

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

Procédure n° BK 2025 5/BK 2025 36

Attaquée devant le TAF

Décision du 21 août 2025

Participants:

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

Secrétaire juridique Irène Vitous

en la cause

Parties

A. _____,

représenté par Me Nicolas Saviaux, avocat,
RSBP legal,
Avenue d'Ouchy 14,
Case postale 1290,
1001 Lausanne,
recourant

contre

Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),

intimée

Objet

Résiliation des rapports de travail et mesures de protection de la personnalité
(décisions de l'EPFL du 17 et du 27 janvier 2025)

Faits:

- A. A._____ (ci-après : le recourant) travaille pour l'EPFL (ci-après également : l'intimée) depuis le 8 septembre 1997 au sein du Swiss Plasma Center (ci-après : SPC), avec un contrat de durée indéterminée à un taux de 100% (cf. doc. 1.106 p.1, doc. 1 ch. 29 p. 8). A compter du 1^{er} janvier 2007, son poste a porté la désignation de spécialiste technique (doc. 1.8).

En date du 24 août 2022, le recourant a déposé une plainte auprès de la Cellule Respect de l'EPFL contre B._____, le directeur adjoint du SPC, pour harcèlement moral (doc. 1.25). Compte tenu de ce signalement ainsi que celui d'un autre employé, le président de l'EPFL a décidé de réaliser un audit afin de déterminer les raisons des graves tensions régnant au sein des ateliers du SPC, déterminer si les comportements de B._____ signalés dans les plaintes étaient avérés, et dans l'affirmative, les qualifier juridiquement, et enfin formuler des recommandations quant aux suites à donner (doc. 1.30). Dans son rapport du 28 avril 2023 (doc. 1.37 p. 50–51), l'organe d'audit est parvenu à la conclusion, s'agissant du recourant, que les actes dénoncés par celui-ci ne devaient majoritairement pas être qualifiés d'hostiles ou constitutifs d'une atteinte à la personnalité. Seule une atteinte isolée à la personnalité a été retenue par l'utilisation de termes dépréciatifs par à l'encontre du recourant à l'occasion d'un entretien avec l'un de ses collègues. L'organe d'audit a recommandé de convenir ou décider toute autre solution que la réintégration du recourant au sein des Services Techniques du SPC, en particulier le Service (...), la situation ayant atteint un point de non-retour (doc. 1.37 p. 52).

En date du 31 mai 2023, le président de l'EPFL a rendu une ordonnance de clôture d'audit, laquelle chargeait le doyen de la Faculté des sciences de base en collaboration avec les Ressources humaines de transférer le recourant sur un nouveau poste de travail hors du SPC (cf. doc. 1.106 p. 1). Les éléments concernant le recourant lui ont été communiqués le 27 juin 2023 en présence de son avocat (cf. doc. 1.44, doc. 1.106 p. 1). L'EPFL s'est ensuite mise à chercher un nouveau poste pour le recourant. De nombreux échanges ont eu lieu dans ce cadre. Le recourant ayant un solde de vacances non prises, l'EPFL lui a imposé de prendre des vacances jusqu'au 20 octobre 2023 (doc. 7.2). A

compter du 25 octobre 2023, le recourant a été assigné à travailler temporairement auprès de l'unité « (...) » (ci-après : X.____ ; cf. doc. 7.4). Dans la continuité d'échanges intervenus à ce propos depuis le mois d'août 2023 (doc. 7.3–7.7), l'EPFL a, par courrier du 1^{er} février 2024 (doc. 1.49), confirmé au recourant son intégration en qualité de spécialiste technique auprès de la nouvelle Plateforme Y.____ sous les ordres directs de C.____, avec entrée en fonction dès le 1^{er} février 2024 à 50%, puis dès le 1^{er} mars 2024 à 100%. Le recourant ne s'étant pas présenté à ce poste à compter du 1^{er} mars 2024 (doc. 1.50), et à la suite d'échanges avec son avocat (doc. 1.51–1.57), l'EPFL lui a adressé un courrier le 26 mars 2024 le sommant de s'y présenter le 2 avril 2024, tout en l'avertissant qu'une absence serait considérée comme un refus de poste raisonnablement exigible et constituerait un motif de résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 10 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération ([LPers ; RS 172.220.1] ; cf. doc. 7.9).

Le recourant a posé des vacances du 28 mars au 5 avril 2024 (doc. 1.59) et a été en incapacité de travail dès le 8 avril 2024 (doc. 1.101/2). Le 19 août 2024, une réunion a eu lieu entre l'EPFL et le recourant, au cours de laquelle celui-ci a réitéré refuser le poste auprès d'Y.____, et l'EPFL a proposé de reprendre les recherches et de refaire le point à fin septembre 2024 (doc. 1.68). Par courrier du 28 octobre 2024 (doc. 1.75), l'EPFL a informé le recourant qu'aucun poste en dehors de l'unité Y.____ n'avait pu être identifié. Elle l'a enjoint à accepter le poste auprès de l'unité précitée, dont elle lui a transmis le cahier des charges (doc. 1.75/3–1.75/5). Elle lui a dans le même temps adressé un projet de résiliation des rapports de travail au cas où il refuserait le poste proposé, tout en lui accordant le droit d'être entendu (doc. 1.75/6–1.75/10). Le recourant s'est déterminé en date du 25 novembre 2024 (doc. 1.104).

- B. Le 27 novembre 2024, le recourant a introduit contre l'EPFL une action en responsabilité fondée sur la loi fédérale du 14 mars 1958 sur la responsabilité de la Confédération, des membres de ses autorités et de ses fonctionnaires (LRFC ; RS 170.32), du fait de harcèlement psychologique, de mobbing et d'atteintes à sa personnalité de la part de B.____ et de D.____, sa responsable RH (cf. doc. 15 p. 7s.). Dans ce contexte, il a également notamment requis (doc. 15 p. 14–15) que soient ordonnées toutes les

mesures nécessaires à mettre fin immédiatement au mobbing/harcèlement psychologique ainsi qu'aux atteintes/violations des droits de sa personnalité dont il était victime (conclusion IV). A cet effet, il a demandé que B._____ soit écarté de son poste (conclusion V), et que la gestion du dossier RH le concernant soit retirée à D._____ (conclusion VI).

- C. Par décision du 17 janvier 2025 (doc. 1.106), l'EPFL, se fondant sur les art. 10 al. 3 let. d LPers ainsi que 20a al. 2 let. b et 20b al. 2 let. c 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 avril 2025 au motif que celui-ci avait refusé un poste raisonnablement exigible et n'était plus au bénéfice de la protection contre les résiliations en temps inopportun pour cause de maladie.
- D. Par décision du 27 janvier 2025 (doc. 14), l'EPFL a intégralement rejeté l'action introduite le 27 novembre 2024 par le recourant.
- E. En date du 17 février 2025, le recourant, par l'intermédiaire de son avocat, a déposé un recours (doc. 1 et annexes, doc. 1.1–1.106) auprès de la Commission de recours interne des EPF (ci-après : CRIEPF) contre la décision de résiliation des rapports de travail du 17 janvier 2025. A titre préliminaire, il a requis la restitution de l'effet suspensif à son recours (conclusions I et II). Sur le fond, il a conclu à l'annulation de la décision attaquée (III) et à sa réintégration immédiate à son poste au sein du SPC (IV), subsidiairement, en sus de l'annulation, à sa réintégration à un poste équivalent pour lequel il revêtait les qualifications professionnelles (V), et plus subsidiairement, pour le cas où aucun poste de remplacement ne pouvait lui être assuré, à ce que l'EPFL soit condamnée à lui verser une indemnité équitable pour licenciement contraire à la LPers/licenciement abusif d'un montant équivalent à six mois de salaire, soit au moins CHF 50'421.90 (V). Le recourant a enfin conclu à l'annulation de toutes mesures et/ou décisions prises le concernant (VII), et au paiement de l'intégralité des honoraires de son avocat, d'au moins CHF 10'000 (VI [recte : VIII]). A titre de mesures d'instruction (doc. 1 p. 88), le recourant

a requis la transmission du dossier d'audit dans son intégralité et non caviardé et l'audition de témoins ainsi que sa propre audition en présence de son conseil. Il a également sollicité le droit de pouvoir compléter ses écritures, produire d'autres pièces et adapter ses conclusions.

- F. Par décision incidente du 19 février 2025 (doc. 2), la CRIEPF a imparti un délai de 10 jours à l'intimée pour se déterminer sur les requêtes du recourant portant sur l'octroi de l'effet suspensif à son recours et la transmission du dossier d'audit dans son intégralité et non caviardé ainsi que pour lui remettre, à son attention uniquement, un exemplaire du rapport d'enquête administrative du 28 avril 2023 non caviardé. A la demande de l'intimée, dit délai a été prolongé jusqu'au 14 mars 2025 (doc. 4).
- G. Le 27 février 2025, le recourant a déposé un recours (doc. 15) auprès du Tribunal administratif fédéral (ci-après : TAF ; n° de classement A-1257/2025) contre la décision de l'EPFL du 27 janvier 2025 (doc. 14).
- H. Dans ses déterminations du 27 février 2025 (doc. 5), l'intimée s'est opposée à la transmission au recourant du dossier d'audit dans son intégralité et non caviardé. Elle a par ailleurs conclu à l'irrecevabilité des requêtes d'audition du recourant. L'intimée a également produit, à l'attention de la CRIEPF, le rapport d'enquête administrative du 28 avril 2023 non caviardé (doc. 5.1). Les déterminations de l'intimée ont été transmises pour information au recourant le 4 mars 2025 (doc. 6).
- I. Le 12 mars 2025, l'intimée s'est déterminée sur la requête d'octroi suspensif au recours, concluant à son rejet (doc. 7 et annexes, doc. 7.1–7.10).
- J. Par décision incidente du 21 mars 2025 (doc. 8), la CRIEPF a rejeté la requête de restitution de l'effet suspensif, et dit qu'il serait statué ultérieurement sur les mesures d'instruction requises par le recourant.
- K. Dans sa réponse du 20 mars 2025 (doc. 9), accompagnée d'annexes (doc. 9.1–9.5), l'intimée a conclu au rejet du recours.

- L. A la suite d'un échange de vues avec la CRIEPF, le TAF a transmis à celle-ci pour raison de compétence, par ordonnance du 20 mai 2025 rendue dans la cause A-1257/2025, les conclusions III.IV, III.V et III.VI du recours formé par-devant lui le 27 février 2025 par le recourant, correspondant aux conclusions IV, V et VI de l'action ouverte contre l'EPFL le 27 novembre 2024 (cf. let. B ci-dessus).
- M. Dans le délai prolongé à cet effet, le recourant a déposé une réplique, en date du 22 mai 2025 (doc. 13.0, doc. 13).
- N. Par décision incidente du 3 juin 2025 rendue dans la cause BK n° 2025 36 ouverte du fait de la transmission pour raison de compétence selon ordonnance du TAF du 20 mai 2025, la CRIEPF a joint la procédure précitée à la présente procédure. Par décision incidente du 4 juin 2025 (doc. 16), elle a imparti un délai de 20 jours à l'intimée pour se déterminer sur les conclusions III.IV, III.V et III.VI du recours du 27 février 2025 contre la décision de l'EPFL du 27 janvier 2025. Le même délai a été imparti à l'EPFL pour produire le dernier cahier des charges du recourant et/ou le descriptif de son poste de spécialiste technique au sein du SPC, ainsi qu'une duplique éventuelle.
- O. Par écriture du 16 juillet 2025 (doc. 19), soit dans le délai prolongé à cet effet, l'intimée a conclu à l'irrecevabilité, subsidiairement au rejet des conclusions III.IV, III.V et III.VI du recours du 27 février 2025 contre sa décision du 27 janvier 2025. Elle a en outre dupliqué et fourni le cahier des charges du recourant, daté de juin 2002 (doc. 19.1).
- P. Par décision incidente du 22 juillet 2025 (doc. 20), la CRIEPF a transmis cette écriture au recourant pour information et avisé les parties que la cause était 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. Sont exceptées les décisions relevant de la LRCE.

1.2 Le membre de la CRIEPF Simone Deparis s'est récusé, conformément à l'art. 10 al. 1 let. d de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA ; RS 172.021), auquel renvoie l'art. 13 al. 1 de l'ordonnance sur la Commission de recours interne des EPF du 1^{er} octobre 2021 (OCREPF ; RS 414.110.21). Il y a lieu d'en prendre acte.

1.3 Il convient en premier lieu de se pencher sur le recours du 17 février 2025 contre la décision de résiliation des rapports de travail du 17 janvier 2025 (doc. 1.106).

Cet acte 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 ; arrêt du TAF A-2929/2023 du 28 février 2024 consid. 1.5).

3. Il convient tout d'abord de statuer sur les réquisitions d'instruction du recourant (doc. 1 p. 88).
 - 3.1 Le recourant requiert en premier lieu la transmission du dossier d'audit dans son intégralité et non caviardé. Il allègue à cet égard que son droit d'être entendu n'a pas été respecté dans la procédure d'audit, dès lors que des témoins dont il a requis l'audition n'ont pas été entendus et qu'il n'a pas eu accès à l'intégralité du dossier. Il requiert en outre son audition personnelle en présence de son conseil sur certains points, ainsi que l'audition de plusieurs collègues à titre de témoins (E.____, F.____, G.____, H.____, I.____) pour démontrer qu'il n'est pas le seul à s'être plaint d'actes de harcèlement de la part de B.____ (cf. doc. 1 p. 47–65).
 - 3.2 La CRIEPF admet les moyens de preuve offerts par une partie s'ils paraissent propres à élucider les faits. Dans le cadre d'une appréciation anticipée des preuves, elle peut renoncer à l'administration d'une preuve offerte s'il appert qu'elle porte sur des considérations sans rapport pertinent avec le litige ou qu'elle n'est pas de nature à emporter sa conviction, sur le vu du dossier à sa disposition (cf. art. 12 et 33 al. 1 PA ; arrêt du TAF A-6496/2023 du 12 mars 2025 consid. 4.2).
 - 3.3 S'agissant de la transmission du dossier d'audit dans son intégralité et non caviardé, la CRIEPF relève que ce n'est pas la procédure d'audit qui est l'objet du litige, mais bien

la résiliation des rapports de travail du 17 janvier 2025. En l'espèce, le dossier d'audit dans son intégralité n'est ni nécessaire ni pertinent pour permettre à la CRIEPF de statuer sur la licéité de la résiliation (cf. consid. 4.1.3 et 6.3 ci-dessous).

Pour ce qui est des auditions requises par le recourant, force est de constater que l'art. 14 al. 1 PA définit un cercle très limité d'autorités fédérales habilitées à entendre des personnes, dont la CRIEPF ne fait pas partie (cf. ANTONIAZZA-HAFNER in : Commentaire romand de la loi fédérale sur la procédure administrative, 2024, n° 2 ad art. 14 PA). L'autorité de céans est tout au plus habilitée à requérir des renseignements écrits (cf. art. 12 al. 1 let. b et c PA). De telles mesures d'instruction n'apparaissent pas indiquées en l'espèce. En effet, le fait que des collègues du recourant se soient plaints d'actes de harcèlement de la part de B._____ est dépourvu de pertinence en l'espèce (cf. consid. 4.1.3 et 6.3 ci-dessous). Enfin, le recourant a eu largement l'occasion de s'exprimer et a produit de très nombreuses pièces. Les faits de la cause sont ainsi suffisamment établis.

3.4 Au vu de ce qui précède, la CRIEPF rejette les réquisitions d'instruction du recourant.

4. En droit, le recourant fait en premier lieu valoir que les conditions permettant un licenciement pour motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 let. d LPers ne sont pas réalisées (doc. 1 p. 74-81).

4.1

4.1.1 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 [ordonnance-cadre LPers, RS 172.220.11]).

L'employeur peut résilier un contrat de travail à durée indéterminée pour des raisons objectivement suffisantes, par exemple si le travailleur n'est pas disposé à accomplir un autre travail raisonnablement exigible (art. 10 al. 3 let. d LPers). Un employé a toutefois

en principe droit à un travail conforme au contrat, raison pour laquelle un changement de poste ne peut être exigé qu'en présence d'un motif valable (arrêt du TAF A-5218/2013 du 9 septembre 2014 consid. 7.3.3.4). Conformément à la jurisprudence, un tel motif existe dans le contexte d'impératifs économiques ou d'impératifs d'exploitation majeurs au sens de l'art. 10 al. 3 let. e LPers, mais également en cas de transfert (mutation) selon l'art. 25 al. 3 de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération du 3 juillet 2001 (OPers ; RS 172.220.111.3 ; cf. arrêt du TAF A-5218/2013 précité consid. 7.3.3.5). Selon cette dernière disposition, une mutation n'est autorisée que si elle est imposée par des raisons de service. D'après la jurisprudence, elle peut être ordonnée indépendamment d'une violation des obligations du droit du travail. Sont considérées comme nécessaires au service toutes les raisons qui peuvent avoir des répercussions sur les rapports de service, par exemple des tensions personnelles ou une relation de confiance perturbée (cf. arrêt du Tribunal fédéral [TF] 2A.394/2001 du 27 novembre 2001 consid. 4a ; arrêt du TAF A-5218/2013 précité consid. 7.4.1.1).

- 4.1.2 En l'espèce, la CRIEPF observe qu'il ressort de la décision de résiliation (doc. 1.106 p. 1) qu'à la suite de la clôture de l'audit au sein des services techniques du SPC, le président de l'EPFL a prononcé une mesure de transfert concernant le recourant le 31 mai 2023, laquelle a été communiquée à celui-ci en date 27 juin 2023 en présence de son avocat. Le recourant ne le conteste pas. Il ressort du dossier qu'il ne s'est à aucun moment opposé à la mesure de transfert, et était au contraire d'accord avec elle puisqu'il a collaboré avec l'EPFL à la recherche d'un nouveau poste en dehors du SPC (cf. doc. 1 p. 81 ch. 27). Dans son recours, il ne conteste pas en soi qu'un motif objectif de transfert fût réalisé, mais remet plutôt en cause l'exigibilité du poste qui lui a été proposé, et fait grief à l'intimée de n'avoir pas entrepris de démarches suffisantes pour lui trouver un autre emploi (doc. 1 p. 74–81). Dans ces circonstances et conformément au principe de la bonne foi qui interdit les comportements contradictoires, la CRIEPF retient que la mesure de transfert prononcée le 31 mai 2023 ne peut plus être remise en cause dans le cadre du présent recours, ayant été acceptée – à tout le moins par actes concluants – par le recourant, lequel qui était du reste assisté d'un avocat lors de son prononcé déjà. Il existe donc un motif objectif autorisant l'EPFL d'exiger que le recourant change de

poste, ce indépendamment de la question de savoir si la mesure de transfert était justifiée ou non.

- 4.1.3 Partant, sous l'angle de l'examen des motifs objectivement suffisants de licenciement au sens de l'art. 10 al. 3 let. d LPers, l'objet du litige est circonscrit à la question de savoir si le recourant a refusé un autre poste qui pouvait raisonnablement être exigé de lui.

Dans ce contexte, les faits ayant conduit à la mesure de transfert – sur lesquels le recourant revient longuement dans son recours (doc. 1 p. 10–25) –, n'ont pas à être examinés dans le cadre de la procédure de recours contre la décision de résiliation des rapports de travail.

4.2

- 4.2.1 La notion d'« autre travail pouvant raisonnablement être exigé » de l'employé, figurant à l'art. 10 al. 3 let. d LPers, est reprise à l'art. 21 al. 2 let. b et c de l'OPers-EPF, lequel porte sur les mesures en cas de restructuration.

Le plan social pour le domaine des EPF, adopté le 15 août 2023 par le Conseil des EPF en application de l'art. 21 al. 4 OPers-EPF (cf. https://www.epfl.ch/about/overview/wp-content/uploads/2019/09/4.6.0.1_Plan_social_fr.pdf, page internet consultée en juillet 2025), concrétise les mesures préconisées par l'art. 21 OPers-EPF. A son ch. 7, paragraphe 1, il prévoit que si une personne refuse un poste raisonnablement exigible, ses rapports de travail peuvent être résiliés pour le prochain terme de résiliation. La résiliation n'est alors pas assimilée à un licenciement en l'absence de faute de la collaboratrice ou du collaborateur au sens de l'art. 49 de l'OPers-EPF qui justifierait le versement d'une indemnité. Dans l'annexe au plan social sont notamment énumérées les conditions qui doivent être remplies pour qu'un poste à l'intérieur du domaine des EPF soit réputé « raisonnablement exigible », à savoir : la différence salariale qui peut au maximum être atteinte en fonction de l'échelon fonctionnel de l'employé (à titre d'exemples, moins 3 % pour un échelon fonctionnel 2, moins 9 % pour un échelon fonctionnel 8, et moins 21 % pour un échelon fonctionnel 15) ; la durée du trajet journalier pour se rendre au nouveau lieu de travail avec les transports publics (« en règle générale, deux heures de

porte à porte pour l'aller et deux heures pour le retour ») ; la capacité de l'employé à exercer la nouvelle fonction (« La personne doit, après une éventuelle courte formation, être en mesure d'exercer la fonction avec de bonnes prestations. Il sera tenu compte de la formation, de la langue et de l'âge de la personne concernée »). Ces conditions ne diffèrent guère de celles posées par l'art. 104a OPers pour le personnel de la Confédération, dont le TAF a relevé qu'elles étaient valables non seulement dans le cadre de restructurations et de réorganisations, mais également de façon générale dans le cadre de l'examen du caractère raisonnablement exigible d'un emploi dans l'administration fédérale (cf. arrêts du TAF A-6496/2023 du 12 mars 2025 consid. 5.3.2 et 7.3 ; A-76/2022 du 19 décembre 2023 consid. 5.4.5).

- 4.2.2 En l'espèce, la CRIEPF relève en premier lieu que le poste proposé au recourant au sein d'Y._____ comprenait le même taux d'activité (100%), le même échelon et titre fonctionnel (3032-26 – spécialiste technique) et le même salaire brut à 100% (CHF 108'165) que celui qu'il occupait au SPC. Le lieu d'activité serait par ailleurs resté à Lausanne (cf. doc. 1.49).
- 4.2.3 Le cahier des charges du recourant relatif à son poste au SPC, produit par l'EPFL à la demande de la CRIEPF, date de juin 2002 (doc. 19.1). La CRIEPF observe qu'il se recoupe largement avec le descriptif des tâches au sein du SPC figurant dans le CV envoyé par le recourant en annexe d'une offre d'emploi spontanée le 15 janvier 2024 (doc. 1.67), lequel est *a priori* véridique et davantage d'actualité. L'EPFL s'est du reste de façon constante référée à cette dernière pièce (doc. 9 p. 9 et 16). Il y a en conséquence lieu de considérer que le récent CV du recourant fait foi quant aux fonctions de celui-ci au sein du SPC. Selon ce document, le recourant, titulaire d'un CFC de mécanicien de précision, effectuait les tâches suivantes : montage et assemblage de pièces pour le haut vide et participation à la conception d'installations expérimentales complexes spécifiques aux expériences du laboratoire ; participation à l'entretien, aux analyses des dérangements et aux réparations des systèmes à vide des installations expérimentales ; participation à l'application de techniques spéciales ; participation à la maintenance et à l'exploitation des installations propres à la cryogénie des gyrotrons ; réalisation de

stand de test ; travail dans un environnement avec de nombreuses contraintes de sécurité : cryogénie, gaz dangereux et/ou explosifs, rayonnements ionisants, champs magnétiques et produits chimiques.

4.2.4 Selon le cahier des charges du poste de spécialiste technique auprès d'Y._____ (doc. 1.75/3–1.75/5), adressé au recourant une première fois à fin février 2024 (doc. 1.50), et une seconde à fin octobre 2024 (doc. 1.75/2), l'objectif général du poste est de contribuer au bon fonctionnement des équipements de cette unité et au respect des règles en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Les tâches attribuées au poste sont les suivantes : s'assurer de la disponibilité, de la fonctionnalité et du bon entretien des équipements et accessoires de sécurité ; participer à l'ensemble des travaux d'entretien des bâtis d'épitaxie et de leurs périphériques ; assurer la réparation des pièces défectueuses et la disponibilité des pièces détachées essentielles ; contribuer à la mise à jour des procédures d'intervention sur les équipements ; assurer la disponibilité des sources et précurseurs chimiques pour l'épitaxie ; suivre les formations nécessaires aux tâches décrites ci-dessus ; participer aux réunions techniques d'Y._____.

4.2.5 La CRIEPF observe que le poste proposé au recourant au sein d'Y._____ comprend des tâches d'ordre objectivement similaire à celle effectuées par le recourant au SPC, ayant principalement trait à la maintenance d'installations et d'équipements. Le recourant – qui est titulaire d'un CFC de mécanicien de précision et au bénéfice d'une expérience de plus de 25 ans dans son poste au SPC – remplit par ailleurs entièrement les exigences du poste en termes de formation selon le cahier des charges proposé, à savoir être au bénéfice d'un diplôme de technicien ES ou d'un CFC avec de bonnes connaissances en mécanique, ou titre jugé équivalent, et d'une expérience de trois ans minimum en maintenance industrielle ou en laboratoire de recherche. Il apparaît par ailleurs, selon son CV, disposer entièrement du savoir-faire complémentaire demandé, soit : connaissance et pratique des techniques en mécanique (montage/démontage/réparation), capacité à travailler avec des contraintes de sécurité, connaissances des logistiques de commande de matériel, et bonnes connaissances de l'anglais et maîtrise du français.

4.2.6 Au vu de ce qui précède, il appert que le recourant aurait selon toute vraisemblance donné satisfaction au poste proposé, éventuellement après une courte formation. Le poste proposé au recourant auprès d'Y._____ est ainsi *a priori* équivalent à son poste au sein du SPC, à l'aune du plan social pour le domaine des EPF.

4.3

4.3.1 Cela étant, le TAF a eu l'occasion de préciser que d'autres motifs, non énumérés par une disposition réglementaire, peuvent entrer en ligne de compte dans l'évaluation du caractère raisonnablement exigible d'un nouvel emploi. Un nouveau travail peut par exemple, bien qu'il n'engendre aucune perte financière, s'avérer inexigible, car il entraînerait une totale inexploitation des capacités de l'employé, ne tenant par-là aucunement compte de ses qualifications. L'employé ne doit pas non plus être surmené par rapport à ses capacités physiques et mentales ainsi qu'à ses compétences et connaissances techniques. En revanche, un nouveau travail ne saurait être considéré comme inexigible parce qu'il ne correspond pas aux attentes de l'employé (arrêts du TAF A-1691/2024 du 28 mars 2025 consid. 5.3.4 ; A-5381/2022 du 15 mars 2024 consid. 6.4.2 ; A-6509/2010 du 22 mars 2011 consid. 11.2.2).

4.3.2 En l'espèce, le recourant fait valoir qu'il n'avait pas les compétences et qualifications pour le poste au sein d'Y._____, ce dont il a pu se rendre compte durant le mois de février 2024, lorsqu'il y a travaillé à 50%. Selon lui, le travail proposé relevait d'un travail de laborantin en physique, alors que son métier était celui de mécanicien (cf. doc. 1 p. 34 ch. 155 et p. 78 ch. 14–16). Il se réfère à divers échanges intervenus avec la responsable RH (cf. notamment doc. 1 p. 33 ch. 148–150, doc. 1.51), dans le cadre desquels il a indiqué ce qui suit : il avait jusqu'en 2022 été « assistant technique » et était compétent pour des tâches de montage en mécanique, alors que le poste proposé nécessitait d'être confronté à des gaz toxiques ; la tâche était trop lourde pour lui et il ne pouvait assumer la responsabilité découlant d'un tel poste ; et enfin il se sentait contraint à ce travail sans avoir aucun choix ni alternative.

4.3.3 Au contraire de ce qu'affirme le recourant sans l'étayer, rien ne porte à croire que le poste qui lui a été proposé nécessitait une formation de laborantin en physique, ni que des compétences dépassant les siennes auraient été exigées. L'aspect essentiel du poste au sein d'Y._____ consistait en la maintenance d'installations et d'équipements de laboratoire, ce qui est compatible avec la formation de mécanicien de précision du recourant ainsi qu'avec sa longue expérience dans ce domaine. Les contraintes de sécurité avec lesquelles il aurait été amené à travailler au sein d'Y._____ (cf. doc. 1.75/5) sont similaires à celles existant au sein du SPC, ainsi qu'il ressort de son CV (cf. doc. 1.67 : « cryogénie, gaz dangereux et/ou explosifs, rayonnements ionisants, champs magnétiques et produits chimiques »). Les préoccupations du recourant liées à la sécurité sont certes légitimes dans un cadre sensible. Toutefois, aucun élément du dossier ne confirme une inaptitude objective à occuper ce poste. Au contraire, le fait que M. C._____ ait confirmé sa volonté d'engager le recourant, après l'avoir rencontré à plusieurs reprises au mois de janvier, et après que celui-ci a travaillé à 50% durant le mois de février 2024 au sein d'Y._____, plaide en faveur du fait que le recourant était tout à fait qualifié pour le poste. Par ailleurs, c'est en vain que le recourant prétend que son poste était celui d'assistant technique jusqu'à récemment, l'intitulé de son poste ayant été changé en « spécialiste technique » le 1^{er} janvier 2007 déjà, comme il l'admet du reste lui-même (cf. doc. 1 p. 8 ch. 35). Enfin, s'agissant du sentiment de contrainte du recourant à accepter le poste proposé, sans choix ni alternative, il n'est pas déterminant en l'espèce. En effet, lorsqu'il propose un autre poste raisonnablement exigible, l'employeur n'a pas l'obligation d'offrir un choix ni de garantir une parfaite adéquation subjective au souhait de l'employé. Il suffit, pour qu'une résiliation fondée sur l'art. 10 al. 3 let. d LPers soit admissible, qu'il propose un seul poste objectivement adapté aux qualifications de l'employé, ce qui a été le cas en l'espèce.

4.3.4 Dans ce contexte, c'est à tort que le recourant fait grief à l'EPFL de ne pas avoir entrepris de démarches suffisantes pour lui proposer un autre poste répondant davantage à ses attentes (doc. 1 p. 76-80). L'obligation de l'employeur de faire son possible au sens de l'art. 19 al. 1 LPers pour trouver un autre poste raisonnablement exigible à l'employé est applicable en cas de licenciement sans faute de la part de l'employé, situation qui

n'est pas donnée lorsque celui-ci refuse un autre poste de cet ordre (cf. consid. 4.2.1 ci-dessus).

- 4.4 Compte tenu de ce qui précède, le poste de spécialiste technique au sein d'Y._____, proposé à plusieurs reprises au recourant par l'EPFL depuis début 2024, la dernière fois en date du 28 octobre 2024 (doc. 1.75), et refusé une ultime fois par celui-ci le 25 novembre 2024 (doc. 1.104 p. 6), était raisonnablement exigible. Par conséquent, l'intimée disposait d'un motif objectivement suffisant pour résilier les rapports de travail sur le fondement de l'art. 10 al. 3 let. d LPers.

5. Le recourant était toujours en incapacité de travail au moment où le congé lui a été signifié (cf. doc. 1.106 p. 5).

- 5.1 En cas d'incapacité de travail durable, l'art. 20b al. 1 let. b OPers-EPF prescrit qu'une résiliation des rapports de travail peut intervenir au plus tôt – à partir de la 3^{ème} année de service – à l'expiration d'un délai d'au moins 730 jours d'incapacité. Cependant, s'il existait des motifs de résiliation autres que celui de l'aptitude ou de la capacité insuffisante due à la santé du collaborateur et qu'ils ont été communiqués à l'employé avant le début de son incapacité de travail, l'employeur n'est pas tenu de respecter le délai de protection de deux ans (art. 20b al. 2 let. c OPers-EPF). En revanche, sont applicables les délais ordinaires de protection de l'art. 336c al. 1 let. b du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 220) de 30 jours lors de la première année de service, de 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et de 180 jours à partir de la sixième année de service.

- 5.2 Le recourant soutient que l'EPFL n'établit pas que les conditions de l'art. 20b al. 2 let. c OPers-EPF sont réalisées (doc. 1 ch. 44–46 p. 86–87). Il fait valoir à cet égard qu'il existait un courrier de l'EPFL du 2 avril 2024 lui indiquant qu'un refus de poste équivalait à un licenciement, tout en lui demandant de se présenter le 8 avril 2024, vu sa semaine de vacances. Or, le recourant était en incapacité de travail depuis le 8 avril 2024 sans discontinuité jusqu'au moment de la résiliation des rapports de travail.

Le recourant semble ainsi soutenir que le motif de résiliation, soit le refus d'un poste raisonnablement exigible, n'était pas réalisé avant la survenance de son incapacité de travail.

5.3 A cet égard, la CRIEPF observe qu'il ressort du dossier que le recourant a exprimé de façon répétée son manque de volonté d'intégrer le poste au sein d'Y._____ dans le courant du mois de mars 2024, d'abord en ne s'y présentant pas le 1^{er} mars 2024 (doc. 1.50), alors qu'il avait commencé son intégration à 50% dès le mois de février 2024 (cf. doc. 1.49) et en continuant à travailler de son propre chef auprès de l'unité X._____, puis par différents courriels de son avocat en réponse aux sollicitations de la responsable RH évoquant l'absence d'adéquation de ses qualifications pour le poste, du 6 mars 2024 (doc. 1.51), du 11 mars 2024 (doc. 1.53) et du 20 mars 2024 (doc. 1.56). Dans un courriel du 25 mars 2025, l'avocat du recourant relevait de plus que celui-ci n'avait pas accepté de poste (doc. 1.57). Par courrier du 26 mars 2024 (doc. 1.58), la responsable RH a notamment réitéré que le poste au sein d'Y._____ était acceptable et a enjoint le recourant à se présenter auprès de cette unité le 2 avril 2024, tout en relevant qu'une absence sans justification serait considérée comme un refus de poste raisonnablement exigible et constituerait un motif de résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 10 LPers. A la suite de ce courrier, le recourant a posé des vacances du 28 mars 2024 au 5 avril 2024 (doc. 1.59). Par courrier du 2 avril 2024 (doc. 1.59), la responsable RH a en conséquence informé le recourant qu'il serait attendu à son poste le 8 avril 2024. Le recourant a été en incapacité de travail à compter de cette date (doc. 1.101/2).

5.4 La CRIEPF observe que le recourant était parfaitement au courant des griefs de l'EPFL et du comportement qui était attendu de lui dès la réception du courrier du 26 mars 2024. Le fait qu'il ait posé unilatéralement des vacances à réception dudit courrier peut objectivement être interprété comme la confirmation du refus du poste exprimé de façon constante durant le mois de mars. Le recourant a ainsi donné un motif de licenciement valable à l'EPFL. Il n'est pas déterminant, à cet égard, que le droit d'être entendu n'ait pas encore été donné au recourant par rapport à un projet de

licenciement (cf. arrêt du TAF A-612/2015 du 4 mars 2016 consid. 4.3). Est également dépourvu de pertinence le fait que l'EPFL ait repoussé le délai imparti au recourant pour se présenter à son poste compte tenu de ses vacances au 8 avril 2024, et que le recourant ait été en incapacité de travail à compter de ce jour. Ceci ne change en effet rien au fait que le recourant connaissait les motifs de résiliation, qu'il a provoquée par son comportement, au moment où son incapacité est survenue. Dans ces circonstances, l'EPFL devait donc uniquement respecter la période de protection résultant de l'art. 336c al. 1 let. b CO qui est en l'occurrence de 180 jours, compte tenu des 27 années passées au service de l'EPFL. Cette période s'étendait ainsi jusqu'au 8 octobre 2024. Par conséquent, au moment où elle a été communiquée, le 17 janvier 2025, la résiliation respectait pleinement les délais de protection contre les licenciements en cas de maladie.

- 5.5 L'EPFL ne s'est toutefois pas contentée de résilier le contrat à l'échéance du délai de protection en invoquant le refus d'un poste exigible. Elle a entrepris, 30 jours après le début de l'incapacité de travail du recourant, des démarches de réinsertion (doc. 1.61–1.74). Dans ce contexte, une réunion a eu lieu le 19 août 2024 entre l'EPFL et le recourant et son avocat, au cours de laquelle l'EPFL a annoncé qu'elle relançait des recherches correspondant au profil du recourant et proposé de refaire le point à fin septembre 2024 (doc. 1.68). Ces démarches n'ayant pas abouti, l'EPFL a une dernière fois – en vain – proposé le poste de spécialiste technique au sein d'Y._____ au recourant en date du 28 octobre 2024, en accompagnant cette offre d'un projet de résiliation des rapports de travail (doc. 1.75).
- 5.6 Les démarches entreprises par l'EPFL durant l'incapacité de travail du recourant d'attachent pas la régularité de la procédure. Elles démontrent au contraire que l'EPFL a tenté de reconsidérer la situation et de proposer une reprise, sans succès. Dès lors, le congé notifié le 17 janvier 2025, soit plus de trois mois après l'expiration de la période de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO, est valablement fondé sur un motif préexistant à l'incapacité de travail, et les conditions de l'art. 20b al. 2 let. c OPers-EPF sont réalisées.

6. Le recourant fait encore valoir que le congé serait abusif.
- 6.1 Il allègue à cet égard que le licenciement constituerait un congé-représailles du fait qu'il s'est plaint auprès de son employeur de violations répétées du droit au respect de sa personnalité (doc. 1 p. 85–86 ch. 42–43). Il revient sur les faits à l'origine de sa plainte pour harcèlement psychologique à l'égard de B._____, et critique le déroulement de l'audit et son résultat (doc. 1 p. 10–25). Relevant que l'audit a à tout le moins retenu qu'il avait fait l'objet d'une atteinte à la personnalité, il soutient que c'est la victime et non le coupable qui a été puni puisqu'il lui a été imposé de quitter son poste de travail pour lequel il avait fait ses preuves depuis plus de 25 ans (doc. 1 p. 3 ch. 4). Choqué et atteint dans sa santé depuis lors, il aurait continué d'être victime de mobbing de la part de la responsable RH. Celle-ci se serait permise de l'importuner durant ses vacances – du reste imposées sur une longue période – et son congé maladie afin de se déterminer sur des éléments qui auraient parfaitement pu attendre son retour de vacances ou rétablissement, afin de notamment assister à des rendez-vous imposés. Elle lui aurait adressé des reproches infondés, en particulier au sujet de son manque de collaboration et de ses capacités d'élocution, n'aurait pas respecté son état de maladie et le lui aurait même reproché, l'aurait menacé de résiliation alors qu'il était en détresse profonde et en arrêt maladie, se serait obstinée de façon humiliante à vouloir lui imposer un poste pour lequel il n'avait pas les compétences, visiblement dans le but de le conduire à la faute et trouver un motif de licenciement, et aurait ignoré ses appels à l'aide, en particulier les demandes de se dessaisir de la gestion de son dossier et de le transmettre à un autre service des RH (cf. doc. 1 p. 71–73 ch. 6).
- 6.2 Une décision de résiliation est entachée d'un vice qualifié notamment lorsqu'elle est abusive en vertu de l'art. 336 CO (cf. art. 34c al. 1 let. b LPers), soit en particulier lorsque le congé est donné parce qu'une partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (« congé-représailles », cf. art. 336 al. 1 let. d CO). Conformément à la jurisprudence (cf. arrêt du TF 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 TF 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1; arrêt du TAF A-514/2022 du 19 décembre 2022 consid. 3.4).

- 6.3 La CRIEPF relève en premier lieu que rien ne permet de douter du sérieux de la proposition de poste faite au recourant au sein d'Y._____. Cet état de fait permet à lui seul d'exclure que le recourant a fait l'objet d'un congé-représailles, puisque si elle entendait se venger de lui, l'intimée ne lui aurait pas fait cette proposition.

Par ailleurs, comme vu aux consid. 4.1.2 et 4.1.3 ci-dessus, le litige ne porte pas sur la question de la légitimité du transfert du recourant sur un autre poste de travail ni sur la procédure d'audit, lesquelles ne sauraient être ici remises en question.

A propos des allégations de mobbing du recourant, la CRIEPF rappelle que de telles allégations ne sont en principe pertinentes, dans le cadre de l'examen de la validité d'une résiliation des rapports de travail, que dans l'hypothèse où le motif invoqué par l'employeur pour justifier le licenciement constitue une conséquence d'un harcèlement dont son employé aurait fait l'objet de sa part (arrêt du TAF A-612/2015 du 4 mars 2016 consid. 3.2.4). Or, en l'espèce, le motif de résiliation est la non-acceptation par le

recourant du poste qui lui a été proposé. Il n'est ainsi à l'évidence pas une conséquence d'un prétendu harcèlement subi. Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner plus avant les allégations de mobbing du recourant, en tant qu'elles concernent des faits n'ayant pas immédiatement précédé la décision de résiliation.

- 6.4 Cela étant, il convient de se pencher brièvement sur les allégations du recourant relatives au « mobbing » de la part de la responsable des ressources humaines durant sa période d'incapacité ayant immédiatement précédé la résiliation des rapports de travail (cf. consid. 6.1 ci-dessus).

Comme vu aux consid. 5.3–5.6 ci-dessus, l'EPFL a, bien qu'elle disposât d'un motif de résiliation antérieur à l'incapacité de travail du recourant, entrepris des démarches visant à réexaminer les possibilités de réintégration du recourant dès le mois de mai 2024, en conformité avec son devoir de sollicitude. Il appert que la responsable des ressources humaines s'est dans ce contexte toujours exprimée de façon adéquate et avec égards envers l'état de santé et la situation du recourant (cf. doc. 1.61, 1.63, 1.64, 1.66, 1.70, 1.72). La CRIEPF observe que le recourant, quoiqu'en incapacité médicale, a pour sa part participé aux échanges, par l'intermédiaire ou en compagnie de son avocat, en prenant notamment part à une réunion le 19 août 2024, en se déclarant à disposition au cas où une offre d'emploi devait lui être soumise (doc. 1.68), et en exprimant clairement le refus du poste proposé au sein d'Y._____. Dans ce contexte, les contacts intervenus pendant l'arrêt maladie ne sauraient être considérés comme abusifs. Ils relevaient de la volonté de l'EPFL de respecter son obligation de reclassement du recourant. Il n'apparaît pas, au vu des pièces versées au dossier, que l'EPFL aurait exercé une pression excessive ou ignoré l'état de santé du recourant. Elle a au contraire laissé s'écouler le délai de protection avant d'envisager une résiliation, qu'elle a motivée par le refus persistant d'un poste raisonnablement exigible, déjà manifesté avant le début de l'incapacité. Enfin, la CRIEPF relève que l'évocation d'une possible résiliation des rapports de travail à la suite de la proposition d'un poste jugé par l'intimée comme acceptable n'a en soi rien d'abusif, dès lors qu'il suffit que l'employé refuse un seul poste raisonnablement exigible pour qu'il existe un motif objectivement suffisant de résiliation au sens de l'art. 10 al. 3 let. d LPers.

6.5 Au vu de ce qui précède, la résiliation ne constitue pas un congé-représailles ni n'est abusive pour un autre motif.

7. Il s'ensuit que c'est à bon droit que l'intimée a licencié le recourant. En conséquence, le recours du 17 février 2025 doit être rejeté.

8. Dans le cadre des conclusions III.IV, III.V et III.VI du recours du 27 février 2025 (doc. 15) contre la décision de l'EPFL du 27 janvier 2025 (doc. 14), le recourant sollicite qu'ordre soit donné à l'EPFL de prendre des mesures visant à protéger sa personnalité (cf. let. B et L de la partie « Faits » ci-dessus).

Le recours contre la décision de résiliation étant rejeté, et le recourant n'ayant dès lors pas droit à une réintégration au sein de l'EPFL, les mesures sollicitées ne produiraient aucun effet utile et concret pour lui. Il s'ensuit que les conclusions précitées deviennent sans objet faute d'intérêt digne de protection du recourant à l'annulation de la décision de l'EPFL du 27 janvier 2025 sur ces points. Elles doivent dès lors être rayées du rôle.

9. Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

Vu l'issue du litige, il ne se justifie pas d'accorder de dépens au recourant (cf. art. 64 al. 1 PA *a contrario*). En tant qu'autorité fédérale partie, l'intimée n'a pas droit à une indemnité (art. 8 al. 5 de l'ordonnance sur les frais et indemnités en procédure du 10 septembre 1969 [RS 172.041.0], applicable par renvoi de l'art. 22 OCREPF).

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

1. Il est pris acte de la récusation du membre de la CRIEPF Simone Deparis.
2. Le recours du 17 février 2025 est rejeté.
3. Les conclusions III.IV, III.V et III.VI du recours du 27 février 2025 sont sans objet. Partant, elles sont rayées du rôle.
4. Toutes autres requêtes sont rejetées pour le surplus.
5. Il n'est pas perçu de frais de procédure ni alloué de dépens.
6. 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 secrétaire juridique :

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 :