



CRP 2005-002

Président: André Moser
Juges : Minh Son Nguyen ; Beatrice Vogt
Greffière: Chantal Degottex

Décision du 23 juin 2005

en la cause

Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), recourante,

contre

La Commission de recours interne des EPF, Postfach 6061, 3001 Berne,
Y, ...

concernant

la résiliation des rapports de travail de Y ;
indemnité de départ

I. En fait :

A.– Y, né le ..., fut engagé en date du 1^{er} octobre 1998 à l'EPFL pour une durée indéterminée par le professeur A en tant que G auprès du Laboratoire H. Le départ de ce professeur au 31 octobre 2000 entraîna la dissolution du Laboratoire et, en conséquence, la suppression du poste de travail de Y. Toutefois, cette situation se conclut par le transfert de celui-ci auprès du Laboratoire J sous les ordres du professeur C, moyennant une limite au 31

mars 2004, date à laquelle sa situation serait à nouveau examinée. Le 28 novembre 2001, un nouveau contrat qui mentionnait une durée d'engagement indéterminée fut établi entre l'EPFL et Y, valable dès le 1^{er} janvier 2002. Puis, lors de deux entretiens, qui eurent lieu les 4 février et 13 juin 2003, Y fut informé de la suppression de son poste de travail avec effet au 31 mars 2004. Après une lettre du 26 août 2003 qui lui confirmait que son poste de travail ne pourrait être maintenu au-delà du 31 mars 2004, l'EPFL rendit à l'attention de Y, le 19 novembre 2003, une décision de résiliation des rapports de travail pour le 31 mars 2004, lui précisant qu'un éventuel recours contre cette décision ne pourrait avoir d'effet suspensif, l'EPFL n'étant pas en mesure d'occuper Y au-delà du 31 mars 2004.

B.– Contre cette décision, Y déposa un recours le 16 décembre 2003 auprès de la Commission de recours interne des EPF. Il conclut principalement à la procuration ou au financement par l'EPFL d'un poste de travail dans la même institution ou dans un autre institut de recherche ainsi que, subsidiairement, à l'allocation d'une indemnité de départ et à ce qu'un blâme soit infligé à l'EPFL pour n'avoir pas pris certaines mesures avant de prononcer son licenciement. Par mémoire de réponse du 29 janvier 2004, l'EPFL demanda le rejet du recours dans son intégralité ainsi que le retrait de l'effet suspensif et, subsidiairement, rejeta la demande d'indemnité. De son côté, Y répliqua en date du 4 mars 2004, en réitérant les conclusions de son recours.

C.– Lors d'une décision incidente du 2 mars 2004, le juge d'instruction de la Commission de recours interne des EPF admit la demande de restitution de l'effet suspensif de Y et astreignit l'EPFL à maintenir l'engagement de ce dernier et à veiller au paiement de son salaire aux mêmes conditions que pour son engagement actuel. Contre ce prononcé, l'EPFL forma, le 11 mars 2004, un recours auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (ci-après : la Commission de céans ou de recours). Après un délai imparti par la Commission de céans à la Commission de recours interne des EPF afin qu'elle régularise sa décision, le Président de celle-ci, dans le cadre d'un nouvel examen de la décision attaquée, annula la décision incidente du 2 mars 2004 en renvoyant la cause à l'autorité intimée compétente pour instruire la procédure d'opposition. Le recours de l'EPFL du 11 mars 2004 étant ainsi devenu sans objet, la Commission de céans, par décision du 28 avril 2004, raya la cause par-devant elle.

D.– En date du 22 avril 2004, l'EPFL déposa une demande en constatation de la validité de la résiliation des rapports de travail de Y et conclut au rejet de la demande d'indemnité de départ et au retrait de l'effet suspensif du recours du 16 décembre 2003 de celui-ci. Après avoir reçu les prises de position de l'EPFL et de Y sur la question du retrait de l'effet suspensif, la Commission de recours interne des EPF ordonna à l'EPFL, par décision du 27 mai 2004 et à titre de mesure provisionnelle au sens de l'art. 56 de la loi fédérale sur la procédure administrative (PA ; RS 172.021), de continuer d'employer Y jusqu'au terme de la procédure et, si aucun poste ne pouvait lui être attribué, l'EPFL pourrait, le cas échéant, se contenter de lui verser son salaire. Contre ce prononcé, l'EPFL interjeta un recours, le 10 juin 2004, auprès de la Commission de céans dans lequel elle conclut à l'annulation de la décision précitée et au renoncement d'ordonner des mesures provisionnelles dans le cadre de la procédure en cours. Après avoir reçu

la réponse de la Commission de recours interne des EPF, la Commission de céans déclara, par décision incidente du 27 juillet 2004, que le recours de l'EPFL devait être rejeté et la décision de la Commission de recours interne des EPF du 27 mai 2004 confirmée, soit qu'il convenait de reconnaître l'effet suspensif du recours du 16 décembre 2003 de Y.

E.– Sur le fond, par réplique du 17 juin 2004, l'EPFL contesta n'avoir pas cherché de solutions à la situation de Y. Elle fit notamment référence à la décision de la Commission de céans du 16 juillet 2003 selon laquelle il n'existerait pas de droit au maintien d'un poste, à un transfert ou à un nouvel engagement en interne ou externe et qu'ainsi, elle n'était pas en mesure de donner suite aux propositions formulées par Y, celles-ci n'étant pas réalisables. Y répondit par duplique du 23 juillet 2004, confirmant ses conclusions et soutenant qu'il continuait d'exercer son activité professionnelle, à l'exception de l'enseignement et de l'encadrement de travaux de diplôme. Il soutint également avoir fait des propositions tendant à un éventuel transfert de son poste à l'I et conclut à la reconnaissance de la spécialisation de sa fonction ainsi qu'à une indemnité de départ.

F.– Répondant au complément d'information requis par la Commission de recours interne des EPF, l'EPFL lui communiqua, par courrier du 17 août 2004, la situation actuelle au sein du laboratoire J et ajouta que plusieurs personnes avaient notamment été touchées par la réduction de postes au départ en retraite du professeur C. Pour la plupart, le contrat n'avait pas été reconduit car il était de durée déterminée et les autres personnes avaient été transférées auprès d'autres unités lorsque cela était possible. Deux personnes avaient été licenciées, aucune solution n'ayant pu être trouvée à leur égard. Par lettre du 25 août 2004, l'EPFL précisa également que tout nouveau professeur était libre d'engager des collaborateurs actifs à l'intérieur ou l'extérieur de l'EPFL mais qu'en aucun cas des collaborateurs pouvaient lui être imposés, ce même si le domaine de recherche était proche de celui du professeur retraité. Y prit position par écrit du 6 septembre 2004. Il alléguait qu'il avait présenté sa candidature pour l'une des trois chaires de professeur mises au concours fin mars 2004 dans le domaine de l'environnement et que l'EPFL lui avait répondu qu'aucune décision ne serait prise à ce sujet avant fin octobre. Y ne comprit pas que d'un côté, sa candidature pouvait être envisageable et que, de l'autre, son poste fut supprimé. Il constata également qu'un poste vacant dans le domaine de « E » était resté inoccupé à chaque fois alors qu'il avait postulé pour celui-ci à deux reprises, en mars 2002 et mars 2003, et précisa que l'enseignement de cette branche aurait été confié à des personnes externes, l'EPFL n'entreprenant ainsi pas de démarche afin de l'aider dans sa recherche d'emploi. Par écrit du 15 septembre 2004, l'EPFL confirma ses allégations.

G.– Le 2 novembre 2004, la Commission de recours interne des EPF valida la résiliation des rapports de service de Y pour le 31 mars 2004 par l'EPFL et décida qu'une indemnité de départ correspondant à quinze mois de salaire, moyennant déduction des éventuels salaires versés sans contre-prestation depuis le 1^{er} avril 2004, plus intérêt à 5% dès le 2 novembre 2004, devait être accordée à Y par l'EPFL.

H.– Contre ce prononcé et en date du 19 janvier 2005, l'EPFL (ci-après : la recourante) a interjeté un recours auprès de la Commission de céans par lequel elle requiert l'allocation d'une indemnité de départ pour Y s'élevant à six mois de salaire, la déduction de l'indemnité des mois de salaire versés par l'EPFL depuis le 1^{er} avril 2004 et, par conséquent, le constat que l'indemnité soit d'un montant nul.

I.– Par lettres signataires du 20 janvier 2005, la Commission de céans a invité la Commission de recours interne des EPF et Y à déposer une réponse, ce qu'ils firent les 10 et 17 février 2005. La première conclut au rejet du recours en se remettant pour l'essentiel aux considérants de sa décision du 2 novembre 2004 et le second précise qu'il a continué de travailler pour l'EPFL après le 31 mars 2004 selon son cahier des charges, seule sa participation à l'enseignement spécialisé de diverses formations postgrades n'étant pas exercé. Pour confirmer ses dires, Y dresse la liste de ses activités en joignant plusieurs annexes pour les justifier et mentionne également quelques références. Quant au calcul de l'indemnité de départ proprement dit, Y demande à ce que la décision de la Commission de recours interne des EPF soit suivie, soit l'allocation de quinze mois de salaire et la prise en compte de la date de son départ effectif, à savoir le 31 janvier 2005 puisqu'il a travaillé encore dix mois après le 31 mars 2004. Y attire également l'attention de la Commission de céans sur le fait que la non prise en compte de ces mois de travail lui engendrerait un dommage financier important.

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

II. En droit :

1.– a) Aux termes de l'art. 37 al. 1 de la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales (Loi sur les EPF ; RS 414.110), les décisions des organes des écoles polytechniques fédérales et des établissements de recherche peuvent faire l'objet d'un recours devant la Commission de recours interne des EPF. Selon l'art. 37 al. 2 let. a de la Loi sur les EPF, la Commission de céans est l'instance de recours pour les décisions prises par la Commission de recours interne des EPF dans les cas de rapports de travail. Conformément à l'art. 37 al. 3 de la Loi sur les EPF, celles-ci ont qualité pour recourir contre les décisions de la Commission de recours interne des EPF. Au surplus, la procédure est régie par les dispositions sur la procédure administrative fédérale. En l'occurrence, le litige concerne l'octroi d'une indemnité de départ par la Commission de recours interne des EPF dans le cadre de la résiliation de rapports de travail, ce qui fonde la compétence de la Commission de céans.

b) En l'espèce, la décision de la Commission de recours interne des EPF, datée du 2 novembre 2004, a été notifiée à la recourante le 10 décembre 2004 (date du sceau postal) et le recours a été adressé à la Commission de céans le 19 janvier 2005. Compte tenu des fêtes prévues par l'art. 22a let. b PA, selon lequel les délais fixés en jours ne courent pas du 18

décembre au 1^{er} janvier inclusivement, le recours est intervenu dans le délai légal prescrit par l'art. 50 PA. En outre, le recours satisfait aux exigences posées par l'art. 52 PA quant à sa forme et à son contenu. En conséquence, le recours est recevable et il convient donc d'entrer en matière.

c) S'agissant de l'objet du litige, la validité de la résiliation des rapports de service n'ayant pas été contestée par la recourante (cf. le recours du 19 janvier 2005, point II.), l'examen de la Commission de céans ne portera que sur la fixation du montant de l'indemnité de départ qui sera versée à Y.

2.- a) La Commission de céans examine les décisions qui lui sont soumises avec un plein pouvoir de cognition. Le recourant peut non seulement soulever les griefs de la violation du droit fédéral et de la constatation inexacte ou incomplète des faits, mais aussi le moyen de l'inopportunité (art. 49 PA). Il en résulte que la Commission de céans n'a pas seulement à déterminer si la décision de l'administration respecte les règles de droit, mais également si elle constitue une solution adéquate eu égard aux faits (décisions de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral des 23 janvier 1996, 8 juin 1995 et 25 avril 1995, publiées respectivement dans la Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération [JAAC] 61.27 consid. 3, 60.74 consid. 5b et 60.8 consid. 3; André Moser, in Moser/Uebersax, *Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen*, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1998, ch. 2.59 ss, plus particulièrement 2.74; Fritz Gygi, *Bundesverwaltungsrechtspflege*, 2^e éd., Berne 1983, p. 315; Alfred Kölz/Isabelle Häner, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 2^e éd., Zurich 1998, ch. 633 ss). Lors du contrôle de l'opportunité, la Commission de céans examine cependant avec retenue les questions ayant trait à l'organisation administrative et ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Au demeurant, cette réserve n'empêche pas la Commission de céans d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 25 avril 1995, publiée dans la JAAC 60.8 consid. 3).

b) Constatant les faits et appliquant le droit d'office, la Commission de céans n'est en aucun cas liée par les motifs invoqués à l'appui du recours (art. 62 al. 4 PA). Elle peut s'écarter des considérants juridiques de la décision attaquée aussi bien que des arguments des parties. Les principes de la maxime inquisitoire et de l'application d'office du droit sont cependant limités dans la mesure où l'autorité compétente ne procède spontanément à des constatations de fait complémentaires ou n'examine d'autres points de droit que si les indices correspondants ressortent des griefs présentés ou des pièces du dossier (Moser, op. cit., ch. 1.8 ss).

3.- a) 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) et de l'Institut fédéral de la Propriété intellectuelle. Les rapports de travail des collaborateurs du domaine des écoles polytechniques fédérales sont 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).

b) C'est l'art. 49 OPers-EPF qui régit les conditions d'octroi des indemnités de départ. Conformément à son al. 1, 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) et 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.

S'agissant du montant de l'indemnité de départ, il convient de se référer, en attendant une nouvelle réglementation en la matière conforme à la LPers, aux directives qui avaient été émises par le Conseil des EPF et appliquées par l'EPFL sous l'ancien régime, à savoir la loi fédérale du 30 juin 1927 sur le Statut des fonctionnaires (StF ; RO 1995 5064) en relation avec l'ordonnance du 18 octobre 1995 sur les mesures à prendre en faveur du personnel en cas de restructuration dans l'administration générale de la Confédération (ordonnance sur les mesures à prendre en faveur du personnel ; RO 1995 5111 ; cf. la décision de la Commission de céans du 10 avril 2002, publiée dans la JAAC 66.88 consid. 3b). Les directives en question, qui tiennent compte de trois critères de pondération pour calculer le montant de l'indemnité de départ, ont la teneur suivante :

Une première évaluation est établie en fonction de la durée des rapports de service:

« à partir d'une année de service ½ mois de salaire
de 2 à 4 années 1 mois de salaire
de 5 à 7 années 2 mois de salaire
de 8 à 10 années 3 mois de salaire
de 11 à 13 années 4 mois de salaire
de 14 à 16 années 5 mois de salaire
à 17 à 18 années 6 mois de salaire »

Le montant ainsi obtenu représente le 50% de l'indemnité maximale (six mois de salaire au maximum) pouvant être obtenue. S'y ajoute un supplément de 25% au maximum (trois mois de salaire au maximum) déterminé par l'âge de l'intéressé :

« plus de 50 ans 3 mois de salaire
moins de 50 ans jusqu'à 2 mois de salaire

moins de 40 ans jusqu'à 1 mois de salaire
moins de 30 ans - »

Une troisième pondération a lieu en fonction de l'obligation d'entretien à la charge de l'agent et de l'aptitude de celui-ci à être remplacé (situation personnelle et professionnelle). Cette pondération s'élève à 25% (3 mois de salaire au maximum) pour les deux critères réunis. Il est précisé que les qualifications de l'intéressé (connaissances linguistiques, didactiques, méthodiques, expérience de l'enseignement) doivent être prises en compte pour juger de son aptitude à retrouver une place sur le marché du travail.

Le 25 novembre 1997, l'EPFL a établi une marche à suivre pour l'octroi d'indemnités de départ. Celle-ci prévoit notamment au ch. 10 :

« Calcul de l'indemnité: au-dessus de Fr. 10'000.-: arrondis aux Fr. 1'000.- inf.
au-dessous de Fr. 10'000.-: arrondis aux Fr. 500.-.
(considérer cas par cas) ».

4.- En l'espèce, l'EPFL conteste la décision du 2 novembre 2004 de la Commission de recours interne des EPF tendant à allouer à Y une indemnité de départ s'élevant à quinze mois de salaire. Le recours ne porte que sur le calcul de l'indemnité de départ à allouer, si bien qu'il revient à la Commission de céans de ne vérifier que le montant de dite indemnité sans en examiner son fondement.

a) La Commission de recours interne des EPF estime que dans la mesure où la durée maximale pour une indemnité de départ est passée d'une année à deux ans (cf. art. 49 al. 2 OPers-EPF), il se justifie de doubler les chiffres reproduits dans la décision de la Commission de céans du 10 avril 2002, publiée dans la JAAC 66.88 (cf. la décision de la Commission de céans du 30 décembre 2004, en la cause E. [CRP 2004-035], consid. 4b). La recourante ne conteste pas ce procédé, ce qui conduit la Commission de céans à confirmer sans autre sa jurisprudence. Au sens de la décision attaquée, Y pourrait ainsi se voir octroyer, ayant à son actif plus de quinze années de service, dix mois de salaire selon le premier critère de pondération. Dans la même optique, ce sont trois mois de salaire au regard du deuxième critère et deux mois de salaire d'après le troisième critère de pondération qui pourraient être alloués à Y selon la Commission de recours interne des EPF. Alors que cette dernière allouerait ainsi une indemnité de départ à hauteur de quinze mois de salaire à Y, l'EPFL conteste ce montant pour les raisons suivantes.

aa) Concernant le premier critère de pondération, la recourante explique que ce n'est pas la tranche quatorze à seize années de service qui devrait être prise pour base, mais plutôt cinq années et six mois, soit le temps compté à partir du 1^{er} octobre 1998 jusqu'au 31 mars 2004. L'EPFL fait référence à la décision précitée du 30 décembre 2004 de la Commission de céans qui allègue que seuls les contrats de durée indéterminée font bénéficier d'une indemnité de départ, ceci conformément à l'art. 1 de la Convention sur les restructurations au sein du domaine des EPF et l'indemnité de départ trouvant son fondement dans le fait que la LPers offre une

certaine sécurité de l'emploi. En ces termes, ni les assistants, ni les doctorants, ni les collaborateurs sous contrat de durée déterminée ne pourraient ainsi recevoir une telle indemnité. Selon l'EPFL, Y étant au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée que depuis le 1^{er} octobre 1998, il ne pourrait prétendre à une indemnité de départ pour plus de quinze années de service, puisque, le cas échéant, cela inclurait ses engagements de durée limitée.

Pour sa part, Y estime qu'il a, entre 1986 et 1998, toujours été engagé par contrat de durée déterminée et qu'au vu de la décision du 17 juin 2002 de la Commission de céans, en la cause I. (CRP 2002-004), cette situation devrait être considérée comme illégale, les contrats en chaîne renouvelés sans cesse durant plus de cinq ans n'étant plus autorisés. Y requiert en conséquence que soit pris en compte ses quinze années de service comme base de calcul pour son indemnité de départ, ses cinq années en tant qu'assistant à l'I pouvant au maximum être déduites mais en aucun cas celles passées sans interruption à l'EPFZ de 1991 à 1998 en tant qu'assistant post-doctorant. Quant à elle, la Commission de recours interne des EPF soutient qu'il conviendrait de comptabiliser les années durant lesquelles Y ne bénéficiait pas d'un contrat à durée indéterminée car selon elle, aucune raison ne permettrait de justifier la non comptabilisation des années de service au bénéfice d'un contrat à durée déterminée, puisque tant les assistants que les collaborateurs scientifiques sont systématiquement engagés à durée déterminée en début de carrière et la loi ne faisant mention que des années de service, sans exiger que celles-ci soient effectuées au bénéfice de contrats à durée indéterminée.

La Commission de céans ne peut abonder en faveur de Y ou autrement dit, la qualification des années de service de Y en tant que contrats en chaîne renouvelés de manière successive et considérés comme illégaux dans la décision précitée de la Commission de recours du 17 juin 2002 ne peut avoir lieu. En effet, la Commission de céans constate que la situation de Y diffère de celle faisant l'objet de la cause précitée principalement pour ce qui suit. Le contrat à durée déterminée d'assistantat du recourant dont il était question dans cette décision fut renouvelé à quatorze reprises, lequel ne bénéficia du statut de premier assistant que huit ans après son engagement à l'EPFL et sa demande de révision de son statut formel et de son engagement comme collaborateur scientifique fut rejeté par le service du personnel de l'EPFL. Précisément, c'est dans le cadre d'une requête pour la normalisation de son statut que la Commission de céans examina son statut formel et arriva à la conclusion que dans le cas d'espèce, il s'agissait effectivement de contrats en chaîne renouvelés successivement qui devaient être ici considérés comme illégaux. Par contre, Y eut certes la fonction d'assistant du 1^{er} janvier 1986 au 31 juillet 1998 (assistant doctorant à l'I du 1^{er} janvier 1986 au 30 avril 1990 puis assistant post-doctorant à l'EPFZ du 1^{er} août 1991 au 31 juillet 1998) mais il bénéficia d'un contrat de durée indéterminée depuis le 1^{er} octobre 1999 en tant que G, jouissant ainsi du statut d'employé permanent dès le 1^{er} janvier 1999. Dans sa décision, la Commission de recours précisa d'ailleurs que, d'une manière générale, il était exclu de considérer systématiquement comme illégaux des renouvellements successifs d'un contrat d'assistant et qu'il était en tous points légal de renouveler à diverses reprises un contrat d'assistant sans que celui-ci soit pour autant transformé en un contrat de travail de durée indéterminée (cf. la décision précitée du 17 juin 2002 de la Commission de céans, consid. 2b).

La Commission rappelle également, comme elle l'a fait dans sa décision précitée du 30 décembre 2004, qu'une telle indemnité est, selon les termes de l'art. 19 de l'ordonnance sur les mesures à prendre en faveur du personnel, limitée aux fonctionnaires ou aux employés permanents. A ce sujet, le Tribunal fédéral a estimé qu'il n'y a pas de doute quant au texte de la disposition et qu'une telle indemnité a d'ailleurs pour objectif principal d'atténuer les conséquences difficiles de la résiliation des rapports de service et implique que seules les personnes bénéficiant d'un engagement de durée indéterminée et qui sont donc autorisées à compter sur la pérennité de leur poste ont droit à cette compensation (arrêt non publié du Tribunal fédéral du 18 avril 2000, en la cause Q. [4A.8/1999] consid. 2). Selon l'art. 10 al. 2 let. c LPers, les contrats de durée déterminée prennent fin à l'expiration du contrat et sans résiliation. Ainsi, un assistant au bénéfice d'un contrat à durée déterminée ne peut recevoir une indemnité de départ, ce qui est le cas de Y pour ses contrats d'assistant doctorant à l'I du 1^{er} janvier 1986 au 30 avril 1990, d'assistant post-doctorant à l'EPFZ du 1^{er} août 1991 au 30 avril 1992 ainsi que pour son poste à durée déterminée à l'EPFZ du 25 mai 1992 au 31 juillet 1998. Engagé par l'EPFL à partir du 1^{er} octobre 1998 et bénéficiant du statut d'employé permanent depuis le 1^{er} janvier 1999, Y a un contrat de durée indéterminée jusqu'au 31 mars 2004, ce qui conduit la Commission de céans à approuver par conséquent le montant retenu par l'EPFL correspondant au premier critère de pondération, soit quatre mois de salaire pour une durée des rapports de service de cinq à sept ans.

bb) S'agissant du second critère de pondération, qui tient en compte l'âge de l'intéressé, l'EPFL soutient que Y, né le ..., est plus proche de quarante ans que de cinquante ans et qu'ainsi il peut prétendre jusqu'à deux mois de salaire. Néanmoins, la Commission de recours interne des EPF justifie à juste titre l'attribution de trois mois de salaire à Y, celui-ci étant âgé de quarante-trois ans et 3 mois et demi au moment de la résiliation de ses rapports de service, quatre mois de salaire pouvant être alloués si l'intéressé a moins de cinquante ans, en prenant en compte la durée maximale d'indemnité qui a été doublée.

cc) Quant au troisième critère de pondération, défini en fonction de l'obligation d'entretien à la charge de l'intéressé et de l'aptitude de celui-ci à être remplacé, le recours du 19 janvier 2005 de l'EPFL ne développe rien à ce sujet, si ce n'est que la recourante conclut à ce qu'il soit alloué à Y une indemnité de départ de base s'élevant à six mois, ceux-ci comprenant les quatre mois de salaire selon le premier critère et les deux mois d'après le deuxième, n'octroyant donc apparemment rien à Y pour le troisième critère. La Commission de recours interne des EPF a toutefois considéré qu'il convenait d'allouer deux mois de salaire au sens du troisième critère de pondération tenant compte du fait que dite Commission avait déjà, par sa décision du 24 août 2004, pris en compte la charge familiale globale en octroyant à Madame F, laquelle vit avec Y, une indemnité relativement large. Les deux mois de salaire alloués par la Commission de recours interne des EPF pour ce dernier critère paraissent ainsi justifiés, cela d'autant plus que Y a accompli une formation très spéciale (voir le descriptif dans la décision du 2 novembre 2004 de l'autorité intimée, p. 15 à 17 notamment).

Par conséquent, la Commission de céans considère que Y a droit à une indemnité de départ à hauteur de neuf mois de salaire, soit quatre mois selon le premier critère de pondération, trois mois au sens du deuxième critère et deux mois d'après le troisième.

A toutes fins utiles, il peut être rappelé que les collaborateurs réengagés par un employeur au sens de l'art. 3 LPers en l'espace de deux ans doivent rembourser l'indemnité de départ au prorata (art. 49 al. 4 OPers-EPF), sans qu'il soit nécessaire de l'indiquer spécialement dans le dispositif de la décision.

b) Au demeurant, la recourante requiert la déduction des mois de salaire versés depuis le 1^{er} avril 2004 de l'indemnité de départ allouée à Y alors que celui-ci demande la reconnaissance de son travail au sein de l'EPFL depuis le 1^{er} avril 2004 et sa prise en compte dans le calcul de l'indemnité de départ qui lui serait allouée. Il est ainsi demandé à la Commission de céans de déduire de l'indemnité totale les salaires payés par l'EPFL depuis le 1^{er} avril 2004, dans la mesure où Y aurait touché ses salaires sans contre-prestation en travail. Néanmoins, la Commission de recours ne peut constater le travail effectué par Y, ce point faisant l'objet de conclusions purement constatatoires déposées avec le recours du 19 janvier 2005. Au surplus et pour autant que cette question puisse être recevable, au vu des pièces du dossier en mains de la Commission de céans, celle-ci tendrait plutôt à abonder en faveur de Y sur ce point.

5.- a) Eu égard aux précédentes considérations, le recours du 19 janvier 2005 de l'EPFL doit être partiellement admis. La décision du 2 novembre 2004 rendue par la Commission de recours interne des EPF est dès lors en partie réformée dans le sens des considérants de la présente décision.

b) Selon un principe général du droit, le débiteur en retard dans sa prestation pécuniaire doit des intérêts de retard. En vertu de la jurisprudence et de la doctrine dominante, les prétentions de droit public sont également soumises à un intérêt moratoire, dans la mesure où ce n'est pas expressément exclu par le texte légal, ce qui n'est pas le cas en matière de droit du personnel fédéral (décisions de la Commission de céans du 10 avril 2002, publiée dans la JAAC 66.88 consid. 6 et du 24 octobre 1995, publiée également dans la JAAC 60.73 consid. 7; ATF 101 Ib 258 consid. b, ATF 95 I 263). Quant au taux d'intérêt, il y a lieu d'appliquer les dispositions de droit privé par analogie (art. 104 du Code des obligations [RS 220]) (décision non publiée de la Commission de recours du 10 mars 1997, en la cause S. [CRP 012/96], consid. 5f).

Au vu de ce qui précède, l'indemnité accordée à Y doit être assortie d'un intérêt moratoire de 5% l'an. Les rapports de service ayant pris fin le 31 mars 2004, ledit intérêt a commencé à courir le 1^{er} avril 2004, date à laquelle est née la créance en indemnisation de Y. La période sur laquelle se calcule cet intérêt se termine au moment où la somme est versée au créancier.

6.– Selon l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours devant la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral est en principe et indépendamment de l'issue de la procédure gratuite.

Par ces motifs,

la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral,

prononce:

1. Le recours de l'EPFL du 19 janvier 2005 est partiellement admis dans le sens des considérants.
2. La décision du 2 novembre 2004 de la Commission de recours interne des EPF est réformée, en ce sens que l'indemnité de départ accordée à Y s'élève à neuf mois de salaire, sous déduction des salaires versés sans contre-prestation depuis le 1^{er} avril 2004, plus intérêt à 5% dès le 1^{er} avril 2004.
3. Il n'est pas prélevé de frais de procédure.
4. La présente décision est notifiée à l'EPFL, à la Commission de recours interne des EPF et à M. Y.

Indication des voies de droit

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

Si la voie du recours de droit administratif est ouverte, le mémoire de recours doit être adressé en trois exemplaires au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Il indique les conclusions, motifs et

moyens de preuve et porte la signature du recourant ou de son mandataire ; celui-ci y joint l'expédition de la décision attaquée et les pièces invoquées comme moyens de preuve, lorsqu'elles se trouvent entre ses mains (art. 106 al. 1 et art. 108 al. 1 et 2 OJ). Le délai ne court pas (art. 34 al. 1 OJ) :

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

Commission fédérale de recours en
matière de personnel fédéral

Le président

La greffière

André Moser

Chantal Degottex