivement;
- b) Du 15 juillet au 15 août inclusivement;
- c) Du 18 décembre au 1^{er} janvier inclusivement.

Commission fédérale de recours en
matière de personnel fédéral

Le président

La greffière

André Moser

Anne Tissot Benedetto