



CRP 2004-035

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

## **Décision du 30 décembre 2004**

en la cause

**Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL)**, Ressources humaines, Route des  
Noyettes, Pavillon C – Ecublens, 1015 Lausanne, recourante,

contre

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

concernant

la résiliation des rapports de travail de X. ;  
indemnité de départ

---

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

A.– X., née le (...), travailla à l'EPFL de 1986 à 1994, puis à l'EPFZ de 1996 à 1998 au laboratoire de (...). En date du 1<sup>er</sup> octobre 1998, elle fut réengagée à l'EPFL pour une durée indéterminée par le professeur Y. en tant que fonctionnaire scientifique auprès du laboratoire d'(...). Le départ du professeur Y. au 31 octobre 2000 entraîna la dissolution du Laboratoire et, en conséquence, la suppression du poste de travail de X., situation qui s'est toutefois conclue par

son transfert auprès du laboratoire de (...) sous les ordres du professeur Z., moyennant une limite au 31 mars 2004, date du départ à la retraite de ce professeur. Par la suite, et après deux entretiens qui eurent lieu les 10 juin et 19 septembre 2003, X. suivit le cours « Eléments de bilan personnel et offre de service » organisé par le Service de formation du personnel de l'EPFL ainsi qu'un programme de « coaching » auprès du cabinet de A. En date du 10 décembre 2003, l'EPFL rendit à l'intention de X. une décision de résiliation des rapports de travail avec effet au 30 avril 2004, précisant qu'un éventuel recours contre cette décision ne pourrait avoir d'effet suspensif, l'EPFL n'étant pas en mesure d'occuper X. au-delà du 30 avril 2004.

B.– Contre cette décision, X. déposa un recours en date du 23 janvier 2004 auprès de la Commission de recours interne des EPF, sollicitant une évaluation de son travail afin de pouvoir juger de la faisabilité d'un reclassement à l'EPFL ou dans les domaines des EPF et, à défaut, de pouvoir bénéficier d'une indemnité de départ à hauteur de dix mois de salaire. En date du 1<sup>er</sup> mars 2004, la Commission de recours interne des EPF transféra le dossier à l'EPFL afin que celle-ci examine la validité de la résiliation. En date du 18 mars 2004, l'EPFL déposa une demande en constatation de la validité de la résiliation des rapports de travail de X. et conclut au rejet de la demande d'indemnité de départ ainsi qu'au retrait de l'effet suspensif du recours.

C.– Après avoir reçu les prises de position de l'EPFL et de X. au sujet de savoir si l'effet suspensif du recours devait être appliqué ou non, la Commission de recours interne des EPF ordonna à l'EPFL, par décision du 27 avril 2004 et à titre de mesure provisionnelle au sens de l'art. 56 loi fédérale sur la procédure administrative (PA ; RS 172.021), de continuer d'employer X. 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 auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (ci-après : la Commission de recours ou de céans) dans lequel elle concluait à l'annulation de la décision précitée et au retrait de l'effet suspensif au recours du 23 janvier 2004 de X. Après avoir reçu la réponse de la Commission de recours interne des EPF, la Commission de céans déclara, dans une décision incidente du 1<sup>er</sup> juillet 2004 confirmée par le Tribunal fédéral le 22 juillet 2004, que le recours de l'EPFL devait être rejeté et la décision de la Commission de recours interne des EPF du 27 avril 2004 confirmée.

D.– Sur le fond, par réplique du 19 mai 2004, l'EPFL invoqua la réorganisation du laboratoire de (...) et la période de transition dans laquelle il se trouverait, son activité se limitant au strict minimum. Concernant une éventuelle indemnité, l'EPFL se référa à la LPers et à l'Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF qui mentionne qu'une indemnité n'est possible que pour des fonctions très spécialisées et selon elle, X. ne satisferait pas aux conditions posées pour l'obtention d'une indemnité, invoquant notamment que l'environnement est un domaine vaste et pluridisciplinaire. X. répondit par duplique du 17 juin 2004, confirmant ses allégations et soutenant qu'entre son engagement au laboratoire de (...) et la résiliation de ses rapports de service il ne lui aurait jamais été proposé un poste de remplacement et que hormis quelques contacts pris par le doyen de la faculté, il n'y aurait pas eu d'autres propositions ou aide au remplacement. Au sujet de l'indemnité de départ demandée, X. invoque qu'elle a acquis une

formation très spécialisée dans la recherche, essentiellement au sein des EPF et que le domaine de l'environnement requiert des spécialistes pointus, de sorte que les employeurs n'engageraient que des collaborateurs ciblés.

E.– Le 24 août 2004, la Commission de recours interne des EPF valida la résiliation des rapports de service de X. pour le 30 avril 2004 par l'EPFL et décida que celle-ci devait accorder à X. une indemnité de départ correspondant à dix-sept mois de salaire, moyennant déduction des éventuels salaires versés sans contre-prestation depuis le 1<sup>er</sup> mai 2004, plus intérêt à 5% dès le 24 août 2004. Dans son calcul du nombre de mois de salaire, elle compta dix mois de salaire pour les années de service, trois mois de salaire en rapport avec l'âge et quatre mois de salaire en rapport avec l'aptitude à être replacée sur le marché du travail.

F.– Contre ce prononcé, l'EPFL a interjeté un recours, en date du 6 octobre 2004 (date du sceau postal), auprès de la Commission de céans dans lequel elle conclut principalement à la constatation de la non-réunion des conditions pour l'octroi d'une indemnité de départ et, subsidiairement, à la constatation que l'indemnité de départ de base allouée à X. est de six mois, qu'il doit être déduit de l'indemnité les mois de salaire versés par l'EPFL depuis le 1<sup>er</sup> mai 2004, soit les salaires de mai, juin, juillet, août et septembre et qu'il doit être clairement indiqué dans le dispositif 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 » selon l'art. 49 al. 4 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) et l'art. 8 de la Convention sur les restructurations au sein du domaine des EPF.

G.– Par lettre signature du 8 octobre 2004, la Commission de céans a invité la Commission de recours interne des EPF et X. à déposer une réponse, ce que celles-ci firent toutes deux le 8 novembre 2004, où la première conclut au rejet du recours en se remettant pour l'essentiel aux considérants de sa décision du 24 août 2004 et la seconde alléguant qu'elle acceptait la décision du 24 août 2004 de la Commission de recours interne des EPF en attirant l'attention de la Commission de céans sur ses prestations effectuées depuis le 30 avril 2004 au cas où l'indemnité de départ de dix-sept mois allouée par la Commission de recours interne des EPF venait à être réduite par la Commission de céans. Par ailleurs, X. souligne la spécialisation de sa formation et explique qu'elle se considère très spécialisée et qu'elle ne peut donc prétendre trouver un emploi ayant les mêmes fonctions qu'elle exerçait à l'EPFL.

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 fédérale de recours en matière de personnel fédéral 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) Le recours, formé le 6 octobre 2004 (date du sceau postal) contre une décision du 24 août 2004 et envoyée le 7 septembre 2004, respecte le délai légal de 30 jours prévu à 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 les parties (cf. recours du 6 octobre 2004, point II. 2 et réponse de X. du 8 novembre 2004, p. 1), l'examen de la Commission de céans ne portera que sur le droit de X. au versement d'une indemnité de départ et sur la fixation du montant de dite indemnité. Dans la mesure où la recourante devrait se plaindre d'une violation du droit d'être entendu parce qu'elle n'avait pas été invitée à se déterminer sur le mode de calcul de la Commission de recours interne des EPF, le vice en serait guéri dans le cadre du présent recours.

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<sup>e</sup> éd., Berne 1983, p. 315; Alfred Kölz/Isabelle Häner, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 2<sup>e</sup> 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 que X. puisse bénéficier d'une indemnité de départ s'élevant à dix-sept mois de salaire telle qu'allouée par la Commission de recours interne des EPF dans sa décision du 24 août 2004. Il convient donc, d'une part, d'examiner le fondement de l'octroi d'une indemnité de départ à X., et, d'autre part, de vérifier le montant de dite indemnité.

a) Dans son recours du 23 janvier 2004 déposé auprès de la Commission de recours interne des EPF, X. sollicite, subsidiairement, pouvoir bénéficier d'une indemnité de départ à

hauteur de dix mois de salaire en raison de la résiliation de ses rapports de service. Comme condition nécessaire pour recevoir une telle indemnité conforme à l'art. 49 al. 1 let. c OPers-EPF, X. invoque la spécialité de sa fonction, ce que confirme la Commission de recours interne des EPF dans sa décision du 24 août 2004, allouant à X. une indemnité de départ à raison de dix-sept mois de salaire. La recourante conteste ce point de vue, se basant sur le Message du Conseil fédéral du 14 décembre 1998 (FF 1998 1442) relatif à l'art. 19 al. 2 LPers qui prévoit une indemnité pour l'employé qui travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante ou s'il est employé de longue date ou qu'il a déjà un certain âge. Le Conseil fédéral précise, dans son commentaire de l'art. 19 al. 2 LPers, qu'une indemnité de départ est prévue pour les professions dites de monopole (postiers, cheminots, gardes-frontières, etc.) ou pour des fonctions très spécialisées. Quant au commentaire de l'art. 49 OPers-EPF, c'est un poste très spécialisé qui est visé. L'EPFL maintient qu'une indemnité peut être due lorsque la fonction est spécialisée à tel point que la demande est faible voire inexistante et qu'une reconversion ou une nouvelle formation s'avèrent très difficiles, ce qui n'est pas, selon elle, le cas de X., dont les possibilités professionnelles ne sont pas si limitées.

Néanmoins, et comme le relève la Commission de recours interne des EPF, la Commission de céans constate que X. exerce une profession très spécialisée où la demande est faible, à savoir (...), plus particulièrement, (...). X. a d'ailleurs expliqué, dans son recours du 23 janvier 2004 et sa réponse du 8 novembre 2004, qu'elle est spécialisée dans un domaine restreint de l'environnement et que la connaissance et la formation des personnes qui travaillent dans de tels domaines sont, elles aussi et pour reprendre les termes de X., une « infime partie » des connaissances nécessaires à l'étude de l'environnement, ces connaissances et formation n'étant ainsi pas interchangeables de part leur grande spécificité. Par conséquent, la condition de l'exercice d'une fonction spécialisée pour recevoir une indemnité de départ est satisfaite, la Commission de céans abonde en faveur de la Commission de recours interne des EPF. Ceci étant dit, il convient de passer au calcul du montant de l'indemnité de départ qui pourrait être allouée à X.

b) S'agissant du calcul de l'indemnité de départ, la Commission de recours interne des EPF relève que, dans la mesure où la durée maximale pour une telle indemnité 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. La recourante ne contestant pas ce procédé, la Commission de céans peut s'y rallier. Selon la décision attaquée, X. peut ainsi se voir octroyer, ayant à son actif entre quatorze et seize années de service, dix mois de salaire selon le premier critère de pondération. Dans la même optique, ce sont trois mois de salaire selon le deuxième critère et quatre mois de salaire selon le troisième critère de pondération qui peuvent être alloués à X. La recourante conteste le montant de l'indemnité de départ alloué par la Commission de recours interne des EPF pour les raisons ci-après.

aa) Concernant le premier critère de pondération, l'EPFL explique que ce ne sont pas quatorze à seize années de service qui doivent être retenues mais plutôt cinq années et sept mois,

soit les années comptées à partir du 1<sup>er</sup> octobre 1998. En effet, la recourante soutient que seuls les contrats de durée indéterminée font bénéficier d'une indemnité de départ, ce 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. Ainsi, ni les assistants, ni les doctorants, ni les collaborateurs sous contrat de durée déterminée reçoivent une telle indemnité. Selon l'EPFL, X. étant au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée que depuis le 1<sup>er</sup> octobre 1998, elle ne peut prétendre à une indemnité de départ pour quatorze à seize années de service, puisque, le cas échéant, cela inclurait ses années en tant qu'assistante.

Plus précisément et étant donné que la Commission de recours interne des EPF soutient, dans sa réponse du 8 novembre 2004, que les années d'assistantat de X. doivent être prises en compte dans le calcul de l'indemnité de départ, la Commission de céans rappelle qu'une telle indemnité est limitée aux fonctionnaires ou aux employés permanents, une telle indemnité ayant pour objectif principal d'atténuer les conséquences difficiles de la résiliation des rapports de service et impliquant 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). De plus, et 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 ayant un contrat à durée déterminée, ne peut bénéficier d'une indemnité de départ, comme c'est d'ailleurs le cas de X. pour ces contrats d'assistante doctorante à l'EPFL du 1<sup>er</sup> octobre 1986 au 30 juin 1991 et d'assistante à l'EPFL du 1<sup>er</sup> août 1991 au 30 septembre 1994. Par conséquent, la Commission de céans approuve 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, la Commission de recours interne des EPF justifiait l'attribution de trois mois de salaire puisque X. se situait dans la tranche d'âge entre quarante et cinquante ans. Néanmoins, l'EPFL soutient à juste titre que X., née le (...), est plus proche de quarante ans que de cinquante ans et qu'ainsi elle peut prétendre jusqu'à deux mois de salaire, tout en prenant en compte la durée maximale d'indemnité qui a été doublée.

cc) Quant au troisième critère de pondération, celui-ci pris en fonction de l'obligation d'entretien à la charge de l'intéressé et de l'aptitude de celui-ci à être remplacé, l'EPFL conteste le droit à une telle indemnisation à l'attention de X. La recourante reprend ainsi en grande partie sa motivation relative au droit à une indemnité de départ (cf. consid. 4a ci-dessus) en réfutant un des arguments que la Commission de recours interne des EPF a exposé dans sa décision du 24 août 2004, à savoir qu'il faut bien admettre que X. travaille dans une profession où la demande est faible, sans quoi l'EPFL aurait « facilement » pu lui proposer des alternatives ou lui retrouver un emploi. En effet, l'EPFL déplore que le terme « facilement » ait été retenu car, selon lui, cela signifierait que l'employeur qui ne peut transférer un collaborateur menacé de licenciement ni lui retrouver un emploi doit lui verser une indemnité. La Commission de céans relève toutefois le



caractère très spécial de la formation de X., formation qui a d'ailleurs été expliquée dans la réponse du 8 novembre 2004 de cette dernière. Les quatre mois de salaire alloués par la Commission de recours interne des EPF selon ce dernier critère paraissent ainsi justifiés.

Par conséquent, la Commission de céans allouerait à X. une indemnité de départ à hauteur de dix mois de salaire, ce qui correspond d'ailleurs à ce que X. avait conclu subsidiairement, dans son recours du 23 janvier 2004 adressé à la Commission de recours interne des EPF. Toutefois, il convient encore de déduire de l'indemnité totale les salaires payés par l'EPFL depuis le 1<sup>er</sup> mai 2004, dans la mesure où X. a touché ses salaires sans contre-prestation en travail.

A toutes fins utiles et comme relevé par la recourante dans ses conclusions, 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.

5.– Eu égard aux considérations qui précèdent, le recours du 6 octobre 2004 de l'EPFL doit être partiellement admis. La décision du 24 août 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.

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 6 octobre 2004 est partiellement admis dans le sens des considérants.
2. La décision du 24 août 2004 de la Commission de recours interne des EPF est réformée, en ce sens que l'indemnité de départ accordée à X. s'élève à dix mois de salaire, sous

déduction des salaires versés sans contre-prestation depuis le 1<sup>er</sup> mai 2004, plus intérêt à 5% dès le 24 août 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 X.

---

### 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

Chantal Degottex