

Commission de recours interne des EPF

Beschwerdekommision der
Eidgenössischen Technischen Hochschulen

Commissione di ricorso
dei politecnici federali

Appeals Commission of the
Swiss Federal Institutes of Technology

Attaquée devant le TAF

Procédure no BK 2024 37

Décision du 6 février 2025

Participants:

les membres de la commission Barbara Gmür ; présidente
Yvonne Wampfler Rohrer ; vice-présidente
Simone Deparis
Nils Jensen
Mathias Kaufmann
Eva Klok-Lermann

Secrétaire juridique Irène Vitous

en la cause

Parties

A._____,
représenté par Me Mirko Giorgini, avocat,
Rue des Terreaux 10,
1003 Lausanne,
recourant

contre

Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),

intimée

Objet

Résiliation des rapports de travail
(décision de l'EPFL du 27 juin 2024)

Faits:

- A. A._____ (ci-après : le recourant) a débuté son activité pour l'EPFL (ci-après également : l'intimée) en qualité d'assistant-doctorant en décembre 2007 (doc. 7.1 et 1.3 p. 3). Il a par la suite été engagé par cette école en qualité de spécialiste technique rattaché à la X._____ de la Faculté des sciences de la vie (ci-après : Faculté SV) à compter du 23 mai 2011 (doc. 1.8 et 1.19). Selon son cahier des charges du 7 septembre 2017 (doc. 1.8), ses tâches étaient principalement liées au service d'analyses de lipidomique et de métabolomique de la X._____. A la suite d'une réorganisation de la X._____, tenant au fait que l'activité lipidomique n'avait pas obtenu le développement escompté auprès de la communauté scientifique de l'EPFL, le recourant a été transféré à compter du 1^{er} décembre 2020 au sein du laboratoire du professeur B._____ (le « [...] »), sous les ordres de ce dernier (cf. doc. 1.7, 7.1, et 7.23). Un nouveau cahier charges a été établi le 28 octobre 2020 (doc. 1.7). En date du 13 novembre 2023, la direction de l'EPFL a décidé d'entériner la décision de la Faculté SV d'arrêter le service en lipidomique offert à la communauté des sciences de la vie (doc. 7.3). Par courrier du 18 janvier 2024 (doc. 1.9), l'EPFL a confirmé au recourant l'arrêt du service en lipidomique à la Faculté SV au 30 septembre 2024, relevant que ceci entraînait la suppression de son poste. Elle lui a indiqué que conformément à ce qui était prévu dans le cadre de restructurations, il bénéficiait de l'aide des ressources humaines dans ses recherches d'emploi, auxquelles il était également tenu de participer activement.
- B. En date du 30 mai 2024, l'EPFL a adressé un projet de résiliation des rapports de travail au recourant et lui a accordé le droit d'être entendu (doc. 1.16). Par courrier du 20 juin 2024 (doc. 1.17), le recourant s'est opposé à son licenciement.
- C. Par décision du 27 juin 2024 (doc. 1.2), l'EPFL, se fondant sur les art. 10 al. 3 let. e de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers ; RS 172.220.1) et 20a al. 2 let. b de l'ordonnance du 15 mars 2001 du Conseil des EPF sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (OPers-EPF ; RS 172.220.113), a résilié les rapports de travail du recourant avec effet au 30 septembre 2024 au motif que le poste du recourant ne pouvait plus être maintenu à la suite de l'arrêt du service en

lipidomique à la Faculté SV et qu'elle n'avait à ce jour pas trouvé de poste correspondant à ses compétences, malgré ses efforts. Elle n'a par ailleurs pas donné suite à la demande du recourant tendant au versement d'une indemnité selon l'art. 49 OPers-EPF, considérant qu'il ne travaillait pas dans une profession où la demande était faible ou inexistante.

- D. En date du 28 août 2024, le recourant, par l'intermédiaire de son avocat, a déposé un recours (doc. 1 et annexes, doc. 1.1 – doc. 1.19) auprès de la Commission de recours interne des EPF (ci-après : CRIEPF) contre la décision de résiliation des rapports de travail du 27 juin 2024. Il a conclu à son annulation, subsidiairement, en sus de l'annulation, au renvoi de la cause à l'EPFL pour nouvelle décision dans le sens des considérants, et plus subsidiairement encore, à ce que l'EPFL soit condamnée à lui verser une indemnité au titre de l'art. 49 al. 1 let. c OPers-EPF de CHF 70'622.28 correspondant à 71% de son salaire annuel brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2024. Le recourant a en outre requis la restitution de l'effet suspensif à son recours.
- E. Invitée par la CRIEPF, par décision incidente du 29 août 2024 (doc. 2), à se déterminer sur la demande de restitution de l'effet suspensif, l'intimée a conclu à son rejet, par écriture du 12 septembre 2024 (doc. 5 et annexes, doc. 5.1 – doc. 5.5). Par décision incidente du 18 septembre 2024 (doc. 6), la CRIEPF a rejeté cette requête.
- F. Dans sa réponse du 30 septembre 2024 (doc. 7), accompagnée d'annexes (doc. 7.1 – doc. 7.24), l'intimée a conclu au rejet du recours.
- G. Dans le délai prolongé à deux reprises à cet effet, le recourant a déposé une réplique, en date du 22 novembre 2024 (doc. 13 et annexes, doc. 13.1 – doc. 13.2).
- H. Le 10 janvier 2025, soit dans le délai prolongé à cet effet, l'intimée a déposé sa duplique (doc. 17).
- I. Par décision incidente du 15 janvier 2025 (doc. 18), la CRIEPF a considéré que l'échange d'écritures et la phase d'instruction étaient clos et la cause gardée à juger.

Les autres allégations des parties et griefs invoqués seront examinés dans les considérants qui suivent, dans la mesure où ils sont déterminants pour la présente décision.

La Commission de recours interne des EPF considère en droit:

1.
 - 1.1 Selon l'art. 37 al. 3 de la loi fédérale 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.
 - 1.2 La décision du 27 juin 2024 (doc. 1.2), par laquelle l'EPFL a résilié les rapports de travail du recourant avec effet au 30 septembre 2024, est une décision au sens de l'art. 5 PA. Par ailleurs, le recourant possède la qualité pour recourir (art. 48 PA), a respecté les prescriptions de forme ainsi que les délais (art. 50 al. 1 et 52 al. 1 PA). Le recours est donc recevable.
2. La CRIEPF examine en principe librement, avec un plein pouvoir d'examen, les griefs invoqués. Les parties peuvent faire valoir la violation du droit fédéral, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 49 let. a PA), la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 49 let. b PA) ainsi que le grief d'inopportunité (art. 49 let. c PA). Lors du contrôle de l'opportunité, la CRIEPF n'intervient pas sans nécessité. Elle doit faire preuve de retenue dans l'exercice de son libre pouvoir d'examen et ne doit, dans le doute, pas remplacer l'appréciation de l'autorité de première instance par sa propre appréciation.

La procédure étant régie par la maxime inquisitoire, la CRIEPF constate les faits d'office et apprécie librement les preuves; s'il y a lieu, elle procède à l'administration des preuves par le biais de documents, de renseignements des parties ou de tiers, de visites des lieux ou d'expertises (cf. art. 12 PA et art. 40 de la loi de procédure civile fédérale du 4 décembre 1947 [PCF ; RS 273], applicable par renvoi de l'art. 19 PA).

En outre, la CRIEPF 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. MOOR/POLTIER, Droit administratif, vol. II, 3^e éd. 2011, n. 2.2.6.5; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER/KAYSER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 3^e éd. 2022, 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 (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; 122 V 11 consid. 1b ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2929/2023 du 28 février 2024 consid. 1.5).

3. Le recourant fait valoir que les conditions permettant un licenciement pour motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 let. e LPers ne sont pas réalisées.
 - 3.1 Les rapports de travail du personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (domaine des EPF) sont régis, à moins que la loi sur les EPF n'en dispose autrement, par la LPers (cf. art. 17 al. 1 de la loi sur les EPF) et par les dispositions d'exécution de l'OPers-EPF (art. 1 al. 1 OPers-EPF en relation avec l'art. 37 al. 3 LPers et l'art. 2 al. 2 de l'ordonnance-cadre du 20 décembre 2000 relative à la loi sur le personnel de la Confédération [RS 172.220.11]).
 - 3.2 Conformément à l'art. 10 al. 3 LPers, l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants. Il en va ainsi, notamment, des impératifs économiques ou des impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (art. 10 al. 3 let. e LPers). Dans cette hypothèse, le licenciement sera réputé fondé sur des motifs objectivement suffisants pourvu que deux conditions soient réalisées : d'une part, la suppression du poste de l'employé se justifie au vu d'impératifs économiques ou d'exploitation majeurs et, d'autre part, l'employeur n'a pu lui proposer un autre travail raisonnablement exigible, bien qu'il ait fait son possible en ce sens.
 - 3.2.1 Eu égard à la première condition, la jurisprudence exige que l'on soit en présence d'une réorganisation ou une restructuration d'une grande ampleur, touchant en principe plusieurs postes de travail (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4057/2018 du 16 avril 2019 consid. 4.3 et 4.6 ; A-5046/2014 du 20 mars 2015 consid. 4.2.2 et 4.2.3 ; décision de la CRIEPF BK 2024 3 du 22 août 2024 consid. 6.2). Cela étant, la mise en oeuvre d'une restructuration ou d'une réorganisation ne relevant pas du droit du personnel, mais de considérations d'ordre organisationnel, il n'appartient pas aux autorités

judiciaires de se prononcer sur leur caractère adéquat. L'autorité de recours se limite ainsi à examiner si les mesures en cause reposent sur des motifs sérieux et si elles ne constituent pas uniquement un prétexte pour influencer un rapport de travail particulier (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6652/2023 du 16 septembre 2024 consid. 4.2.1 ; A-5381/2022 du 15 mars 2024 consid. 5.1 ; A-7689/2016 du 19 janvier 2018 consid. 5.1.1 et les réf. cit.). Il y a cependant lieu d'examiner s'il existe un lien de causalité suffisant entre les mesures prises et les licenciements effectués par la suite. Le poste concerné doit avoir été supprimé en raison de la réorganisation. A défaut, une résiliation fondée sur l'art. 10 al. 3 let. e LPers n'est pas objectivement justifiée (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5665/2014 du 29 septembre 2015 consid. 4.3).

- 3.2.2 Quant à la seconde condition, le devoir de l'employeur de faire son possible pour trouver une nouvelle place de travail à l'employé comprend toutes les mesures envisageables. Ce devoir de l'employeur trouve toutefois sa limite dans l'existence même de ce poste (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_810/2014 du 1^{er} avril 2015 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6652/2023 du 16 septembre 2024 consid. 4.2.2).

4.

- 4.1 En substance, le recourant conteste que l'arrêt du service en lipidomique à la Faculté SV entraîne la suppression de son poste puisqu'il ne travaille plus dans ce service depuis son transfert au sein du laboratoire du professeur B._____. Il soutient que celui-ci poursuit son activité dans le domaine des lipides et qu'il a été nommé « de manière définitive » par l'EPFL. Le recourant allègue qu'il pourrait donc continuer à effectuer diverses tâches à son service, se référant à cet égard à son cahier des charges et à son certificat de travail intermédiaire. L'EPFL aurait ainsi été en mesure de maintenir son engagement à un autre poste au sein du laboratoire du professeur B._____. Par ailleurs, le recourant fait valoir que l'EPFL ne l'a pas suffisamment soutenu dans ses recherches d'emploi dans la mesure où elle n'a pas activement pris contact avec d'autres employeurs potentiels, contrairement à ce qu'il lui incombait. Le recourant ajoute que les impératifs économiques ayant poussé l'EPFL à effectuer une restructuration ne sont pas documentés, et

que le départ d'un professeur permettra à celle-ci de réaliser une économie de plusieurs millions de francs.

4.2 Dans sa réponse, l'intimée affirme notamment qu'à la suite de son transfert au sein du laboratoire du professeur B._____ – grâce auquel un licenciement avait pu être évité – , le recourant continuait d'avoir libre accès aux équipements de la X._____, ce qui lui permettait de continuer à offrir un service de lipidomique auprès de la communauté scientifique de l'EPFL tout en étant rattaché au laboratoire du professeur précité. L'EPFL ne fournissant désormais plus d'analyses en lipidomique, la communauté scientifique doit s'adresser à l'extérieur, en l'occurrence à l'Université de Lausanne. Se référant à la seconde page d'un document non daté établi par le recourant énumérant les projets en lipidomique réalisés de février 2020 à novembre 2022 (doc. 7.18 p. 2), l'intimée relève qu'il atteste de la continuité de ses activités en lipidomique pour d'autres institutions et laboratoires de l'EPFL. Ceci démontre selon elle que le recourant a bénéficié d'une indépendance significative dans ses activités, bien qu'il ait été subordonné au professeur B._____. Elle réitère que la décision de résiliation est fondée sur des motifs factuels et objectifs, et que le changement organisationnel touchant le recourant a fait l'objet d'une décision de la direction de l'EPFL le 13 novembre 2023, dont le recourant a été informé lors d'une séance d'information le 18 janvier 2024 en présence du doyen, du professeur B._____ et de la responsable des ressources humaines. En outre, l'intimée énumère les mesures de soutien offertes au recourant dans ses recherches d'emploi, et affirme avoir pleinement assumé ses obligations à cet égard.

4.3 Dans sa réplique, le recourant, se référant à des publications sur internet (doc. 13.1 et 13.2), allègue que le professeur B._____, désormais professeur associé de l'EPFL, a reçu diverses subventions pour des recherches dans l'analyse de lipides depuis 2023 ainsi que notamment une subvention de CHF 1'000'000 de la part du Fonds national suisse pour l'achat d'un nouvel instrument de spectrométrie de masse permettant l'analyse de lipides en 2024. Il souligne que ce type de recherche s'inscrit précisément dans son domaine de compétence. Le laboratoire dans lequel le recourant effectuait son activité étant toujours actif, il appartenait à l'EPFL d'y maintenir un poste pour celui-ci. Compte

tenu des divers fonds alloués pour la recherche dans le domaine des lipides, il serait difficile de comprendre la raison pour laquelle la restructuration a été effectuée. Le recourant affirme par ailleurs que contrairement à ce que soutient l'EPFL dans sa réponse, il n'offrait plus de « service lipidomique » auprès de la communauté scientifique de l'EPFL, étant précisément passé d'une unité de service à un laboratoire de recherche, et effectuait notamment de la recherche fondamentale dans l'analyse métabolique, lipidomique et « MALDI imaging ».

- 4.4 Dans sa duplique (doc. 17), l'intimée réitère notamment que le transfert du recourant au laboratoire du professeur B._____ avait à l'époque permis d'éviter son licenciement, et que le poste créé sur mesure devait permettre au recourant d'acquérir de nouvelles connaissances en étant immergé dans un laboratoire dont l'activité de recherche est de comprendre le rôle des lipides membranaires dans l'établissement de l'identité cellulaire et dans le développement. Elle relève par ailleurs que le poste du recourant était financé par la Faculté SV et non par les fonds du laboratoire – ce dont attestait la phrase « The activities of the current position are in the frame of a sponsored initiative at SV in Metabolomics and Lipidomics » figurant sous le point « Organization » du cahier des charges du 28 octobre 2020 (doc. 1.7). Ceci aurait permis au recourant de continuer à offrir ses services aux membres du laboratoire du professeur B._____ et de manière plus large à d'autres laboratoires demandant du support dans l'utilisation des outils liés aux méthodes de lipidomique, de métabolomique et d'imagerie par spectrométrie de masse. Se référant au document établi par le recourant concernant ses projets en lipidomique réalisés de février 2020 à novembre 2022 (doc. 7.18 p. 2), l'intimée allègue qu'il démontre qu'au fil des années les activités de recherche décrites dans le cahier des charges ont eu un poids moins élevé qu'escompté et que dans les faits le recourant a continué à fournir des prestations de service dans une proportion plus notable, ce à raison de 20,7% seulement pour le laboratoire du professeur B._____. Elle souligne que si un autre poste avait existé dans l'unité du professeur B._____, il aurait été offert au recourant. Elle met enfin en évidence la distinction essentielle entre les activités de recherche au sein des laboratoires et les plateformes de service qui offrent (et facturent) une expertise spécifique en vue de soutenir les chercheurs.

5.

5.1 En l'espèce, la CRIEPF observe en premier lieu qu'il ne ressort pas du dossier que l'arrêt du service en lipidomique par la Faculté SV ait touché un autre poste que celui du recourant. Il est donc douteux que la réorganisation puisse être qualifiée de grande ampleur au sens de la jurisprudence citée au consid. 3.2.1 ci-dessus. Cette question peut toutefois être laissée ouverte en l'espèce, compte tenu des considérants ci-après.

5.2 Il convient d'examiner s'il existe un lien de causalité entre l'arrêt du service en lipidomique et le licenciement du recourant, ce qu'il incombe à l'EPFL de prouver (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5665/2014 précité consid. 4.4).

5.2.1 La CRIEPF observe que le cahier des charges du recourant du 28 octobre 2020, établi dans le cadre de son transfert de la X._____ au laboratoire du professeur B._____ (doc. 1.7), comprend les tâches suivantes, par ordre d'importance : 1) la participation active aux activités du laboratoire du professeur B._____, telles que réunions de laboratoire, rapports d'avancement, la contribution à la préparation de demandes de financement et la contribution à la préparation de publications dans des revues à comités de lecture (« peer review »); 2) l'acquisition de connaissances biologiques pertinentes nécessaires pour comprendre pleinement les projets exécutés ; 3) des analyses sur des échantillons de recherche (en lipidomique, métabolomique, et imagerie par spectrométrie de masse) ; 4) le développement, l'adaptation et la validation de méthodes ad hoc en lipidomique, métabolomique, et imagerie par spectrométrie de masse ; 5) des tâches générales de laboratoire telles que des tâches de calibration et de maintenance ; 6) la participation à des tâches administratives ; 7) la participation à la formation des doctorants, postdoctorants et des scientifiques invités ; 8) la participation à des projets collaboratifs du laboratoire.

La CRIEPF constate que les tâches du recourant telles qu'elles ressortent de ce cahier des charges sont de façon inhérente liées aux activités de recherche et de formation du laboratoire et ne comportent pas de « service en lipidomique pour la communauté scientifique de l'EPFL ». Il en allait différemment lorsque le recourant était rattaché à la X._____, puisque son cahier des charges du 7 septembre 2017 (doc. 1.8) comprenait,

en premier et second rang d'importance, la réalisation d'analyses de service (« performing service analyses ») en lipidomique, respectivement la direction de projets partiels pour des clients (« customers ») du service d'analyses en lipidomique.

5.2.2 Il ressort des pièces produites par le recourant que le professeur B._____, dirigeant le « (...) », a bien été nommé professeur associé à la Faculté SV en 2024 (cf. extrait d'une publication sur le site internet de l'EPFL du 20 septembre 2024, doc. 13.1). Ses recherches portent sur la biologie cellulaire des lipides et des substances lipopéptidiques dans les cellules et sont encouragées par diverses sources de financement (doc. 13.1 et 13.2). La CRIEPF retient dès lors que les recherches dans l'analyse des lipides continuent au sein du laboratoire du professeur B._____. Partant, l'on ne saisit pas en quoi le poste du recourant tel que décrit dans son cahier des charges du 28 octobre 2020 aurait perdu sa raison d'être.

5.2.3 L'EPFL fait valoir que le professeur B._____ a permis de conserver une grande indépendance au recourant, qui a dès lors pu continuer ses activités en lipidomique pour d'autres institutions et laboratoires de l'EPFL. Le certificat de travail intermédiaire du recourant établi le 13 septembre 2024 par l'EPFL (doc. 7.23) tend à confirmer ce fait puisqu'il mentionne ce qui suit, après l'énumération des tâches effectuées pour le laboratoire du professeur B._____ : « In addition to the above-listed activities, it should be noted that Mr. A._____ continues to perform numerous lipidomics analyses and provided invaluable advice to the entire scientific community, both within the SV faculty and in other institutions such as UNIL, UNIGE, and ETHZ. » A cet égard, la CRIEPF estime que la probable tolérance par le supérieur du recourant de la réalisation de tâches non prévues par son cahier des charges – possiblement au détriment de tâches qui y étaient mentionnées – n'implique aucunement une modification dudit cahier des charges, puisqu'une telle modification aurait dû être prévue en la forme écrite pour être juridiquement valable. Partant, le cahier des charges du 28 octobre 2020 est le document qui fait foi quant aux tâches attendues du recourant par l'intimée. Or, l'EPFL ne démontre pas en quoi le poste du recourant tel qu'il y est décrit aurait disparu du fait de

l'arrêt du service en lipidomique par la Faculté SV pour la communauté scientifique de l'EPFL.

Quant au fait que le poste du recourant était financé par la Faculté SV et non par les fonds du laboratoire - allégué par l'intimée au stade de la duplique seulement -, il n'est pas déterminant en l'espèce. En effet, il ne ressort pas du dossier que le financement du poste par la Faculté SV était une condition essentielle au maintien des rapports de travail après le transfert du recourant au laboratoire du professeur B._____, qui aurait été reconnaissable et acceptée au moyen d'une signature par le recourant. La phrase « The activities of the current position are in the frame of a sponsored initiative at SV in Metabolomics and Lipidomics » figurant sous le point « Organization » du cahier des charges du 28 octobre 2020 (doc. 1.7), à laquelle l'intimée se réfère dans sa duplique, est immédiatement suivie par la phrase « By his or her signature, the incumbent commits to respect the requirements of the funding body concerning the registration of working time ». Visant manifestement à soumettre le recourant aux exigences de la Faculté SV eu égard à l'enregistrement du travail, cette phrase ne saurait de bonne foi être interprétée comme une condition essentielle à la poursuite des rapports de travail. Si telle était l'intention de l'intimée, il lui aurait appartenu de le prévoir en bonne et due forme au moment du transfert du recourant de la X._____ au laboratoire du professeur B._____.

- 5.3 Au vu de ce qui précède, l'EPFL faillit à démontrer qu'il existe un lien de causalité entre la réorganisation découlant de l'arrêt du service en lipidomique et la suppression du poste du recourant. Dès lors, c'est à juste titre que le recourant fait valoir qu'un motif objectivement suffisant de licenciement au sens de l'art. 10 al. 3 let. e LPers n'est pas donné.
6. En l'espèce, le recourant conclut, à titre principal, à l'annulation de la décision de licenciement (cf. doc. 1 p. 9). Il faut déduire de cette conclusion et de la motivation de son recours (cf. doc. 1 ch. 47 p. 8) qu'il entend en premier lieu obtenir sa réintégration à l'EPFL.

- 6.1 Depuis les modifications de la LPers du 14 décembre 2012, entrées en vigueur le 1er juillet 2013, l'employé ne dispose d'un droit à la réintégration que si la résiliation des rapports de travail est entachée d'un vice qualifié au sens de l'art. 34c al. 1 let. a-d LPers.

Une décision de résiliation est entachée d'un vice qualifié notamment lorsqu'elle est abusive en vertu de l'art. 336 du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 220) (cf. art. 34c al. 1 let. b LPers). Conformément à la jurisprudence (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_774/2021 du 21 novembre 2022 consid. 4.3 et les réf. cit.), les motifs figurant à l'art 336 CO ne sont pas exhaustifs. L'abus dans le cadre d'une résiliation des rapports de travail peut découler non seulement des motifs de la résiliation, mais également de la manière dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit, en particulier eu égard aux devoirs de l'employeur envers les droits de la personnalité de l'employé. Même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Tout comme l'employeur privé, l'employeur public a à l'égard de son employé un devoir de protection (art. 328 CO, en relation avec les art. 4 al. 2 let. g et 6 al. 2 LPers).

Le fardeau de la preuve du caractère abusif du licenciement – contrairement à ce qu'il en est lors d'une résiliation intervenue sans motifs objectivement suffisants – appartient au recourant, lequel supporte également les conséquences du défaut de cette preuve. Dans la mesure où la preuve du motif réel du licenciement peut être délicate à apporter, la jurisprudence admet cependant que le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé a présenté des indices susceptibles de faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur (cf. ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-514/2022 du 19 décembre 2022 consid. 3.4).

- 6.2 En l'espèce, force est de constater que le recourant n'allègue ni ne démontre que le licenciement serait abusif au sens de la jurisprudence citée ci-dessus. Le dossier ne permet par ailleurs pas à la CRIEPF de retenir que tel serait le cas. En particulier, quand bien même il n'apparaît pas que le poste du recourant tel qu'il résulte du cahier des charges

du 28 octobre 2020 ait été supprimé du fait de la réorganisation, il est vraisemblable que le recourant exerçait *de facto*, possiblement en grande partie, des tâches qui ont été supprimées à la suite de l'arrêt du service en lipidomique pour la communauté scientifique de l'EPFL. Le recourant portant en partie la responsabilité de cet état de fait, une violation caractéristique du principe de la bonne foi ne doit pas être retenue à la charge de l'intimée. De plus, l'intimée appert avoir accompagné de façon adéquate le recourant dans ses recherches d'emploi (cf. consid. 7.2 ci-dessous).

6.3 Au vu de ce qui précède, le recours, en tant qu'il tend à la réintégration du recourant à l'EPFL, doit être rejeté.

7.

7.1 Dans le cas où l'autorité de recours considère que la résiliation a été prononcée à tort, mais qu'elle n'enfreint pas gravement le droit en vigueur au sens de l'art. 34c al. 1 let. a-d LPers, et sans que cela ait de conséquences sur la validité – en tant que telle – de la décision de résiliation des rapports de travail, elle est tenue d'allouer au recourant une indemnité, en vertu de l'art. 34b al. 1 let. a LPers (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3357/2014 du 16 décembre 2014 consid. 5.2.2 ; A-2394/2014 du 2 octobre 2014 consid. 8.1). L'absence de conclusion en indemnisation sur la base de la disposition précitée ne nuit dès lors pas au recourant. Fixée en tenant compte des circonstances, cette indemnité équivaut, en principe, au minimum à six mois de salaire et au maximum à une année de salaire (cf. art. 34b al. 2 LPers). Elle s'entend en salaires bruts, les cotisations sociales n'étant pas déduites. Il sied, dans la fixation de l'indemnité, de tenir compte de la gravité de l'atteinte à la personnalité de l'employé, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, du type de licenciement, du comportement de l'employé envers ses devoirs de service, de sa situation sociale et financière ainsi que de son âge (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6652/2023 du 16 septembre 2024 consid. 8.1 ; A-6755/2018 du 28 septembre 2020 consid. 3.5.1 ; A-615/2018 du 22 janvier 2019 consid. 7.1 et les réf. cit.).

- 7.2 Le recourant a été au service de l'EPFL durant près de 17 ans. Il est âgé de 45 ans (cf. doc. 1.3) et père d'un enfant (cf. doc. 1.18). Ses compétences professionnelles et sociales ont été expressément soulignées par l'intimée dans le certificat intermédiaire de travail qu'elle lui a remis (doc. 7.23). Le licenciement comporte par ailleurs un certain degré d'illicéité. Cela étant, il ressort du dossier que le Talent Manager de l'EPFL et la responsable des ressources humaines ont activement correspondu avec le recourant et organisé des réunions dès l'annonce de la suppression de son poste pour le soutenir dans ses recherches, qu'une trentaine d'annonces d'emploi lui ont été transmises en lien avec son domaine de compétences (doc. 7.17) et que son dossier a été communiqué à tous les responsables RH de l'EPFL le 25 juin 2024 (doc. 7.20). Le recourant a été libéré de son obligation de travailler dès l'annonce de la suppression de son poste afin de se consacrer pleinement à ses recherches d'emploi (cf. doc. 7.11). L'intimée a pris contact avec l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich (ci-après : EPFZ ; doc. 7.9) et le Centre hospitalier universitaire vaudois (doc. 7.8) pour soutenir les démarches du recourant, a organisé un stage pratique auprès de la plateforme de métabolomique de l'Université de Lausanne (cf. doc. 7.19) et a pris à sa charge les frais de participation du recourant à une conférence sur la spectrométrie de masse en Californie en juin 2024 afin de permettre au recourant d'élargir son réseau professionnel dans son domaine d'activité (doc. 7.12). L'EPFL n'est donc pas restée inactive, étant précisé que son soutien appert avoir été limité par le fait que le recourant a tardé à lui remettre la version finale de son CV, bien qu'il en ait été sommé à plusieurs reprises (cf. doc. 7.8, doc. 7.10 et doc. 7.22) et ne l'a pas régulièrement informée de ses postulations (doc. 7.10). La CRIEPF observe ainsi que dans le cas d'espèce, le soutien dans la recherche d'un emploi offert par l'intimée au recourant a été manifestement plus important que celui prodigué par l'EPFZ dans le cas traité par l'autorité de céans dans sa décision BK 2024 3 citée au consid. 3.2.1 ci-dessus, par laquelle une indemnité de huit mois a été allouée sur la base de l'art. 34b al. 1 let. a LPers.
- 7.3 En tenant compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, la CRIEPF estime qu'une indemnité fondée sur l'art. 34b al. 1 let. a LPers correspondant à sept mois de salaire brut, sans déduction des charges sociales, est appropriée en l'espèce.

8. Le recourant allègue avoir droit à une indemnité fondée sur l'art. 49 al. 1 let. c OPers-EPF, pour le cas où ses rapports de travail avec l'EPFL prendraient fin.

8.1 En cas de résiliation du contrat de travail sans faute de l'employé, l'employeur verse une indemnité à l'employé si ce dernier travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante, ou s'il est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé (cf. art. 19 al. 3 LPers ; arrêt du TAF A-2821/2022 du 26 septembre 2023 consid. 14). Conformément à l'art. 49 al. 1 OPers-EPF, reçoivent notamment ladite indemnité les employés dont les rapports de travail ont duré 20 ans minimum sans interruption (let. a), les collaborateurs qui ont plus de 50 ans (let. b) et les collaborateurs travaillant dans une profession où la demande est faible ou inexistante (let. c), correspondant au moins à un salaire mensuel et au plus à un salaire annuel (cf. art. 49 al. 3 OPers-EPF et 19 al. 5 LPers).

8.2 En l'espèce, les parties sont en désaccord sur la question de savoir si le recourant travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante (let. c), seul critère de l'art. 49 al. 1 OPers-EPF entrant en ligne de compte en l'espèce.

Le recourant allègue que les domaines d'activité dans lesquels il exerce sont très spécifiques et qu'il existe peu d'opportunités d'emploi. L'intimée soutient quant à elle dans la décision attaquée (doc. 1.2 p. 2), à laquelle elle renvoie dans sa réponse (doc. 7 p. 4), qu'après une analyse du marché de l'emploi depuis le mois de février 2024 dans les domaines de la protéomique, métabolomique et spectrométrie de masse, elle a constaté que les profils ayant une expertise technique comme celle du recourant étaient particulièrement recherchés et les offres d'emploi en quantité suffisante.

8.3 Au vu des quelque 32 offres d'emploi transmises au recourant par l'intimée entre l'annonce de la suppression de son poste et septembre 2024 (cf. doc. 7.17), dont rien ne permet de retenir qu'elles ne seraient pas en adéquation avec le profil de l'intéressé, la CRIEPF estime que l'EPFL n'a pas outrepassé son pouvoir d'appréciation en retenant que la demande était suffisante dans la profession du recourant. Le recourant n'amène aucun élément pertinent de nature à conduire à une autre appréciation. Il y a de surcroît

lieu de relever qu'une partie non négligeable des tâches du recourant selon son cahier des charges du 28 octobre 2020 relèvent de tâches générales de laboratoire qui peuvent être exercées auprès de nombre d'employeurs potentiels.

- 8.4 Dans ce contexte, c'est à juste titre que l'intimée n'a pas accordé d'indemnité fondée sur l'art. 49 al. 1 let. c OPers-EPF au recourant. Le recours doit être rejeté sur ce point.
9. Au vu de ce qui précède, il convient d'admettre partiellement le recours au sens des considérants.
10. La procédure de recours est gratuite en matière de droit du personnel, indépendamment de l'issue du litige (art. 34 al. 2 LPers). Il n'est par conséquent pas perçu de frais de procédure.
11. Le recourant, qui obtient partiellement gain de cause, a droit à des dépens réduits en proportion de sa défaite (art. 64 al. 1 PA et 8 al. 6 de l'ordonnance du 10 septembre 1969 sur les frais et indemnités en procédure administrative (OFIPA ; RS 172.041.0, applicable par renvoi de l'art. 22 de l'ordonnance du 1^{er} octobre 2022 sur la Commission de recours interne des EPF [OCREPF ; RS 414.110.21]). Selon l'art. 8 al. 1 OFIPA, la partie qui prétend à des dépens doit faire parvenir avant le prononcé une note détaillée à l'autorité de recours ; si elle ne reçoit pas cette note en temps utile, l'autorité de recours fixe les dépens d'office et selon sa libre appréciation. En l'espèce, le mandataire du recourant n'a pas transmis sa note d'honoraires jusqu'à ce jour, quand bien même la CRIEPF a indiqué le 15 janvier 2024 qu'elle gardait la cause à juger (doc. 18). Il convient dès lors de procéder à une fixation forfaitaire des dépens du recourant.

Le recourant a déposé un recours de neuf pages, accompagné d'une vingtaine d'annexes, ainsi qu'une réplique de deux pages accompagnée de deux annexes. Compte tenu du fait que le recourant n'obtient que partiellement gain de cause, il paraît approprié de lui octroyer une indemnité forfaitaire à titre de dépens de CHF 2000, TVA comprise, à charge de l'intimée.

En tant qu'autorité fédérale, l'intimée n'a pas droit à des dépens (art. 8 al. 5 OFIPA).

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

1. Le recours est partiellement admis au sens des considérants.
2. L'intimée est condamnée à verser au recourant une indemnité correspondant à sept mois de salaire brut, sans déduction des charges sociales. Pour le surplus, le recours est rejeté.
3. Il n'est pas perçu de frais de procédure.
4. L'intimée est condamnée à verser au recourant un montant de CHF 2'000 à titre de dépens.
5. La présente décision est notifiée par écrit aux parties, avec avis de réception.

Au nom de la Commission de recours interne des EPF

La présidente :

La greffière :

Barbara Gmür

Irène Vitous

Voies de droit :

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 pièces invoquées comme moyens de preuve seront jointes au recours (art. 52 PA).

Les écrits doivent être remis à l'autorité ou, à son adresse, à un bureau de poste suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse le dernier jour du délai au plus tard (art. 21 al. 1 PA).

Envoyé le :