

# Commission de recours interne des EPF

Case postale | CH-3001 Berne

Gutenbergstrasse 31 | 3011 Berne | T +41 31 310 05 30 | F +41 31 310 05 31 | E-Mail info@ethbk.ch

Procédure no 5614

## Décision du 28 avril 2016

Participants :

les membres de la Commission

Hansjörg Peter, président ; Beatrice Vogt, vice-présidente ;  
Consuelo Antille, Jonas Philippe, Dieter Ramseier et  
Yolanda Schärli

Greffière

Joanna Allimann

en la cause

Parties

**A** \_\_\_\_\_,  
recourant,

contre

**Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),**  
Ressources humaines, EPFL RH, BI A1 407 (Bâtiment BI),  
Station 7, 1015 Lausanne,  
représentée par Mme Sylvie Randin, juriste,  
intimée,

Objet du recours

**Durée des rapports de travail, salaire,  
protection de la santé et de la personnalité,  
demande d'indemnisation financière**  
(décision de l'EPFL du 17 octobre 2014)

**Faits :**

A. A\_\_\_\_\_ (ci-après : le recourant) a été engagé par l'EPFL en tant qu'assistant-doctorant le 1<sup>er</sup> avril 2007 ; son taux d'occupation, tel qu'il était indiqué sur son contrat de travail, était alors de 75 %. Il a été immatriculé à l'école doctorale le 4 mai 2007, puis admis au doctorat le 27 mai 2008 ; il a réalisé sa thèse au sein du laboratoire de systèmes robotiques (LSRO, faisant partie de la faculté des sciences et techniques de l'ingénieur [STI]), sous la direction du prof. B\_\_\_\_\_. Le 18 mai 2009, son contrat de travail a été modifié, en ce sens que son taux d'occupation a été augmenté à 100 % à partir du 1<sup>er</sup> mai 2009.

Souffrant d'une malformation cardiaque (anévrisme aortique), le recourant a dû subir une intervention chirurgicale à cœur ouvert, incluant la pose d'une prothèse aortique mécanique, le 8 mai 2009. Il a été absent pour raison de maladie, à 100 % du 7 mai au 12 août 2009, puis à 50 % du 13 août au 30 septembre 2009.

Sa thèse, déposée le 21 mars 2011 et défendue le 4 mai 2011, a été acceptée sous réserve d'une liste de corrections, pour lesquelles il disposait d'un délai de six mois. Ses rapports de travail avec l'EPFL, qui devaient initialement prendre fin le 31 mars 2011, ont finalement pris fin le 31 août 2011, après que deux prolongations lui eurent été accordées. Il a rendu sa thèse corrigée le 22 août 2011 et la réserve a été levée le 15 septembre 2011. Sa soutenance publique a eu lieu le 18 novembre 2011.

B. Le 16 janvier 2012, A\_\_\_\_\_ a écrit un courrier adressé à la General Counsel de l'EPFL, dans lequel il s'est plaint de plusieurs motifs relevant tant du droit du personnel que de la probité scientifique, ces derniers étant traités dans une procédure séparée (cf. procédures no 6812, 2113, 0614 et 2115).

N'obtenant aucune réponse concernant ses griefs relatifs au droit du personnel, malgré ses demandes réitérées et malgré la décision de la CRIEPF du 23 avril 2013 enjoignant l'EPFL à rendre une décision sur ce point (cf. procédure no 6812), il a interjeté un recours pour déni de justice le 22 février 2014, dans lequel il a implicitement demandé l'octroi d'une indemnité pour le préjudice qu'il avait subi (à ce propos, cf. les motifs invoqués dans son courrier du 16 janvier 2012 ; dossier no 2113). Ce recours a été admis par la CRIEPF le 26 août 2014 (cf. procédure no 2314). La cause a alors été renvoyée à l'EPFL avec l'injonction de statuer sans délai – dans une décision motivée, désignée comme telle et indiquant les voies de recours – sur les griefs du recourant relevant du droit du personnel.

C. Par décision du 17 octobre 2014, l'intimée a rejeté toutes les prétentions du recourant, estimant qu'il n'avait pas démontré avoir subi un dommage, quel qu'il soit.

D. Dans le recours qu'il a interjeté le 21 octobre 2014, le recourant a principalement conclu à l'annulation de la décision précitée, faisant valoir que celle-ci n'était pas suffisamment motivée. Subsidiairement, il a sollicité l'octroi d'une compensation financière pour le préjudice total qu'il avait subi. Enfin, il a demandé qu'une expertise concernant la protection de sa santé ainsi qu'une enquête administrative détaillée relative à l'encadrement de sa thèse soient ordonnées.

E. Après avoir accusé réception du recours, la juge d'instruction de la CRIEPF a, par décision incidente du 27 octobre 2014, transmis à l'intimée des copies du recours et de ses annexes, en lui impartissant un délai de 30 jours pour présenter sa réponse. Dans sa réponse du 13 novembre 2014, l'EPFL a déclaré maintenir ses précédentes déterminations.

F. Par décision incidente du 18 novembre 2014, une copie de la réponse de l'intimée a été transmise au recourant et un délai lui a été imparti pour fournir une réplique. Le 21 novembre 2014, le recourant a répondu qu'il n'avait aucun commentaire à apporter à la réponse de l'EPFL et qu'il maintenait intégralement ses précédentes conclusions.

G. Invitée à faire part de ses éventuelles observations, l'intimée a, par courrier du 8 décembre 2014, déclaré qu'elle n'avait pas d'observations à fournir, autres que celles précédemment produites. Une copie de ce courrier a été transmise au recourant pour information le 11 décembre 2014.

H. Par décision incidente du 2 juin 2015, la juge d'instruction de la CRIEPF, considérant qu'un complément d'instruction s'avérait nécessaire, a imparti à l'EPFL un délai pour produire, d'une part, l'intégralité du dossier personnel du recourant et, d'autre part, la prise de position écrite du prof. B\_\_\_\_\_ sur les allégations du recourant.

Après avoir demandé et obtenu une prolongation de délai, l'intimée a fourni ces documents le 30 juin 2015.

Au vu des informations contenues dans ces pièces et des allégations du recourant, des renseignements supplémentaires ont été demandés à l'EPFL, par décision incidente du 7 juillet 2015. D'autres renseignements lui ont encore été demandés par décisions incidentes des 3 septembre, 24 septembre et 15 octobre 2015. L'EPFL a fourni les informations requises par

courriers des 10 juillet, 14 septembre, 6 octobre et 27 octobre 2015. Invité à faire part à la CRIEPF de ses observations, le recourant a réagi par courriers des 24 juillet, 5 août, 14 octobre et 8 novembre 2015 ; il a notamment sollicité la production, par l'EPFL, de l'intégralité de son dossier, comprenant son dossier des ressources humaines ainsi que son dossier académique et de suivi de thèse.

I. En date du 9 novembre 2015, la CRIEPF – doutant de sa compétence sur plusieurs points du recours – a ouvert un échange de vues avec le Tribunal administratif fédéral (ci-après : le TAF), en vertu de l'art. 8 al. 2 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021).

Le TAF a répondu par courrier du 25 novembre 2015. Il a considéré qu'il n'était selon toute vraisemblance pas compétent pour connaître du recours, sans décision préalable de la CRIEPF.

Les allégations des parties seront examinées dans les considérants qui suivent, dans la mesure où elles sont déterminantes pour la décision.

## **La Commission de recours interne des EPF considère en droit :**

1. Selon l'art. 37 al. 3 de la loi du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales (loi sur les EPF, RS 414.110), la CRIEPF statue sur les recours contre les décisions rendues par les EPF.

La décision de l'EPFL du 17 octobre 2014 est une décision au sens de l'art. 5 PA.

Par ailleurs, le recourant possède la qualité pour recourir (art. 48 PA) et a respecté les prescriptions de forme ainsi que les délais (art. 50 al. 1 et 52 al. 1 PA).

En conséquence, le recours du 21 octobre 2014 est recevable en la forme.

2. La CRIEPF examine en principe librement avec un plein pouvoir d'examen les griefs invoqués. En outre, elle constate les faits et applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués à l'appui du recours (art. 62 al. 4 PA) ni par l'argumentation juridique développée dans la décision attaquée (cf. Benoît Bovay, *Procédure administrative*, 2<sup>ème</sup> éd., Berne 2015, p. 619ss ; Pierre Moor/Etienne Poltier, *Droit administratif*, vol. II, 3<sup>e</sup> éd., Berne 2011, n. 2.2.6.5 ; André Moser/Michael Beusch/Lorenz Kneubühler, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, Bâle 2008, n. 2.165). En principe, la CRIEPF se limite cependant à l'examen des 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.).

3. En procédure administrative contentieuse, ne peuvent faire l'objet d'un recours que les prétentions ou rapports juridiques à propos desquels l'autorité administrative compétente s'est prononcée par le biais d'une décision au sens de l'art. 5 PA ou, d'après une interprétation correcte de la loi, aurait dû se prononcer. Dès lors qu'elle est déférée à l'autorité de recours, cette décision – soit plus précisément son dispositif – devient l'objet de la contestation. La motivation de la décision attaquée, quant à elle, ne peut servir qu'à interpréter la portée du dispositif en cas de doute, ou lorsque le dispositif renvoie expressément aux considérants.

Ainsi, la décision attaquée constitue non seulement l'une des conditions (formelle) de recevabilité du recours, mais délimite à l'égard du recourant le « cadre » matériel admissible de l'objet du litige, lequel est défini par les points du dispositif expressément contestés par le recourant dans ses conclusions. L'autorité de recours n'examine en principe pas les prétentions et les griefs qui n'ont pas fait l'objet du prononcé de l'autorité inférieure (et sur lesquels celle-ci n'était pas non plus

tenue de se prononcer), sous peine de détourner sa mission de contrôle, de violer la compétence fonctionnelle de dite autorité, d'enfreindre le principe de l'épuisement des voies préales et, en définitive, de priver les parties d'un degré de juridiction. C'est pourquoi, au titre de l'unité de la procédure, le recourant ne peut en principe que réduire l'objet du litige – en renonçant à remettre en cause certains points du dispositif de la décision attaquée –, mais non pas l'élargir. Par ailleurs, les points non contestés de la décision attaquée acquièrent force exécutoire formelle, de sorte que les conclusions sont en règle générale scellées au terme du mémoire de recours. Exceptionnellement, l'autorité de recours peut, dans le cadre de la procédure de recours, admettre de nouvelles conclusions, voire traiter une relation juridique qui n'a pas fait l'objet d'une décision préalable, lorsque celles-ci sont en rapport très étroit avec l'objet du litige et reposent sur un état de fait commun avec lui, pour autant cependant que l'autorité précédente se soit prononcée à ce sujet au cours de la procédure (cf. ATAF 2014/24 consid. 1.4.1, ATAF 2009/37 consid. 1.3 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-678/2015 du 28 juillet 2015 consid. 3.1 et réf. cit., B-789/2011 du 2 septembre 2013 consid. 1.2 et 1.5 et réf. cit. ; Bovay, op. cit., p. 554ss et réf. cit. ; Jérôme Candrian, Introduction à la procédure administrative fédérale, Bâle 2013, n. 182 p. 108s. et réf. cit. ; Alfred Kölz/Isabelle Häner/Martin Bertschi, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 3<sup>ème</sup> éd., Zurich 2013, n° 687).

4. Afin de déterminer l'objet du présent litige, il convient tout d'abord de rappeler l'ensemble des griefs soulevés par le recourant.

4.1 Dans son courrier du 16 janvier 2012 (dossier no 2113), son recours pour déni de justice du 22 février 2014 (dossier no 2314) et sa réplique du 23 mai 2014 (dossier no 2314), le recourant expose en substance ce qui suit.

4.1.1 Entre 2007 et 2010, il a collaboré avec ses collègues du LSRO ainsi qu'une équipe de l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich (EPFZ) dans le cadre d'un projet de la Commission pour la technologie et l'innovation (ci-après : projet CTI), ayant pour partenaire industriel la société C\_\_\_\_\_. Depuis qu'il a commencé à obtenir des résultats en matière de mobilité magnétique au premier semestre 2008, il n'a cessé de subir des attaques systématiques de la part de D\_\_\_\_\_, un doctorant de l'EPFZ collaborant également à ce projet et travaillant sur le même sujet que lui. Malgré les décisions prises à la fin 2008, au cours d'une discussion ayant pour but de redéfinir et recadrer les relations de travail, aucune action concrète n'a été entreprise pour empêcher ces attaques. En janvier 2009, lors d'une importante réunion avec C\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_ a présenté un prototype appelé « ETH-MSD » (MSD signifiant « Magnetic

Switchable Device »), alors que lui-même travaillait principalement sur les MSD depuis le début du projet, étant donné qu'il s'agissait de son thème principal de recherche et colonne vertébrale de sa thèse ; si le système présenté par D\_\_\_\_\_ était non dénué d'intérêt et d'une réalisation astucieuse, le nom et la démarche représentaient toutefois une attaque grave envers son travail, ayant pour conséquence de fausser l'appréciation du partenaire industriel au moment de prendre des décisions importantes et stratégiques, notamment le choix de déposer des brevets ; lui-même avait en effet présenté un autre prototype – très innovant (pour lequel il avait d'ailleurs reçu un prix par la suite) – lors de cette même réunion, laquelle fut finalement un échec total. Le prof. B\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_, qui s'étaient pourtant engagés à ce que le prototype de D\_\_\_\_\_ ne soit pas présenté, ne sont pas du tout intervenus. A la suite de ladite réunion, les membres du groupe de l'EPFL participant au projet CTI ont reçu de plus en plus de courriers électroniques agressifs de la part de D\_\_\_\_\_, leur reprochant l'échec de la rencontre. Personne n'a toutefois réagi.

Le 8 mai 2009, sa malformation cardiaque s'étant aggravée, il a dû subir une intervention chirurgicale à cœur ouvert, incluant la pose d'une prothèse aortique mécanique. Il a été absent pour raison de maladie, à 100 % du 7 mai au 12 août 2009, puis à 50 % du 13 août au 30 septembre 2009. L'opération, la convalescence, la réadaptation et le retour au travail ont été une épreuve éprouvante et pénible. A son retour au travail, il a souffert de graves troubles de la concentration et de troubles du sommeil, accentués par les effets secondaires de son importante médication (qu'il a dû poursuivre pendant une année) ; il a également subi une importante gêne phonique due au bruit provoqué par sa prothèse aortique mécanique, au moins pendant six mois.

A son retour, son directeur s'est contenté de lui remettre une lettre adressée à son médecin, attestant de la gravité des attaques de D\_\_\_\_\_, mais n'a toutefois pris aucune nouvelle par la suite. Bien qu'il lui ait promis oralement de ne plus jamais avoir affaire à D\_\_\_\_\_ – ce qui semblait réaliste puisque le projet CTI prenait fin au mois de janvier 2010 –, le prof. B\_\_\_\_\_ n'a absolument rien entrepris pour empêcher la présence de celui-ci lors de la séance de clôture du projet, ni la relance de la collaboration avec l'EPFZ (et donc avec D\_\_\_\_\_) sur un projet de système d'accrochage des robots volants, laquelle avait pourtant été gelée à la suite des événements de janvier 2009. Le stress que cela a engendré n'était pas du tout compatible avec son état de santé, mais ni son directeur de thèse ni E\_\_\_\_\_ n'ont pris leurs responsabilités pour exclure D\_\_\_\_\_. Celui-ci l'a ensuite violemment pris à partie lors de la conférence Clawar au mois d'août 2010 ; or, au lieu de prendre des mesures appropriées à l'encontre de D\_\_\_\_\_, le prof. B\_\_\_\_\_ a unilatéralement décidé de cesser toute collaboration avec l'EPFZ et de rappeler les prototypes mis à disposition, de sorte que lui-même

n'a pas pu bénéficier des résultats du travail qu'il avait effectué pour le développement du système d'accrochage des robots volants. Au mois de février 2011, alors qu'il était en phase de rédaction de sa thèse et pensait que toute collaboration avec D.\_\_\_\_\_ avait définitivement cessé, son directeur de thèse l'a obligé à participer à une publication commune sur l'ensemble du projet CTI ; afin de faire pression sur lui, il l'a même menacé de lui interdire de soumettre 4 publications en vue de la conférence Clawar 2011. Depuis lors, il a rencontré d'importants problèmes d'hypertension qui ont fortement diminué sa faculté de concentration ; en mai 2011, son travail de rédaction concernant cette publication commune a été critiqué par le prof. B.\_\_\_\_\_, qui le jugeait partial ; il a ensuite souffert d'une nouvelle crise d'hypertension, ce qui l'a obligé à prendre quelques jours de repos ; suivant le conseil de son médecin de se ménager, il a fini par se retirer de ladite publication.

Pour ces raisons, le recourant fait valoir que son directeur de thèse (et donc supérieur hiérarchique) n'a pas respecté son obligation de protéger sa personnalité, en relation avec les attaques systématiques de D.\_\_\_\_\_ envers son travail, et n'a pas non plus respecté son obligation de protéger sa santé, dès lors qu'il n'a pas tenu sa promesse de tenir D.\_\_\_\_\_ à l'écart alors que ce conflit lui faisait subir un stress totalement incompatible avec sa maladie.

4.1.2 Lorsqu'il a repris son travail après son absence pour raison de maladie, le prof. B.\_\_\_\_\_ ne s'est pas non plus inquiété de savoir comment il allait, s'il éprouvait des difficultés ou si des aménagements étaient nécessaires. La durée de son doctorat n'ayant pas été prolongée, il a été soumis à un stress excessif en fin de thèse, ce qui, en plus du conflit avec D.\_\_\_\_\_, n'a fait que nuire à sa santé. Depuis le mois de novembre 2010, il a notamment été soumis à un rythme de travail insoutenable pour terminer sa thèse dans les temps. Le prof. B.\_\_\_\_\_ lui a même imposé de travailler durant ses vacances en Suède en février 2011.

A ce propos, le recourant soutient que son directeur de thèse n'a pas non plus respecté son obligation de protéger sa santé.

Il fait également valoir une violation des principes de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances, dès lors qu'il a bénéficié de moins de temps que ses collègues pour terminer sa thèse (au vu de son absence pour raison de maladie) ; or, selon la pratique générale de l'EPFL, des prolongations de six mois étaient fréquentes.

4.1.3 Par ailleurs, le recourant allègue avoir souffert de lacunes dans l'encadrement, la direction et le suivi de sa thèse, allant à l'encontre de la directive du 21 novembre 2005 concernant la formation doctorale à l'EPFL (LEX 2.4.1) ; à titre d'exemples, il relève que son directeur de thèse

n'a pas relu sa thèse avant son dépôt, lui a refusé son aide depuis la mi-juin 2011 et pendant toute la période de correction, allant même jusqu'à refuser tout contact, et l'a exclu du laboratoire avec interdiction de participer aux séances hebdomadaires. Sur ce point, le recourant invoque également une violation du principe de l'égalité de traitement, l'un de ses collègues du laboratoire LSRO ayant notamment bénéficié de conditions d'encadrement plus favorables.

Vu l'ensemble des difficultés rencontrées, et jugeant que le succès de sa thèse encourrait un véritable risque, il a sollicité l'intervention du directeur du programme doctoral EDPR (Systèmes de production et robotique), mais celui-ci a sèchement refusé de le recevoir. S'il a finalement pu obtenir sa thèse, c'est grâce à son propre engagement et à l'aide de personnes qui l'ont aidé en se substituant au rôle de son directeur de thèse. Il a d'ailleurs refusé que celui-ci assiste à sa soutenance publique, ce qui a été exceptionnellement accepté (cf. art. 21 al. 1 de la directive concernant la formation doctorale à l'EPFL).

4.1.4 Se fondant sur l'art. 3 de la directive du 1<sup>er</sup> octobre 2005 concernant les rapports de travail des assistants de l'EPFL (LEX 4.4.1), le recourant fait également valoir que la durée de ses rapports de travail aurait dû être prolongée de la durée exacte de son absence pour raison de maladie, voire plus étant donné que l'impact de sa maladie a provoqué un retard largement supérieur (environ le double) à la durée de son congé maladie telle qu'indiquée sur les certificats médicaux ; c'est la raison pour laquelle il a refusé de signer la dernière prolongation de son contrat.

S'agissant de cette prolongation – par laquelle son contrat a été prolongé du 31 mai 2011 au 31 août 2011 –, il remet aussi en cause sa validité, la forme écrite n'ayant été – selon lui – pas respectée (au vu de l'absence de sa signature).

4.1.5 Le recourant fait ensuite valoir qu'il a « perdu » deux semaines de salaire au mois de septembre 2011, du fait qu'il s'était engagé à participer à la conférence Clawar du 6 au 8 septembre 2011, qu'il n'avait donc pu commencer son nouvel emploi que le 15 septembre 2011 (au lieu du 1<sup>er</sup> septembre 2011, comme cela était initialement prévu), et que l'EPFL avait refusé de prolonger la durée de son engagement ou même de le défrayer pour sa participation à cette conférence.

A cet égard, il explique que sa participation était une condition posée par le prof. B\_\_\_\_\_ à la soumission de 4 publications au mois d'avril 2011 ; il avait accepté, pensant alors que sa thèse serait acceptée sans autre correction (sur la base de la confiance affichée par son directeur de thèse) et qu'il pourrait débiter un nouveau travail le 1<sup>er</sup> juin 2011 ; cela lui semblait en effet acceptable de demander trois jours de congé à son nouvel employeur, une fois sa période d'essai

terminée ; son contrat à l'EPFL ayant toutefois été prolongé jusqu'au 31 août 2011, il ne pouvait débiter un nouvel emploi que le 1<sup>er</sup> septembre 2011 ; ne pouvant décemment pas demander immédiatement un congé de trois jours, il a négocié auprès de son nouvel employeur afin de débiter deux semaines plus tard, soit le 15 septembre 2011.

4.1.6 Enfin, le recourant demande des explications concernant les « raisons douteuses » de l'augmentation de son taux d'occupation en mai 2009. Il réagit ainsi à l'affirmation de l'EPFL (cf. rappel des faits dans sa réponse du 14 mai 2014, dossier no 2314) selon laquelle son taux d'occupation était alors passé de 75 % à 100 %. A ce propos, il relève qu'il ne comprend pas pourquoi son salaire n'a pas été adapté, puisqu'il avait continué à recevoir un salaire presque équivalent à celui qu'il touchait auparavant à 75 %.

4.1.7 Pour tous ces motifs, le recourant a demandé à l'EPFL de rendre une décision et de lui fournir des explications. Il a également sollicité l'octroi d'une indemnité financière pour le préjudice subi.

4.2 Dans sa décision du 17 octobre 2014, l'EPFL a rejeté toutes les prétentions du recourant, relevant qu'aucun dommage – quel qu'il soit – n'avait été établi.

Le recourant a contesté cette décision, concluant principalement à son annulation pour violation de l'obligation de motiver, et subsidiairement à l'octroi d'une compensation financière pour le préjudice total qu'il avait subi. Il a également demandé que des mesures d'instruction complémentaires soient ordonnées, à savoir la production par l'EPFL de l'intégralité de son dossier (comprenant son dossier des ressources humaines ainsi que son dossier académique et de suivi de thèse), une expertise portant sur la protection de sa santé, ainsi qu'une enquête administrative relative à l'encadrement de sa thèse.

4.3 A ce stade, il y a encore lieu de déterminer si la CRIEPF est ou non compétente pour examiner tous les griefs précités.

4.3.1 Etant précisé que le recourant a finalement obtenu sa thèse et que son contrat de travail – de durée déterminée – n'a pas été résilié, mais est arrivé à échéance du seul fait de l'écoulement du temps, ses motifs relatifs à la protection de sa santé et de sa personnalité, à l'égalité de traitement, à l'égalité des chances et à l'encadrement de sa thèse, s'ils sont certes en lien avec ses rapports de travail avec l'EPFL, ne peuvent toutefois être examinés que sous l'angle d'un éventuel droit à des dommages-intérêts ou à une indemnité pour tort moral. C'est d'ailleurs ce qu'avait implicitement demandé le recourant dans son recours pour déni de justice du

22 février 2014, lorsqu'il avait affirmé avoir « très vraisemblablement [droit] à une indemnité vu le préjudice subi ».

Ainsi, la décision du 17 octobre 2014, par laquelle l'EPFL a rejeté « toute prétention » du recourant, relève partiellement de la loi fédérale sur la responsabilité de la Confédération, des membres de ses autorités et de ses fonctionnaires du 14 mars 1958 (LRCF, RS 170.32).

Conformément à la LRCF, c'est bien l'EPFL qui était compétente, en première instance, pour se saisir de la demande en réparation du préjudice déposée par le recourant (cf. arrêts du TAF A-4685/2007 du 24 juin 2009 consid. 3 et A-1006/2008 du 16 juin 2009 consid. 1.2). Sa décision y relative ne pouvait par contre pas faire l'objet d'un recours auprès de la CRIEPF (art. 37 al. 3 i. f. de la loi sur les EPF), mais auprès du TAF, selon l'art. 2 al. 3 de l'ordonnance du 30 décembre 1958 relative à la loi sur la responsabilité [ORCF, RS 170.321]).

C'est donc le TAF, et non la CRIEPF, qui est compétent pour statuer sur les griefs du recourant relatifs à la protection de sa santé et de sa personnalité, à l'égalité de traitement, à l'égalité des chances et à l'encadrement de sa thèse, et pour déterminer s'il se justifie de lui octroyer ou non une compensation financière pour ces motifs. C'est également le TAF qui est compétent pour déterminer s'il convient ou non d'ordonner les mesures d'instruction complémentaires qui se rapportent à ces motifs, à savoir notamment une expertise portant sur la protection de sa santé ainsi qu'une enquête administrative relative à l'encadrement de sa thèse.

Sur ces points, le dossier doit par conséquent être transmis au TAF, en vertu de l'art. 8 PA.

4.3.2 La CRIEPF est en revanche compétente pour statuer sur les prétentions salariales du recourant et sur ses griefs relatifs à la durée de ses rapports de travail. Seules ces questions font donc partie de l'objet du présent litige. Elles seront examinées dans les considérants qui suivent.

5. Avant tout, il y a lieu de se prononcer sur le grief formel soulevé par le recourant, celui-ci ayant fait valoir que la décision de l'EPFL du 17 octobre 2014 n'était pas suffisamment motivée.

5.1 Comme relevé ci-dessus (cf. *supra* consid. 4.3.1), s'agissant des motifs du recourant relatifs à la protection de sa santé et de sa personnalité, à l'égalité de traitement, à l'égalité des chances et à l'encadrement de sa thèse, c'est le TAF qui est compétent ; c'est donc lui qui déterminera si l'EPFL a suffisamment motivé sa décision sur ces points.

5.2 Le point de savoir si la motivation de la décision attaquée est ou non suffisante sera donc uniquement examiné sous l'angle des questions relatives aux prétentions salariales du recourant et à la durée de ses rapports de travail.

5.2.1 L'obligation pour l'autorité de motiver sa décision, que la jurisprudence a déduite du droit d'être entendu (consacré à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst., RS 101] et concrétisé à l'art. 35 PA), doit permettre à son destinataire d'en comprendre le sens et la portée et, le cas échéant, de l'attaquer en toute connaissance de cause. Pour répondre à ces exigences, le juge doit mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision. Il n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (cf. ATF 138 IV 81 consid. 2.2, ATAF 2012/23 consid. 6.1.2, arrêt du TF 2C\_1153/2014 du 11 mai 2015 consid. 3.1, et jurispr. cit.). Il n'y a violation du droit d'être entendu que si l'autorité ne satisfait pas à son devoir minimum d'examiner les problèmes pertinents (cf. ATF 133 III 235 consid. 5.2, arrêt du TF 2C\_56/2015 du 13 mai 2015 consid. 2.1, et jurispr. cit.).

Le droit d'obtenir une décision motivée est de nature formelle. Sa violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée, indépendamment de la question de savoir si cette violation a eu une influence sur l'issue de la cause. Ce principe doit toutefois être relativisé, dès lors qu'une éventuelle violation du droit d'être entendu peut exceptionnellement être réparée – motif pris du principe de l'économie de procédure – lorsque l'autorité inférieure a pris position sur les arguments décisifs dans le cadre de la procédure d'échange d'écritures et que le recourant a pu se déterminer librement à ce sujet (ATAF 2012/24 consid.3.4, 2008/47 consid. 3.3.4 ; arrêts du TAF C-1412/2012 du 5 août 2014 consid. 3.1, D-1991/2014 du 7 juillet 2014 consid. 5.3, et jurispr. cit.).

5.2.2 En l'espèce, comme le soutient le recourant à juste titre, la décision de l'EPFL du 17 octobre 2014 manque clairement de motivation. En effet, l'intimée a repris presque mot pour mot – à quelques détails près – le contenu de sa réponse du 14 mai 2014 (dossier no 2314), laquelle ne répondait déjà pas à tous les arguments du recourant. Ainsi, l'EPFL s'est contentée d'affirmer que le recourant ne démontrait aucun dommage, de contester l'ensemble de ses prétentions et d'affirmer que celles-ci étaient sans objet puisqu'il avait finalement obtenu son doctorat, sans toutefois fournir d'explication détaillée. Cela n'était manifestement pas suffisant pour que le recourant puisse l'attaquer en toute connaissance de cause.

Cela étant, dans le cadre des nombreux échanges d'écritures qui sont intervenus dans la présente procédure, l'EPFL a pris position de manière complète sur les griefs du recourant relatifs à son salaire ainsi qu'à la durée de ses rapports de travail, et a également fourni la prise de position détaillée du prof. B\_\_\_\_\_. Le recourant s'est quant à lui déterminé à ce propos, de sorte

que, pour des motifs d'économie de procédure, la violation de son droit d'être entendu peut être considérée comme étant réparée.

5.2.3 Ainsi, le grief formel soulevé par le recourant – en tant qu'il se rapporte aux questions précitées – doit être rejeté.

6. Il convient désormais de déterminer si les prétentions salariales du recourant ainsi que ses griefs relatifs à la durée de ses rapports de travail sont ou non fondés.

A ce propos, le recourant a demandé à la CRIEPF d'ordonner la production, par l'EPFL, de l'intégralité de son dossier (comprenant le dossier des ressources humaines ainsi que son dossier académique et de suivi de thèse ; cf. notamment son courrier du 8 novembre 2015).

En vertu de l'art. 33 al. 1 PA, les moyens de preuve offerts par une partie sont admis s'ils paraissent propres à élucider les faits. Selon la jurisprudence, le droit d'être entendu tel qu'il est garanti par cette disposition comprend notamment le droit de produire des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'obtenir qu'il soit donné suite à ces offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela s'avère susceptible d'influer sur la décision à rendre. L'autorité peut mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (cf. ATF 140 I 285 consid. 6.3.1, 137 III 208 consid. 2.2, et réf. cit. ; ATAF 2013/9 consid. 7.1 et jurispr. cit. ; arrêt du TF 6B\_195/2015 du 24 mars 2015 consid. 2.1.1). Il est ainsi possible de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes lorsque le fait à établir est sans importance pour la solution du cas, qu'il résulte déjà de constatations ressortant du dossier ou lorsque le moyen de preuve avancé est impropre à fournir les éclaircissements nécessaires (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3216/2011 du 8 mars 2012 consid. 2.2, et D-7051/2009 du 1<sup>er</sup> mai 2012 consid. 4.2.3).

En l'espèce, pour ce qui est de sa compétence, la CRIEPF renonce à entreprendre la mesure d'instruction complémentaire demandée par le recourant, dès lors que celle-ci n'apparaît pas propre à influencer sur la présente décision ; le dossier est suffisamment complet pour être traité en l'état. Pour ce qui est de la compétence du TAF (cf. *supra* consid. 4.3.1), il appartiendra à celui-ci de déterminer si une telle mesure s'avère ou non nécessaire.

7. Concernant tout d'abord la durée de ses rapports de travail, il y a lieu de rappeler que le recourant avait été engagé le 1<sup>er</sup> avril 2007 et qu'il était au bénéfice d'un contrat de durée déterminée renouvelable d'année en année, conformément à l'art. 4 al. 1 de la directive du 1<sup>er</sup> octobre 2005 concernant les rapports de travail des assistants de l'EPFL (LEX 4.4.1).

Après avoir été prolongé d'une année à trois reprises, soit jusqu'au 31 mars 2011, le contrat du recourant a encore été prolongé – à sa demande – jusqu'au 31 mai 2011, puis finalement jusqu'au 31 août 2011 (cf. dossier personnel du recourant). C'est à cette date que ses rapports de travail avec l'EPFL ont effectivement pris fin. Le recourant estime toutefois qu'il aurait dû avoir droit à une prolongation supplémentaire, raison pour laquelle il avait refusé de signer l'ultime prolongation de son contrat (cf. lettre datée du 31 mai 2011 dans son dossier personnel). A ce propos, il soutient également que, sans sa signature, cette prolongation – qui constituait une modification de son contrat de travail – n'était pas valable, dès lors qu'elle n'avait pas été établie en la forme écrite.

7.1 En effet, selon les art. 13 de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers, RS 172.220.1) et 17 al. 1 de l'ordonnance du Conseil des EPF du 15 mars 2001 sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (OPers-EPF, RS 172.220.113), toute modification du contrat de travail – telle qu'une prolongation des rapports de travail – n'est valable que si elle a été établie en la forme écrite.

En vertu des art. 12 et 13 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations) du 30 mars 1911 (Code des obligations [CO], RS 220), applicables par analogie aux rapports de travail du personnel de la Confédération (cf. art. 6 al. 2 LPers), un contrat pour lequel la loi exige la forme écrite – et par conséquent la modification de ce contrat – doit être signé par toutes les personnes auxquelles il impose des obligations. Une prolongation d'un contrat de travail imposant des obligations tant à l'employeur qu'à l'employé, il va de soi que la lettre du 31 mai 2011, informant le recourant de la nouvelle date d'échéance de son contrat, devait être signée tant par celui-là que par l'EPFL.

A défaut de signature de la part du recourant, la modification de contrat du 31 mai 2011 devrait être annulée pour vice de forme. Il en va de même de la précédente modification du 4 janvier 2011, par laquelle le contrat du recourant avait été prolongé jusqu'au 31 mai 2011, et que celui-ci n'avait pas non plus signée. Toutefois, le recourant a effectivement travaillé jusqu'au 31 août 2011 et l'intimée lui a effectivement versé son salaire jusqu'à cette date. Le recourant a ainsi, par actes concluants, accepté les deux dernières modifications de son contrat de travail (cf. art. 1 al. 2, 320 al. 2 et 320 al. 3 CO). Dès lors qu'il remet en cause la validité de ces modifications en se

prévalant d'un vice de forme, il adopte un comportement contradictoire, contraire aux règles de la bonne foi (art. 5 al. 3 Cst.). Ce grief doit donc être écarté.

7.2 Quant à la question de savoir si le recourant aurait dû bénéficier d'une prolongation supplémentaire de son contrat, elle doit être examinée au regard de la législation applicable en la matière.

7.2.1 En vertu de l'art. 3 al. 2 de la directive concernant les rapports de travail des assistants de l'EPFL, la durée des rapports de travail peut être adaptée de manière appropriée pour des situations particulières (maternité, charge d'enfant(s), service militaire d'avancement ou toute interruption de force majeure) ; le doyen de la faculté et le chef de personnel sont compétents pour adapter la durée des rapports de travail.

Certes, cette disposition ne mentionne pas expressément la maladie comme exemple de situation particulière. Toutefois, le recourant, qui souffre d'une maladie cardiaque, qui a été absent durant environ 3 mois et demi en 2009 en raison de cette maladie (à 100 % du 7 mai au 12 août 2009, puis à 50 % du 13 août au 30 septembre 2009), et qui semble avoir souffert des suites de sa maladie pendant de nombreux mois après son retour, se trouvait incontestablement dans une situation particulière, laquelle pouvait être prise en compte pour une éventuelle prolongation de ses rapports de travail.

Cela étant, rien n'obligeait l'intimée à lui accorder une telle prolongation. En effet, l'art. 3 al. 2 précité ne fait aucune référence à un droit, mais uniquement à une possibilité de prolongation. L'EPFL dispose donc d'une large marge de manœuvre en la matière. Aussi longtemps que des éléments concrets de partialité font défaut et qu'un refus de prolongation ne semble pas complètement arbitraire, il convient de se référer à son opinion. Selon la jurisprudence et la doctrine, une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une règle ou un principe juridique clair et indiscuté ou lorsqu'elle contredit de manière choquante le sentiment de la justice ou de l'équité (ATF 140 III 167 consid. 2.1 ; ATAF 2009/57 consid.4.1.3 ; arrêt du TF 1C\_16/2015 du 3 septembre 2015 consid.4.1 ; arrêt du TAF B-793/2014 du 8 septembre 2015 consid. 5 ; Pierre Moor, Droit administratif, vol. I, 3<sup>ème</sup> éd., Berne 2012, p. 895 et réf. cit.).

Dans ses effets, une décision arbitraire doit aller « à rebours du bon sens ». Il ne ressort du dossier aucun indice permettant de penser que tel serait le cas en l'espèce. Dans les faits, le recourant a effectivement bénéficié de deux prolongations, d'une durée totale de 5 mois. De plus, il a rendu sa thèse corrigée le 22 août 2011 et avait vraisemblablement prévu de commencer son nouveau travail le 1<sup>er</sup> septembre 2011, de sorte qu'il ne se justifiait pas forcément de prolonger

son contrat au-delà du 31 août 2011. Certes, il a allégué n'avoir finalement commencé son nouvel emploi que le 15 septembre 2011. Toutefois, aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'EPFL a eu connaissance de ce report avant le 31 août 2011, ni que le recourant a expressément demandé une prolongation de 2 semaines pour cette raison, avant l'échéance de son contrat. D'ailleurs, le recourant a lui-même relevé que lorsqu'il s'était « engagé » à participer à la conférence Clawar 2011, il pensait pouvoir débiter son nouvel emploi déjà le 1<sup>er</sup> juin 2011. Il savait donc pertinemment qu'il ne serait plus employé par l'EPFL lorsqu'il s'y rendrait. Lorsque sa thèse a été acceptée sous réserve de corrections, il savait aussi qu'il ne pourrait commencer à travailler pour son nouvel employeur que le 1<sup>er</sup> septembre 2011. C'est alors de son propre chef qu'il a reporté son entrée en fonction au 15 septembre 2011 ; sur ce point, il a d'ailleurs déclaré qu'il avait pris cette décision parce-que cela lui permettrait, « *le cas échéant, en cas d'accord financier avec MER B \_\_\_\_\_, d'aller à Clawar sans prendre de congés ou d'hypothéquer [ses] chances lors de [sa] période d'essai* ». Si son raisonnement – selon lequel il ne pouvait décemment pas demander immédiatement 3 jours de congé – est compréhensible, il a toutefois fait ce choix en toute connaissance de cause, alors qu'il savait que l'EPFL ne prolongerait pas son contrat au-delà du 31 août 2011 et qu'il ne savait pas encore si un accord financier serait ou non accepté. Par ailleurs, comme il a finalement renoncé à participer à ladite conférence, il ne saurait faire valoir que sa participation était indispensable. De ce fait, il ne saurait pas non plus prétendre à quelconque défraiement de la part de l'EPFL.

7.2.2 Quant à l'art. 336c al. 2 CO, qui prévoit notamment une suspension du délai de congé donné avant une période d'incapacité de travail résultant d'une maladie (lorsque le délai n'a pas expiré avant cette période), il ne s'applique pas en cas de contrat de durée déterminée (cf. Rémy Wyler/Boris Heinzer, *Droit du travail*, 3<sup>ème</sup> éd., Berne 2014, p. 497 et 680 ; Christian Favre/Charles Munoz/Rolf A. Tobler, *Le contrat de travail – Code annoté*, éd. bis et ter, Lausanne 2010, ad art. 336c CO, pt 1.2 p. 299s.).

7.2.3 Enfin, le recourant ne saurait se prévaloir à bon droit d'une violation du principe de l'égalité de traitement s'agissant de la durée de ses rapports de travail, dans la mesure où il n'a pas démontré que d'autres assistants-doctorants se trouvant dans la même situation que lui (notamment sur le plan médical) auraient été traités différemment, en voyant leur contrat prolongé pour des motifs similaires à ceux qu'il a lui-même invoqués.

7.3 En conséquence, le recours, en tant qu'il concerne la durée des rapports de travail du recourant, doit être rejeté.

8. S'agissant de son salaire, le recourant indique ne pas comprendre pourquoi sa rémunération n'a pas suivi l'augmentation de son taux d'occupation au mois de mai 2009.

Aucune requête explicite n'est formulée à ce sujet. Toutefois, même si le recourant ne le fait pas valoir explicitement, ses interrogations et son raisonnement aboutissent à une demande implicite de sa part – à savoir toucher le montant qui aurait dû lui être versé ou du moins une indemnité – pour le cas où la CRIEPF arriverait à la conclusion que son salaire aurait dû suivre l'évolution de son taux d'occupation.

8.1 A cet égard, il y a lieu de rappeler les faits, tels qu'ils ressortent du dossier.

Le 1<sup>er</sup> avril 2007, le recourant a été engagé par l'EPFL en tant qu'assistant-doctorant, avec un taux d'occupation de 75 %. Son salaire de base était alors de CHF 58'059.– (à 100 %), soit CHF 43'544.25 à 75 % (cf. décompte de salaire du mois d'avril 2007). Le 1<sup>er</sup> janvier 2008 est entré en vigueur le nouveau système salarial adopté par l'EPFL ; les assistants-doctorants engagés après cette date – dits de la nouvelle génération – ont reçu un salaire forfaitaire de base, pour un taux d'occupation en principe de 100 %, alors que les assistants-doctorants engagés auparavant – dits de l'ancienne génération – sont restés rémunérés selon les principes de l'ancien système salarial (à ce sujet, cf. décision de l'EPFL du 4 juin 2007 sur l'introduction d'un salaire de base et d'un salaire complémentaire pour les assistants-doctorants). Le recourant, faisant partie des assistants-doctorants de l'ancienne génération, a continué à percevoir son ancien salaire annuel de base, qui était alors – au mois de janvier 2008 – de 60'260.– à 100 %, soit CHF 45'195.– à 75 % (cf. décompte de salaire du mois d'avril 2008).

Le 22 janvier 2009, le recourant a envoyé un courrier à Mme F\_\_\_\_\_, cheffe du personnel de la faculté STI :

*« Je rencontre des problèmes auprès de mes autorités fiscales (Fribourg) à cause du taux d'occupation à 75 % stipulé dans mon contrat. En effet, en toute logique, ils ne reconnaissent que 75 % de mes déductions pour dépenses professionnelles. Il m'a semblé entendre si [sic] et là que les doctorants nouvellement engagés ont le même salaire, mais avec un contrat à 100 %. Comment procéder pour que je puisse déduire l'intégralité de mes frais, mon taux d'occupation semble en effet largement dépasser les 100 % – sans ces déductions, je ne peux boucler mon budget selon mes prévisions. »*

Le 23 janvier 2009, Mme F\_\_\_\_\_ a fait part de cette demande au prof. B\_\_\_\_\_ :

*« A\_\_\_\_\_ m'a contacté hier, il souhaiterait être inscrit comme doctorant selon le nouveau système 2008. Il serait alors sur la base d'un 100 % (ce qui l'avantagerait par rapport aux impôts et refléterait la réalité). Son salaire serait donc modifié à 100 % ; 52'000.– CHF (puisque'il est en deuxième année).*

*Actuellement, il perçoit un salaire de 66'165.– CHF à 75 %, ce qui fait 49'624.– CHF. Il aurait donc une augmentation. Merci de me donner votre retour à ce sujet. »*

Le 29 avril 2009, le recourant a une nouvelle fois contacté Mme F\_\_\_\_\_:

*« Je me demande si, suite à ma demande, mon statut est maintenant à 100 %. Je sais que mon supérieur a été contacté, mais je n'en ai pas reçu de confirmation. »*

Au mois d'avril 2009, le salaire de base du recourant – qui était un assistant-doctorant de l'ancienne génération – était de CHF 66'165.– (à 100 %), soit CHF 49'623.75 à 75 %. A partir du 1<sup>er</sup> mai 2009, son taux d'occupation est passé de 75 % à 100 % (cf. lettre du 18 mai 2009, concernant la modification de son contrat) ; au mois de mai 2009, il a donc touché un salaire annuel brut de CHF 66'165.–, correspondant à son salaire de base du mois précédent.

Le 26 mai 2009, le prof. B\_\_\_\_\_ s'est étonné à ce propos auprès de Mme F\_\_\_\_\_:

*« A\_\_\_\_\_ avait fait la demande de passer sous le nouveau régime de doctorants (engagés à 100 % avec un salaire équivalent à l'ancien 75 %), ce qui aurait dû changer très peu dans son salaire mais qui lui aurait permis d'afficher son engagement à 100 % dans l'école. Suite à cette demande, A\_\_\_\_\_ a été augmenté ce mois de 25 % de salaire, ce qui n'était pas le but. Est-ce possible de corriger ce malentendu ? »*

Mme F\_\_\_\_\_ l'a alors informé de ce qui suit:

*« Il n'est pas possible de changer le statut d'un doctorant ancien régime. La seule chose que vous pouviez faire était d'augmenter son taux d'activité. Selon votre demande, le taux d'activité a été augmenté, nous n'avons jamais convenu de changer son statut ni son salaire ! Il est important de clarifier vos demandes. De plus, tous les doctorants avant 2008 sont au même régime, nous devons garder une cohérence et il n'y a aucune raison de ne pas donner le même traitement à A\_\_\_\_\_ et surtout pas pour des raisons fiscales qui ne nous regardent pas. Je vous laisse en discuter et me dire ce qu'il en est et ce que vous voulez faire. Nous pourrions alors discuter. »*

Le prof. B\_\_\_\_\_ lui a répondu ainsi:

*« A\_\_\_\_\_ s'était bien renseigné à ce sujet auprès de vous et vous aviez donné implicitement votre OK selon l'e-mail ci-dessous. Je ne comprends pas comment cette démarche n'a pas suivi son cours et pourquoi soudainement il est impossible de faire ce changement qui avait été envisagé en janvier. »*

Le 8 juin 2009, un courrier a été adressé au recourant, l'informant de la modification de son salaire, avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2009. Il y est indiqué que, sur proposition du prof. B\_\_\_\_\_ et du prof. G\_\_\_\_\_, son salaire de base sera de CHF 53'673.– à 100 %, et que son décompte de salaire du mois de juin 2009 lui indiquera le détail de ses nouvelles conditions salariales. Sur ce

décompte, la correction de salaire a été effectuée, et la différence correspondant à un montant annuel brut de CHF 12'492.–, perçue au mois de mai 2009, a été déduite.

8.2 Il ressort de ce qui précède que le salaire annuel de base du recourant a été modifié en cours de contrat, étant passé de CHF 66'165.– en mai 2009 à CHF 53'773.– en juin 2009.

8.2.1 Selon les explications fournies par l'EPFL dans le cadre de la présente procédure (cf. courriers de l'EPFL des 14 septembre et 6 octobre 2015), le salaire du recourant n'aurait pas « baissé », mais aurait uniquement été « adapté » [à son changement de statut] ; au mois de janvier 2009, celui-ci avait demandé à « passer » dans la nouvelle génération des assistants-doctorants afin qu'un taux d'occupation de 100 % – correspondant à son taux d'activité réel – soit indiqué sur sa fiche de salaire (pour pouvoir bénéficier de déductions fiscales complètes) ; sa demande avait été admise, raison pour laquelle son taux d'occupation avait été « adapté » à partir du 1<sup>er</sup> mai 2009, passant ainsi de 75 % à 100 % ; son salaire ne pouvait et ne devait toutefois pas augmenter ; il y avait eu une « erreur » dans son salaire du mois de mai 2009, dès lors que son salaire de base était resté inchangé et qu'il avait donc touché – à 100 % – un salaire plus élevé que celui auquel il avait droit (ce qui constituait aussi une inégalité de traitement avec les autres assistants-doctorants de la nouvelle génération) ; cette erreur avait simplement été corrigée au mois de juin 2009.

8.2.2 Si le recourant avait effectivement changé de statut pour se retrouver sous celui des assistants-doctorants de la nouvelle génération, il serait possible de conclure à une « adaptation » de son salaire. Tel n'est toutefois pas le cas. En effet, ainsi que Mme F\_\_\_\_\_ l'avait expliqué au prof. B\_\_\_\_\_ dans son courrier électronique du 26 mai 2009, il n'était « *pas possible de changer le statut d'un doctorant ancien régime* » ; la seule possibilité était donc d'augmenter son taux d'activité, mais sans « *changer son statut ni son salaire [de base]* ». Mme F\_\_\_\_\_ avait ajouté que tous les doctorants de l'ancienne génération étaient traités de la même manière, qu'il fallait garder une cohérence et qu'il n'y avait aucune raison de traiter le recourant différemment. Dans sa réponse à Mme F\_\_\_\_\_, le prof. B\_\_\_\_\_ s'était référé au courrier électronique de celle-ci du 23 janvier précédent, dans lequel – selon lui – elle avait implicitement donné son accord à un changement de statut du recourant. Or, dans ce courrier électronique, Mme F\_\_\_\_\_ ne faisait que l'informer de la situation dans laquelle se retrouverait le recourant s'il était inscrit comme assistant-doctorant de la nouvelle génération, sous le nouveau système 2008 ; elle avait d'ailleurs utilisé le conditionnel. En aucun cas, elle n'avait affirmé qu'un tel changement de statut était possible.

C'est aussi ce qui ressort de la décision de l'EPFL du 4 juin 2007 sur l'introduction d'un salaire de base et d'un salaire complémentaire pour les assistants-doctorants, dans laquelle il est expliqué

que les assistants dits de l'ancienne génération restaient rémunérés selon les principes de l'ancien système salarial.

Par ailleurs, ni le courrier du 18 mai 2009 ni celui du 8 juin 2009 (cf. *supra* consid. 8.1) ne font état d'un changement de statut du recourant ; le premier indique seulement que le taux d'occupation du recourant est passé de 75 % à 100 % à partir du 1<sup>er</sup> mai 2009, et le deuxième se limite à informer le recourant de la modification de son salaire, avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2009.

Il convient donc de considérer que le statut du recourant n'a pas changé en mai 2009, pas plus qu'il n'avait changé en janvier 2008. En tant qu'assistant-doctorant dit de l'ancienne génération, le recourant devait continuer à être traité comme tel jusqu'à la fin de son doctorat, respectivement de son contrat. Ainsi, son salaire de base, ne pouvant pas être « adapté » à un changement de statut qui n'avait pas eu lieu, devait rester le même qu'au mois d'avril 2009.

L'intimée a toutefois réduit le salaire de base du recourant à partir du 1<sup>er</sup> mai 2009 (cf. courrier du 8 juin 2009). Comme il ne pouvait pas s'agir d'une simple « adaptation » de salaire (cf. *supra*), il y a lieu d'examiner si cette réduction était justifiée.

8.3 Le salaire, régi par l'art. 322 al. 1 CO, est un élément essentiel du contrat. L'employeur doit verser au travailleur le salaire convenu. Il ne peut réduire unilatéralement ce salaire sans que le travailleur ne donne son accord ou qu'une clause contractuelle le permette ; une réduction unilatérale sans l'accord du travailleur constitue une inexécution partielle de l'obligation de payer le salaire. Si les parties peuvent décider d'un commun accord, en cours de contrat, de diminuer le salaire pour le futur sans observer une quelconque forme, un accord tacite (par exemple lorsque le travailleur a accepté à plusieurs reprises un salaire inférieur à celui convenu à l'origine), ne peut être reconnu qu'exceptionnellement. Aussi le juge doit-il faire preuve de retenue avant de déduire du silence d'un travailleur, à la suite de propositions de modifier le contrat dans un sens qui lui est défavorable, l'acceptation de telles propositions ; celle-ci ne peut être admise que dans des situations où, selon les règles de la bonne foi, du droit et de l'équité, une réaction expresse du travailleur s'imposait en cas de désaccord de sa part. S'agissant du fardeau de la preuve, il appartient à l'employeur d'établir les circonstances particulières permettant d'admettre que le travailleur a consenti tacitement à une réduction de salaire ; de telles circonstances sont notamment réunies s'il est reconnaissable pour le travailleur que l'employeur table sur son accord (tacite) et que, sans cela, il prendrait des mesures déterminées ou procéderait à son licenciement. Si tel est le cas, le travailleur doit alors exprimer dans un délai approprié son refus de la réduction salariale (cf. arrêts du TF 4A\_434/2014 du 27 mars 2015 consid. 3.2, 4A\_552/2013 du 4 mars

2014 consid. 4.1, et réf. cit. ; cf. également Rémy Wyler/Boris Heinzer, Droit du travail, 3<sup>ème</sup> éd., Berne 2014, p. 58s.).

8.3.1 L'EPFL relève que le recourant, lorsqu'il avait demandé l'adaptation de son taux d'occupation, était conscient que son salaire ne devait pas changer et ne l'avait d'ailleurs pas demandé. Sur ce point, elle se réfère au courrier électronique du recourant du 22 janvier 2009, dans lequel celui-ci faisait allusion aux doctorants nouvellement engagés, qui selon lui avaient « *le même salaire, mais avec un contrat à 100 %* ». Ainsi, l'intimée soutient implicitement que le recourant avait donné son accord tacite à la réduction de son salaire de base.

8.3.2 Il ressort effectivement du dossier que le recourant, qui voulait uniquement bénéficier d'une augmentation de son taux d'occupation pour des raisons fiscales – afin de pouvoir déduire l'intégralité de ses frais –, n'a jamais demandé un ajustement de son salaire à cette augmentation.

Certes, il ressort des pièces du dossier que ce qu'il souhaitait en premier lieu, c'était être traité comme les assistants-doctorants de la nouvelle génération, et donc changer de statut. Comme il pensait cela possible, il est évident qu'il croyait que son salaire ne serait pas fondamentalement modifié. A cet égard, il y a d'ailleurs lieu de relever que l'EPFL ne l'a pas informé du fait qu'un changement de statut n'était pas possible. Au contraire, en augmentant son taux d'activité et en lui donnant à peu près le même salaire de base qu'aux assistants-doctorants de la nouvelle génération (soit un salaire de CHF 53'673.– à 100 %), elle a agi comme s'il avait effectivement changé de statut et lui a ainsi laissé penser que tel était le cas. En effet, selon la décision de l'EPFL du 4 juin 2007 sur l'introduction d'un salaire de base et d'un salaire complémentaire pour les assistants-doctorants, le salaire de base pour les assistants-doctorants de deuxième année est de CHF 52'000.–, ce montant pouvant être indexé au coût de la vie en fonction des décisions du Conseil des EPF, et un salaire complémentaire pour activités annexes pouvant être versé. De plus, le recourant était absent pour raison de maladie lorsque son taux d'occupation a été augmenté et son salaire de base modifié.

Cependant, lorsqu'il a repris son travail à la mi-août 2009, le recourant devait forcément savoir que son taux d'occupation avait effectivement augmenté. Le 31 août 2009, il a d'ailleurs signé le courrier du 18 mai 2009, l'informant de la modification de son taux d'occupation à partir du 1<sup>er</sup> mai 2009. Ainsi, même s'il n'avait pas eu effectivement connaissance du courrier de l'EPFL du 8 juin 2009 l'informant de la modification de son salaire à titre rétroactif (qu'il ne devait pas nécessairement signer), le recourant a assurément dû se poser des questions au sujet des montants versés chaque mois sur son compte bancaire. Il est donc impensable que, durant les mois qui ont suivi son retour – voire auparavant –, le recourant n'ait pas jeté au moins un coup d'œil à ses

fiches de salaire. Ce faisant, il a certainement remarqué que son salaire de base, qui était d'abord resté inchangé (selon sa fiche de salaire du mois de mai 2009), avait ensuite été modifié rétroactivement (selon sa fiche de salaire du mois de juin 2009), tout comme il a certainement noté qu'il n'a plus touché d'indemnité de résidence à partir du 1<sup>er</sup> mai 2009. Ces fluctuations de salaires – intervenues entre le mois d'avril et le mois de juillet 2009 – ne pouvaient en effet pas passer inaperçues. Si le recourant n'était pas d'accord avec ces modifications, ou s'il souhaitait obtenir des explications, il aurait dû réagir immédiatement, ce qu'il n'a pas fait. Or, selon les règles de la bonne foi (art. 5 al. 3 Cst.), celui qui entend faire valoir des motifs dont il entend déduire un droit doit le faire sans délai. Dans le cas d'espèce, il y a lieu de retenir qu'au moins à partir du moment où le recourant n'était plus en incapacité de travail, soit dès le 1<sup>er</sup> octobre 2009, jusqu'au moment où il a quitté l'EPFL, soit le 31 août 2011, le recourant aurait largement eu le temps de s'opposer à la réduction de son salaire de base. S'ajoute à cela que – selon les pièces du dossier – l'EPFL tablait vraisemblablement sur son accord tacite, faute de quoi elle aurait sans aucun doute réajusté son taux d'occupation à la baisse, ce que le recourant ne pouvait pas ignorer.

8.3.3 Dans ces conditions, il doit être conclu à un accord tacite de la part du recourant à la réduction de son salaire de base au mois de juin 2009 (avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2009), cette réduction devant dès lors être considérée comme étant justifiée.

8.4 Partant, en tant qu'il concerne le salaire du recourant, le recours doit également être rejeté.

9. La procédure est en règle générale gratuite en matière de litiges liés aux rapports de travail (art. 34 al. 2 LPers). Dans ces conditions, indépendamment de l'issue du présent litige, il ne doit pas être perçu de frais de procédure.

Le recours devant être rejeté, il n'y a pas lieu d'octroyer des dépens (cf. art. 64 al. 1 PA).

**Par ces motifs, la Commission de recours interne des EPF décide :**

1. Le recours est rejeté en tant qu'il concerne la durée des rapports de travail et le salaire du recourant.
2. S'agissant des griefs du recourant relatifs à la protection de sa santé et de sa personnalité, à l'égalité de traitement, à l'égalité des chances et à l'encadrement de sa thèse, tendant à l'annulation de la décision attaquée pour violation de l'obligation de motiver, voire à l'octroi d'une compensation financière, le dossier est transmis au TAF en vertu de l'art. 8 PA.
3. Il n'est pas perçu de frais de procédure ni octroyé de dépens.
4. La présente décision est notifiée par écrit aux parties, avec avis de réception. Elle est communiquée au TAF (annexe : dossier de la cause).
5. Conformément à l'art. 50 PA, la présente décision peut faire l'objet d'un recours dans un délai de **30 jours** dès sa notification. Le recours sera adressé au Tribunal administratif fédéral, case postale, 9023 St-Gall. Il doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire. La décision attaquée ainsi que les moyens invoqués comme moyen de preuve seront joints au recours (art. 52 PA).

envoyé le :