



CRP 2004-038

Président : André Moser

Juges : Jérôme de Montmollin ; Minh Son Nguyen

Greffière : Liliane Subilia-Rouge

## **Décision du 12 avril 2005**

en la cause

**X.**, ..., recourant,

contre

**La Commission de recours interne des Ecoles polytechniques fédérales**, Case postale 6061,  
3001 Berne,

**L'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne**, Ressources humaines, Route des Noyerettes,  
Pavillon C – Ecublens, 1015 Lausanne,

concernant

la résiliation des rapports de travail

---

### **I. En fait :**

A.– En date du 1<sup>er</sup> janvier 1993, X., né en (...), fut engagé à l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) auprès du Professeur Y. en tant que fonctionnaire scientifique avec le statut d'employé non permanent. Dès 2001, X. bénéficia du statut d'employé permanent et, en 2002, il obtint un contrat de durée indéterminée. Ayant acquis de l'expérience dans le domaine de la photovoltaïque, il travailla à partir de l'an 2000 sur un projet européen, le projet « A », qui prit fin en novembre 2003. X. fut informé de la fin de ce projet lors de deux entretiens, les 5 mai

et 18 août 2003. Son poste, lié aux fonds du projet « A », fut supprimé, le financement arrivant à terme. Par conséquent, l'EPFL rendit à l'intention de X., en date du 30 janvier 2004, une décision de résiliation des rapports de travail avec effet au 31 juillet 2004, basée sur l'art. 12 al. 6 let. e et f de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers ; RS 172.220.1), précisant qu'un éventuel recours contre cette décision ne pourrait avoir d'effet suspensif.

B.– Contre cette décision, X. déposa en date du 26 février 2004 un recours auprès de la Commission de recours interne des Ecoles polytechniques fédérales (CRI EPF), estimant qu'il pourrait sans problème occuper d'autres fonctions au sein de l'école puisqu'il avait déjà travaillé sur d'autres projets que le projet « A » et que, dans l'hypothèse où de nouveaux projets verraient le jour, il aimerait avoir la possibilité d'y participer. De plus, il s'interrogea sur le retrait de l'effet suspensif prévu par l'EPFL en cas de recours à l'encontre de sa décision du 30 janvier 2004.

C.– La CRI EPF transmit le dossier à l'EPFL, soutenant que la procédure prévue à l'art. 14 LPers devait préalablement avoir été suivie avant de pouvoir statuer sur l'existence d'un motif de résiliation justifié par des impératifs économiques ou d'exploitation majeurs au sens de l'art. 12 al. 6 lit e LPers. Le 2 avril 2004, l'EPFL demanda la constatation de la validité de la résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 14 al. 2 LPers. Elle maintint qu'en raison du financement du salaire de X. par des projets arrivés à terme, il n'y aurait aucun moyen de prolonger son activité. Au surplus, en l'absence de projet en cours dans le domaine de spécialisation (batteries rechargeables) de X., un autre poste ne pouvait lui être proposé. L'effet suspensif avait dès lors été retiré à juste titre. L'EPFL formula également quelques critiques à l'encontre du travail de son collaborateur.

D.– Appelée par la CRI EPF à se prononcer sur la question de l'effet suspensif, l'EPFL exposa par lettre du 6 mai 2004 qu'elle n'avait aucun poste à offrir à X. dans son domaine et que des recherches de nouveaux financements avaient échoué. X. avait bénéficié d'un délai de près d'une année pour trouver un nouvel emploi, avec le soutien de son employeur ; le temps passé depuis la fin du projet sans qu'une solution ait pu être trouvée démontrait qu'il n'était pas possible de maintenir X. au sein de l'EPFL. Enfin, il y avait également lieu de tenir compte de l'intérêt financier de l'EPFL dans la pesée d'intérêts.

E.– X. déposa un mémoire de réponse le 27 mai 2004 dans lequel il conclut notamment à la restitution de l'effet suspensif. Il invoqua le fait qu'un éloignement signifierait pour lui la mise à l'écart de projets de laboratoires, qu'il avait démontré sa capacité à travailler dans différents domaines et que tous les collaborateurs participant à un projet défini n'étaient pas systématiquement licenciés. Au demeurant, il contesta n'avoir été engagé que pour le projet « A ». Il exposa également que l'EPFL n'avait pas fait le maximum pour le replacer. Par réplique du 17 juin 2004, l'EPFL précisa que tout avait été pourtant entrepris pour tenter de trouver une solution interne ou externe, sans succès.

F.– Par décision incidente du 28 juin 2004, le président de la CRI EPF admit la demande de restitution de l'effet suspensif de X. et astreignit l'EPFL à maintenir l'engagement de ce dernier ainsi qu'à veiller à ce que le salaire de X. soit payé aux mêmes conditions que pour son engagement actuel.

G.– Contre ce prononcé, l'EPFL interjeta un recours, en date du 8 juillet 2004, auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (ci-après : la Commission de céans ou de recours).

H.– Par décision incidente du 8 septembre 2004, la Commission de recours considéra que le recours du 8 juillet 2004 devait être rejeté et, par conséquent, la décision de la CRI EPF du 28 juin 2004 confirmée. Il apparaissait en effet que l'intérêt personnel de X. à préserver ses droits durant la procédure de recours et le maintien de son statut durant la procédure pouvait être considéré par la CRI EPF comme supérieur à l'intérêt public de l'EPFL à ne plus devoir verser le salaire de X., cela au moins jusqu'au terme de la procédure par-devant la CRI EPF.

I.– Par décision du 2 novembre 2004, la CRI EPF confirma la résiliation des rapports de services de X., son effet étant toutefois reporté au 31 août 2004, vu l'incertitude régnant quant à la date de la réception de la résiliation. La CRI EPF admit l'existence d'impératifs économiques et d'exploitation majeurs au sens de l'art. 12 al. 6 let. e LPers ainsi que la disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans le contrat au sens de l'art. 12 al. 6 let. f LPers. Elle estima que l'EPFL avait effectué des démarches suffisantes pour aider X. à retrouver un emploi, compte tenu du fait que le recourant n'avait pas fait preuve de l'esprit d'initiative attendu. Elle confirma également l'absence de versement d'une indemnité de départ, les conditions nécessaires n'étant pas remplies. Quant aux mesures provisionnelles prononcées par décision du 28 juin 2004, elles prenaient fin avec la notification de la décision du 2 novembre 2004.

J.– Par recours du 20 décembre 2004, X. (ci-après : le recourant) a contesté la décision du 2 novembre 2004 par-devant la Commission de céans. Il estime que les faits n'ont pas été retenus de manière exacte et que de nouveaux faits sont intervenus, qui pourraient modifier l'appréciation de la situation. Il soutient notamment que c'est à tort que la CRI EPF lui reproche de n'avoir rien entrepris. De son point de vue, l'EPFL n'avait pas réellement la volonté de le replacer en son sein (notamment en raison de son âge), ce qui explique l'échec de ses démarches personnelles. En ce qui concerne les recherches faites à l'extérieur, il expose avoir fait plusieurs offres et conteste être resté inactif. En outre, X. s'étonne de voir que de nouveaux collaborateurs ont été engagés avec le même statut que le sien et dans son domaine d'activité. Finalement, sa spécialisation justifierait l'octroi d'une indemnité.

K.– Par lettre du 1<sup>er</sup> février 2005, la CRI EPF a déclaré s'en remettre entièrement aux considérants de sa décision du 2 novembre 2004.

L.– Le 15 février 2005, l'EPFL a fait parvenir ses déterminations. Elle fournit divers compléments d'explication par rapport aux éléments de faits évoqués dans le recours et conclut

au rejet du recours. Le 22 février 2005, l'EPFL a communiqué un complément d'information relatif à l'engagement d'un nouveau post-doctorant dans le groupe du Professeur Y.

Répondant à une mesure d'instruction de la Commission de céans du 11 février 2005, le recourant a transmis le 28 février 2005 des documents relatant les démarches entreprises pour trouver un nouvel emploi. Dans le même courrier, il s'est prononcé au sujet de la réponse de l'EPFL du 15 février 2005.

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

## **II. En droit :**

1.- a) Le domaine des EPF est composé de l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich (EPFZ), de l'EPFL et des établissements de recherche rattachés aux EPF. Il ressort de l'art. 5 al. 1 de la loi fédérale sur les écoles polytechniques fédérales du 4 octobre 1991 (loi sur les EPF ; RS 414.110) que les EPF de Zurich et de Lausanne sont des établissements autonomes de droit public de la Confédération et qu'elles jouissent de la personnalité juridique.

b) Selon l'art. 37 al. 1 de la loi sur les EPF, les décisions des organes des EPF et des établissements de recherche peuvent faire l'objet d'un recours devant la CRI EPF, dont les décisions peuvent à leur tour faire l'objet d'un recours, dans le cas de rapports de travail, devant la Commission de recours en matière de personnel (art. 37 al. 2 let. a). Pour le surplus (selon l'al. 5), la procédure est régie par les dispositions sur la procédure administrative fédérale.

Le recours visant une décision de la CRI EPF du 2 novembre 2004 relative à des rapports de travail, la Commission de recours est dès lors l'instance compétente pour traiter du présent recours.

La décision litigieuse, envoyée le 22 novembre 2004, a été notifiée au recourant au plus tôt le 23 novembre 2004. Le recours du 20 décembre 2004, reçu par la Commission de céans le 22 décembre 2004, a ainsi été déposé dans le délai légal de l'art. 50 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA ; RS 172.021) et est au surplus recevable à la forme. Il y a dès lors lieu d'entrer en matière sur les moyens invoqués par le recourant.

c) Selon l'art. 13 al. 1 de la loi sur les EPF, relèvent des EPF le corps enseignant (les professeurs ordinaires et les professeurs associés, les professeurs assistants, les privat-docents, les maîtres d'enseignement et de recherche et les chargés de cours), les assistants, les collaborateurs scientifiques et les candidats au doctorat, les étudiants et les auditeurs, les collaborateurs administratifs et techniques.

Selon l'art. 17 al. 1 de la loi sur les EPF, le Conseil fédéral règle, dans le cadre de la LPers et de la loi fédérale du 23 juin 2000 régissant la Caisse fédérale de pensions (loi sur la CFP ; RS 172.222.0), les conditions d'engagement et la prévoyance professionnelle des membres à plein temps du Conseil des EPF, des présidents des écoles et des directeurs des établissements de recherche. Quant aux rapports de travail du personnel, ils sont régis par la LPers pour autant que la loi sur les EPF n'en dispose pas autrement (art. 17 al. 2 ; FF 2002 p. 3269 s.).

La loi sur les EPF renvoie certes à la LPers, mais le droit fédéral de la fonction publique ayant notablement changé, la LPers contient des règles de droit transitoire permettant de déterminer si elle s'applique ou non aux états de faits à cheval sur deux régimes juridiques, ce qui est le cas en l'espèce. Il y a dès lors lieu de déterminer le droit applicable.

d) La LPers a été adoptée par les Chambres fédérales le 24 mars 2000. Elle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001 pour les Chemins de fer fédéraux et le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour le personnel de l'administration fédérale, ainsi que pour celui de la Poste (art. 1 al. 1 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 concernant l'entrée en vigueur de la loi sur le personnel de la Confédération pour l'administration fédérale, le Tribunal fédéral et les Services du Parlement ainsi que le maintien en vigueur et l'abrogation d'actes législatifs [ordonnance de mise en vigueur de la LPers pour l'administration fédérale ; RS 172.220.111.2]).

L'art. 41 al. 3 LPers stipule que si un litige relatif à des prétentions découlant des rapports de travail a donné lieu à une décision rendue avant l'entrée en vigueur de la LPers, la procédure de recours est régie par l'ancien droit. Il est constant qu'on entend par décision la première décision rendue (décision de la Commission de recours du 17 juin 2002 publiée dans la Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération [JAAC] 67.8 consid. 1a ; voir aussi Pierre Moor, Droit administratif, vol. I, 2<sup>e</sup> éd., Berne 1994, p. 175 s.).

En l'espèce, la décision de première instance ayant été rendue le 30 janvier 2004, soit après l'entrée en vigueur de la LPers, le présent litige est régi par le nouveau droit, c'est-à-dire en premier lieu par la LPers. En ce qui concerne les dispositions d'exécution, d'après l'art. 1 al. 2 let. c de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers ; RS 172.220.111.3), celle-ci n'est pas directement applicable pour le personnel des unités administratives décentralisées du Département fédéral de l'intérieur (DFI) citées dans l'annexe de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA ; RS 172.010.1), unités administratives décentralisées dont font partie les EPF. Les rapports de travail des collaborateurs du domaine des écoles polytechniques fédérales sont ainsi en principe soumis à l'ordonnance du 15 mars 2001 du Conseil des EPF sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (ordonnance sur le personnel du domaine des EPF ; OPers-EPF ; RS 172.220.113).

2.- a) Dans le cas d'une résiliation des rapports de service, il importe à titre liminaire de distinguer le contrat de durée déterminée du contrat de durée indéterminée. En effet, les contrats

de durée déterminée ne peuvent être unilatéralement résiliés avant leur échéance, sous réserve de justes motifs au sens de l'art. 12 al. 7 LPers (voir à ce sujet l'art. 11 LPers ; Annie Rochat Pauchard, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération, in *Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese* [RDAT] II-2001 p. 558). Les contrats de durée indéterminée peuvent en revanche être résiliés par chacune des parties, en conformité à l'art. 12 al. 1 LPers, ceci moyennant le respect des délais de résiliation. L'art. 12 al. 2 et 3 prévoit à cet égard des minima à respecter, étant entendu que des délais plus longs peuvent être fixés dans les dispositions d'exécution (art. 12 al. 4 LPers ; Rochat Pauchard, op. cit., p. 559). Allant au-delà de ceux fixés par les art. 335 ss de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse (Code des obligations ; CO ; RS 220), ces délais reflètent la pratique du secteur privé, où les délais de résiliation fixés dans les contrats de travail individuels et collectifs dépassent souvent le minimum imposé par la loi. L'idée du législateur était de compenser dans une certaine mesure la suppression de la nomination pour une période administrative, laquelle avait aussi pour but d'assurer une certaine continuité de l'emploi (Message du Conseil fédéral du 14 décembre 1998, FF 1999 1421 ss, 1437). Ainsi, l'art. 12 al. 2 LPers dispose que, pendant la période d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés pour la fin de la semaine suivant la résiliation pendant les deux premiers mois ou pour la fin du mois suivant la résiliation dès le 3<sup>e</sup> mois de service. Après le temps d'essai, les rapports de travail ne peuvent être résiliés que pour la fin d'un mois, respectant les délais minimaux suivants : a) trois mois durant les cinq premières années d'emploi ; b) quatre mois de la sixième à la dixième année de service y compris et c) six mois dès la onzième année d'emploi (art. 12 al. 3 LPers).

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

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

d'un nombre important d'employés par suite de mesures économiques ou de mesures d'exploitation ; cf. aussi consid. 4 ci-après).

Selon l'art. 21 al. 1 de l'OPers-EPF, les deux EPF et les instituts de recherche évitent autant que possible les licenciements lorsqu'ils effectuent des restructurations. Les collaborateurs sont tenus de contribuer à ces efforts, notamment en participant activement aux mesures et en prenant des initiatives personnelles. Ont priorité sur le licenciement : le maintien du collaborateur à son poste assorti d'un aménagement de l'horaire de travail ; l'affectation du collaborateur à un autre travail du domaine des EPF pouvant être raisonnablement exigé de lui ; la recherche d'un travail à l'extérieur du domaine des EPF, pouvant être raisonnablement exigé du collaborateur ; la reconversion et le perfectionnement professionnel ; la mise à la retraite anticipée (al. 2). Il convient de relever que l'OPers-EPF, comme c'était le cas sous l'ancien droit, n'impose pas à l'autorité un moment particulier pour effectuer des démarches. Celles-ci peuvent donc être faites préalablement ou parallèlement à une procédure de résiliation des rapports de service et jusqu'au moment où l'agent concerné doit définitivement quitter son poste (décisions non publiées de la Commission de céans du 20 septembre 2000, en la cause P. [CRP 2000-011], consid. 5c et du 23 avril 1997, en la cause B. [CRP 1996-018], consid. 4c). Cela dit, même si l'administration doit entreprendre certaines démarches et éviter autant que possible la résiliation des rapports de service, on ne peut toutefois déduire des dispositions précitées un droit de l'agent à être maintenu dans son emploi ou à être affecté à un autre poste (décisions non publiées du 28 mars 2000, dans les causes R. [CRP 1999-030] et G. [CRP 1999-031], consid. 6a).

Conformément à l'esprit de la loi, la résiliation des rapports de service doit ainsi constituer l'*ultima ratio* (Rochat Pauchard, op. cit., p. 559, note de bas de page n° 72). Les principes énoncés à l'art. 21 de l'OPers-EPF correspondent à celles de l'art. 104 Opers et rappellent dans les grandes lignes l'ancienne ordonnance du 18 octobre 1995 sur les mesures à prendre en cas de restructurations dans l'administration générale de la Confédération (RO 1995 5111 et modifications ultérieures ; pour des cas d'application, cf. notamment décisions de la Commission de céans du 26 août 2003, en la cause M. [CRP 2003-007], consid. 3 et du 16 juillet 2003, en la cause B. [CRP 2003-005], consid. 4b et 4c ; Rochat Pauchard, op. cit., p. 559, note de bas de page n° 72).

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

point, Liliane Subilia-Rouge, La nouvelle LPers : quelques points de rencontre avec le droit privé du travail, in Revue de droit administratif et de droit fiscal [RDAF] 2003 I 289 ss, 312 s.).

3.– Comme on l’a déjà rappelé (cf. consid. 2 ci-dessus), à teneur de l’art. 19 al. 1 LPers, l’employeur prend toutes les mesures qui peuvent être raisonnablement exigées de sa part pour garder l’employé à son service, ceci avant de résilier le contrat de travail sans faute de ce dernier (FF 1999 1442).

a) Si l’employeur se voit tout de même contraint à résilier les rapports de travail sans faute de l’employé, ce dernier a le droit à une indemnité dans certains cas. Il perçoit ainsi une indemnité a) s’il travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante ; b) s’il est employé de longue date ou a un certain âge (art. 19 al. 2 LPers). Une indemnité est également due en cas de nullité ou d’annulation de la résiliation si aucun emploi ne peut être assuré à l’employé auprès d’un autre employeur de la Confédération ou s’il ne peut plus être réintégré à son ancien poste de travail (art. 19 al. 3 et 4 LPers). Une telle indemnité permet ainsi de réparer le dommage subi et comporte également un caractère de sanction à l’égard de l’employeur, contribuant ainsi d’une certaine manière à éviter les licenciements abusifs, injustifiés, inopportuns ou discriminatoires (FF 1999 1442). Cette énumération des situations donnant droit à une indemnité en cas de licenciement est en principe exhaustive, sous réserve de l’art. 19 al. 5 LPers permettant au Conseil fédéral de compléter ces cas en fonction des besoins (FF 1999 1442). Cette disposition doit clairement être distinguée de l’art. 12 al. 6 ou 7 LPers dans la mesure où elle ne traite que des mesures en cas de résiliation non fautive du contrat de travail sans pour autant fonder de motifs de résiliation en soi, lesquels découlent précisément de manière exhaustive de l’art. 12 al. 6 ou 7 LPers (Rochat-Pauchard, op. cit., p. 559 et 566 ; cf. art. 31 OPers qui définit les cas de résiliations des rapports de service dues à une faute de l’employé).

b) C’est l’art. 49 OPers-EPF qui régit les conditions d’octroi des indemnités de départ dans le cadre des EPF. Conformément à l’al. 1 dudit article, les collaborateurs qui sont licenciés en l’absence de faute de leur part peuvent recevoir une indemnité de départ, s’élevant au maximum à deux ans de salaire (art. 49 al. 2 OPers-EPF), si l’une des conditions suivantes est remplie :

- a. les rapports de travail auprès d’un employeur au sens de l’art. 3 LPers ont duré 20 ans au minimum, sans interruption ;
- b. le collaborateur a 50 ans révolus ;
- c. le collaborateur exerce une fonction spécialisée ;
- d. la résiliation du contrat de travail s’avère non valable.

4.– En l’espèce, il s’agit dans un premier temps de déterminer si l’ensemble des conditions permettant en principe à l’employeur de procéder à un licenciement pour causes

économiques sont bien remplies. Dans ce cadre, il conviendra plus précisément de se demander si toutes les mesures ont été prises pour éviter le licenciement et s'il n'existe réellement pas d'alternative. La question du versement d'une indemnité au sens de l'art. 19 LPers sera examinée dans un second temps.

a) aa) En l'espèce, la décision attaquée a retenu que les motifs de licenciement de l'art. 12 al. 6 let. e et f étaient réalisés. Le recourant ne conteste pas directement ces points. On peut néanmoins se demander s'il y a réellement disparition au sens de la lettre f de l'une des conditions d'engagement fixées dans le contrat de travail. Certes, le projet « A » pour lequel le recourant travaillait à 90 % selon les cahiers des charges de 2001 et 2002 a pris fin. Cependant, le cahier des charges est un document distinct du contrat de travail. Quoiqu'il en soit, il n'est pas nécessaire de trancher cette question en l'espèce. En effet, en ce qui concerne la restructuration du laboratoire pour lequel travaillait le recourant, les circonstances et la réalité de la restructuration au sens de la lettre e, à savoir le prochain départ à la retraite du professeur responsable, la diminution des moyens, des licenciements antérieurs, ne sont pas contestés. Le recourant invoque certes le fait que jusqu'à présent les projets se succédaient les uns aux autres et qu'il était possible, lorsqu'un projet se terminait, de travailler sur un nouveau projet. Il n'en reste pas moins qu'en l'occurrence le projet « A » a pris fin et que le laboratoire duquel dépendait le recourant a adopté une nouvelle orientation. L'EPFL indique à juste titre qu'il s'agit de choix stratégiques qui relèvent du professeur dirigeant l'institut et non des collaborateurs.

bb) Le recourant conteste que l'EPFL ait pris toutes les mesures qui s'imposent en cas de restructuration. Comme on l'a vu ci-dessus, en cas de restructuration, l'EPFL doit éviter autant que possible les licenciements et doit en particulier chercher à affecter les personnes concernées à un autre travail du domaine des EPF, et également contribuer à la recherche d'un travail à l'extérieur du domaine des EPF.

Par rapport aux démarches effectuées en interne, le recourant estime que l'EPFL n'a pas réellement cherché à le replacer. Tout d'abord, de nouvelles personnes ont été engagées par le laboratoire de M. Y. pour effectuer un travail qu'il aurait tout à fait pu assumer. L'EPFL ne nie pas qu'une nouvelle personne au moins a été engagée, mais elle expose que cet engagement se justifie pour des raisons de spécialisation ainsi que pour des raisons financières. Ces considérations paraissent raisonnables à la Commission de céans, qui examine avec une certaine retenue les questions d'organisation purement interne. Le fait que le recourant aurait pu travailler sur ce projet ne lui donne pas encore le droit d'être engagé à la place d'une personne qui dispose de connaissances plus spécialisées sur le sujet. En outre, s'il est compréhensible que le recourant conçoive une certaine amertume à voir son âge jouer en sa défaveur, il n'est pas non plus possible d'imposer à l'EPFL d'engager en priorité des collaborateurs seniors. Ensuite, le recourant estime n'avoir pas été suffisamment soutenu dans la recherche de postes de travail au sein de l'EPFL. Il ressort néanmoins du dossier que des démarches internes ont été effectivement entreprises par Mme Z., aussi bien en contactant des professeurs susceptibles d'employer le recourant qu'en attirant l'attention de ce dernier sur des postes se libérant. Le grief du recourant à cet égard n'est ainsi pas pertinent. Le fait que les deux personnes licenciées précédemment du

même laboratoire ont pu rester à l'EPFL ne peut pas non plus être invoqué par le recourant à son avantage. En effet, si le maintien au sein de l'institution des collaborateurs touchés par une restructuration doit être privilégié, il n'est pas pour autant obligatoire, et n'est surtout pas toujours possible.

En ce qui concerne l'EPFZ, la décision attaquée retient que le recourant a refusé que son dossier soit envoyé à l'EPFZ. Ce dernier précise dans son recours qu'il n'a pas refusé un tel contact, mais qu'il préférerait essayer d'abord de trouver un poste près de chez lui. Le souhait du recourant de demeurer en Suisse romande est légitime ; il faut cependant constater qu'il l'a amené à ne pas profiter d'une proposition de soutien de l'EPFL et qu'à cet égard aucun reproche ne peut être formulé à l'égard de l'EPFL.

La question des démarches effectuées à l'extérieur de l'EPFL est plus délicate. En effet, il ne ressort pas du dossier que l'EPFL aurait procédé à des recherches dans ce sens. Etonnamment, les seules offres relevées par Mme Z. (en avril 2004) n'ont pas été transmises au recourant. Il faut ainsi considérer que l'EPFL est restée inactive à cet égard. Cela étant, on peut se demander si le rôle de l'EPFL est véritablement procéder aux recherches d'emploi à la place du collaborateur. Tel n'est pas l'avis de la Commission de céans, qui estime que le rôle de l'EPFL se conçoit plutôt comme un rôle de soutien, complémentaire aux recherches effectuées en premier lieu par l'intéressé. A cet égard, il ne ressort pas du dossier que le recourant aurait demandé à l'EPFL de le soutenir par rapport à des offres d'emploi déterminées et que l'EPFL aurait refusé ce soutien. On ne peut dès lors formuler de reproches quant au comportement de l'EPFL, même s'il apparaît que celle-ci s'en est tenue au strict minimum pour ce qui concerne les recherches externes. La décision attaquée justifie l'attitude de l'EPFL par la passivité du recourant. La Commission estime que cette remarque n'est pas justifiée pour la période postérieure au mois de janvier de 2004. En effet, à partir de février 2004, le recourant a commencé à chercher activement du travail et l'EPFL aurait pu, à ce moment-là, aller au-delà du soutien minimum, par exemple en transmettant les offres d'emploi d'avril 2004, dès lors que ces offres avaient été relevées et que leur transmission au recourant n'aurait pas causé une charge de travail excessive.

b) Une indemnité au sens de l'art. 49 OPers-EPF peut être due lorsque le collaborateur exerce une fonction très spécialisée, c'est-à-dire lorsque la demande est faible, voire inexistante, et qu'une reconversion ou une nouvelle formation s'avèrent très difficiles (cf. décision de la Commission de céans du 30 décembre 2004, en la cause K. [CRP 2004-035], consid. 4a). En l'espèce, la CRI EPF a estimé que le recourant n'exerçait pas une fonction spécialisée. Celui-ci soutient au contraire que le fait qu'il n'ait pas encore trouvé de nouvel emploi est une preuve de sa spécialisation. La spécialisation du collaborateur ne se définit pas, ou du moins pas uniquement, en fonction de sa difficulté à trouver un nouvel emploi, faute de quoi toute personne ne retrouvant pas un emploi se verrait attribuer une indemnité. Le recourant, en raison de sa formation et de son expérience professionnelle, dispose par définition de compétences particulières dans un domaine déterminé, comme toute personne au bénéfice d'une formation académique et d'une expérience professionnelle, sans que l'on puisse pour autant parler de

spécialisation donnant droit à une indemnité. Le recourant estime que l'EPFL a un comportement contradictoire lorsqu'elle soutient que sa fonction n'est pas spécialisée, tout en étant dans l'incapacité de lui proposer un poste de travail. La Commission de recours ne partage pas cette opinion : en effet, le critère d'une spécialisation trop importante n'a jamais été invoqué pour refuser un poste au recourant.

c) En conclusion, c'est à juste titre que la CRI EPF a confirmé la décision de résiliation des rapports de services de l'EPFL et le refus d'une indemnité de départ. Il y a dès lors lieu de rejeter le recours.

5.– Selon l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours devant la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral est gratuite, à moins que la partie n'ait recouru par témérité, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

**Par ces motifs,**

la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral,

**prononce :**

1. Le recours de X. du 20 décembre 2004 est rejeté et la décision de la Commission de recours interne des EPF du 2 novembre 2004 est confirmée.
2. Il n'est pas prélevé de frais de procédure.
3. La présente décision est notifiée par écrit à X., à la Commission de recours interne des EPF et à l'EPFL.

---

### Indication des voies de droit

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

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

- a) Du 7<sup>e</sup> jour avant Pâques au 7<sup>e</sup> jour après Pâques inclusivement ;
- b) Du 15 juillet au 15 août inclusivement ;
- c) Du 18 décembre au 1<sup>er</sup> janvier inclusivement.

Commission fédérale de recours en  
matière de personnel fédéral

Le président

La greffière

André Moser

Liliane Subilia-Rouge