



Cour I  
A-6496/2023

## Arrêt du 12 mars 2025

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),  
Alexander Mistic, Stephan Metzger, juges,  
Loucy Weil, greffière.

Parties

**A.** \_\_\_\_\_,  
représenté par  
Dr. iur. Thilo Pachmann, Rechtsanwalt,  
recourant,

contre

**Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),**  
intimée,

**Commission de recours interne des EPF,**  
autorité inférieure.

Objet

Fin des rapports de travail ; décision du 19 octobre 2023.

**Faits :****A. Le contrat de travail conclu par les parties**

A. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'employé), né le (...) 1965, a été engagé par l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (ci-après : l'EPFL) en qualité de spécialiste système, à plein temps, au sein des services généraux informatiques de la Faculté des sciences de base (ci-après : la Faculté), à compter du (...) 2003. En 2006, la désignation et l'échelon fonctionnel de son poste ont été précisés comme suit : Spécialiste système 3<sup>ème</sup> niveau / Ingénieur logiciel profil III, échelon fonctionnel 09.

**B. La résiliation des rapports de travail du 8 mars 2018**

**B.a** A compter du 7 juillet 2016, l'employé a présenté une incapacité totale de travail.

**B.b** Par décision du 8 mars 2018, l'EPFL a résilié les rapports de travail pour le 30 juin suivant, à raison de la fin du droit au maintien du salaire.

**B.c** L'employé a interjeté recours à cet encontre auprès de la Commission de recours interne des EPF (ci-après : la CRIEPF), en concluant notamment à l'annulation du congé. Il a par après indiqué, certificat médical à l'appui, qu'il serait en mesure de reprendre son activité professionnelle à plein temps à compter du 18 juin 2018.

**B.d** Le 28 mai 2018, l'employé a effectué une dénonciation au Service d'ombudsman du Conseil des écoles polytechniques fédérales (ci-après : l'Ombudsman), liée à l'utilisation de l'infrastructure et du matériel de l'EPFL par une société privée appartenant (prétendument) à un professeur de l'EPFL.

**B.e** Par décision du 6 août 2018, l'EPFL a annulé sa décision du 8 mars 2018, compte tenu de la récupération par l'employé d'une pleine capacité de travail. Elle lui a par ailleurs fait savoir qu'en raison d'une restructuration, elle n'avait pas de poste à lui proposer dans le service où il avait travaillé avant son absence, mais qu'elle cherchait un poste correspondant à ses compétences dans un autre service.

**B.f** Compte tenu de ce qui précède, la CRIEPF a radié la cause du rôle par décision du 9 août 2018.

### **C. La résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018**

**C.a** Par décision du 10 septembre 2018, l'EPFL a résilié les rapports de travail pour le 31 décembre suivant, au motif qu'elle ne disposait pas d'un poste de travail correspondant aux compétences de l'employé ; une réorganisation avait en effet conduit à la suppression de son précédent poste de travail et les recherches dans les autres facultés étaient demeurées vaines.

**C.b** L'employé a contesté cette décision devant la CRIEPF, en concluant en particulier à son annulation et à ce qu'il soit réintégré à son poste.

**C.c** Le 2 mars 2020, l'Ombudsman a indiqué à l'employé qu'il ne serait pas donné suite à sa dénonciation (cf. consid. B.d *supra*). Le 18 mars suivant, l'employé a effectué une seconde dénonciation, relative aux mêmes faits, auprès du Conseil des écoles polytechniques fédérales (ci-après : le Conseil des EPF).

**C.d** Par décision du 2 avril 2020, la CRIEPF a partiellement admis le recours de l'employé, en ce sens que l'EPFL a été astreinte à lui verser une indemnité équivalente à dix mois de salaire brut.

**C.e** L'employé a déféré cette décision au Tribunal administratif fédéral (ci-après : le TAF ou le Tribunal) en requérant, entre autres conclusions, sa réintégration dans ses fonctions antérieures au même taux d'activité, aux mêmes conditions et avec le maintien de ses droits d'ancienneté.

**C.f** Par arrêt du 5 août 2021 sous référence A-2632/2020, le Tribunal a, en substance, retenu qu'à admettre que la réorganisation alléguée par l'EPFL ait eu lieu, elle n'avait pas conduit à la suppression du poste de l'employé, qui existait toujours et était occupé par d'autres personnes – à savoir B.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_. Le motif de licenciement allégué était donc inexistant et ne constituait qu'un prétexte (consid. 7.4.6.1). L'EPFL n'avait de surcroît entrepris que des démarches d'apparence pour trouver un poste à l'employé (consid. 7.4.6.2). Elle était ainsi contrevenue au principe de la bonne foi, la décision de licenciement étant manifestement abusive (consid. 7.4.6.3). Sur ce vu, le Tribunal a admis le recours de l'employé et ordonné à l'EPFL de le réintégrer dans le poste qu'il occupait ou, si cela était impossible, de lui proposer un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui.

## **D. Les échanges en vue de la réintégration de l'employé**

**D.a** Suite à cet arrêt, l'employé a rencontré la responsable RH de la Faculté pour discuter, en particulier, de sa réintégration. Par courrier du 11 octobre 2021, un poste de spécialiste système au sein de l'équipe informatique de l'Institut de physique de la Faculté lui a été proposé. L'employé a en outre été avisé que son ancien poste ne pouvait pas lui être offert, la structure informatique de la Faculté ayant changé.

**D.b** Sous pli du 28 octobre 2021, l'employé a décliné cette proposition et demandé sa réintégration à son précédent poste de travail. Il a confirmé ne pas être intéressé par le poste proposé lors d'un entretien du 8 novembre 2021 à l'EPFL.

**D.c** Le 20 décembre 2021, le Conseil des EPF a rejeté la dénonciation de l'employé, dans la mesure où elle était recevable (cf. consid. C.c *supra* ; le recours déposé à cet encontre par l'employé a été déclaré irrecevable par le TAF dans un arrêt du 5 août 2022 [A-533/2022]).

**D.d** Les 24 janvier et 2 février 2022, l'EPFL a indiqué qu'une option de réinsertion au sein de l'équipe IT du (...), où un spécialiste système était recherché, pouvait être investiguée, étant précisé que le besoin correspondait à ce stade à un poste junior. Elle a également informé l'employé que deux postes de spécialiste IT s'étaient récemment ouverts, lesquels ne correspondaient cependant pas à son niveau de salaire et d'échelon.

**D.e** Dans des lignes des 3 et 7 février 2022, l'employé a répondu ne pas être intéressé par les postes précités.

**D.f** Le 16 février 2022, l'employé a été avisé que le poste de spécialiste système de C.\_\_\_\_\_ (qui occupait en partie son précédent poste : cf. consid. C.f *supra*) allait se libérer. Il a été invité à se déterminer à cet endroit, avec la précision qu'un refus dénoterait une mauvaise volonté de sa part et pourrait amener à une résiliation des rapports de travail.

**D.g** Sous pli du 23 février 2022, l'employé a notamment déclaré être très intéressé par le poste de C.\_\_\_\_\_. Il souhaitait cependant apporter certaines modifications au cahier des charges qui lui avait été transmis par l'EPFL. Il a en outre soumis plusieurs propositions de postes au sein de l'Institut de physique (en termes de rattachement hiérarchique, d'échelon et de salaire).

**D.h** Par courrier du 7 mars 2022, l'EPFL a proposé encore une fois à l'employé de reprendre le poste de spécialiste système de C.\_\_\_\_\_, selon cahier des charges joint en annexe. Elle l'a invité à réévaluer sa position, tout en précisant qu'un refus la conduirait à mettre un terme aux rapports de travail. L'EPFL a joint un projet de résiliation à son courrier et imparti un délai à l'employé pour se déterminer à cet endroit pour le cas où il refuserait le poste.

**D.i** Sous pli du 10 mars 2022, l'employé a effectué une troisième dénonciation, en lien avec les mêmes faits que précédemment (cf. consid. B.d et C.c *supra*), en mains du Contrôle fédéral des finances.

**D.j** Le 17 mars 2022, l'employé a contesté le contenu du projet de résiliation des rapports de travail et invité l'EPFL à retirer sa menace de licenciement. Cela étant, il a déclaré accepter le poste proposé, moyennant un certain nombre de corrections et compléments qui correspondaient selon lui aux fonctions qu'il assumait jusqu'à sa période de maladie.

### **E. La résiliation des rapports de travail du 22 mars 2022**

**E.a** Par décision du 22 mars 2022, l'EPFL a mis un terme aux rapports de travail de l'employé au 30 juin 2022. Elle l'a en outre libéré de l'obligation de travailler et a considéré quinze jours de ses vacances comme pris. L'EPFL a, en substance, estimé qu'elle s'était conformée à l'arrêt du Tribunal du 5 août 2021 (cf. consid. C.f *supra*) en proposant des postes de travail raisonnablement exigibles à l'employé, que ce dernier avait refusés sans raisons valables.

**E.b** L'employé a interjeté recours contre cette décision auprès de la CRIEPF, le 6 mai 2022. Il a conclu à sa réintégration au sein de l'EPFL selon son contrat de travail du 1<sup>er</sup> octobre 2003, respectivement selon les aménagements de postes sollicités dans son courrier du 17 mars 2022. Subsidièrement, il a demandé le paiement d'une indemnité de 500'000 francs et la délivrance d'un certificat de travail. L'employé fait principalement valoir que les postes proposés n'étaient pas raisonnablement exigibles, car en-dessous du niveau de responsabilités qu'il assumait avant son arrêt maladie survenu en 2016. Il plaide en outre que le licenciement constituerait un congé-représailles et serait abusif en ce sens qu'il représenterait le point culminant du mobbing dont il aurait fait l'objet depuis des années.

**E.c** Par décision du 19 octobre 2023, rendue après trois échanges d'écritures, la CRIEPF a déclaré irrecevables les conclusions tendant à l'établissement d'un certificat de travail ainsi qu'au paiement de dommages-intérêts et de réparation du tort moral. Elle a au surplus rejeté le recours (dans la mesure de sa recevabilité) et toutes autres requêtes. La CRIEPF a estimé que le dernier poste proposé à l'employé était raisonnablement exigible de lui, même s'il comportait une légère diminution de responsabilités par rapport à son ancien cahier des charges et ne correspondait pas à ses attentes. Elle a au surplus retenu que le congé-représailles et le mobbing allégué n'étaient pas démontrés.

## **F. La présente instance devant le Tribunal**

**F.a** Le 22 novembre 2023, A. \_\_\_\_\_ (ci-après : le recourant) a déféré la décision précitée de la CRIEPF (ci-après : l'autorité inférieure) au Tribunal. Il a conclu, en tête de son mémoire, à l'annulation de la décision attaquée et à sa réintégration. Il a par ailleurs requis la jonction de la cause avec une autre procédure de recours engagée ce même jour auprès du Tribunal (enregistrée sous référence A-6526/2023), concernant la délivrance d'un certificat de travail par l'EPFL (ci-après : l'intimée), voire à ce que les pièces de cette autre affaire soient versées en cause. Le recourant a enfin demandé à ce que soient versés en cause le dossier de l'autorité inférieure et le dossier de la procédure (close) A-2632/2020.

Le recourant s'en prend tout d'abord à la composition de l'autorité inférieure, arguant que l'un de ses membres aurait dû se récuser. Cela étant, il soutient que son ancien poste existerait encore et aurait dû (devrait) lui être attribué. Il plaide ensuite que les postes de travail proposés par l'intimée n'étaient pas raisonnablement exigibles. Il aurait néanmoins accepté la troisième proposition, en sorte que son licenciement serait incompréhensible. La résiliation serait quoiqu'il en soit constitutive d'un congé-représailles, lié aux dénonciations qu'il avait effectuées, et abusive, vu le mobbing dont il avait été victime, ainsi que son âge et son ancienneté.

**F.b** Dans sa réponse du 20 décembre 2023, l'autorité inférieure s'est déterminée sur les reproches de partialité formés à l'encontre de l'un de ses membres et a conclu au rejet du recours. Par réponse du 1<sup>er</sup> février 2024, l'intimée a de même conclu au rejet du recours.

**F.c** Dans sa réplique du 22 avril 2024, le recourant a précisé ses moyens, formulé de nouvelles offres de preuve et maintenu ses conclusions.

**F.d** Par ordonnance du 15 mai 2024, le Tribunal a notamment rejeté la requête de jonction des causes A-6496/2023 et A-6526/2023 formulée par le recourant dans son recours.

**F.e** Dans leurs dupliques du 30 mai et du 7 juin 2024, respectivement, l'autorité inférieure et l'intimée ont développé leurs moyens et confirmé leurs conclusions.

**F.f** Le recourant a déposé ses observations finales le 10 juillet 2024.

**F.g** A l'instance du Tribunal, les parties ont pris langue pour tenter de trouver une solution amiable au litige. Par courriers des 25 et 26 juillet 2024, elles ont toutes deux communiqué que cette démarche avait échoué. L'échec des pourparlers a été confirmé dans des lignes de l'intimée du 30 août 2024 et du recourant du 18 septembre 2024.

Les autres faits et arguments pertinents des parties seront repris, pour autant que nécessaire, dans les considérants en droit ci-après.

## **Droit :**

### **1.**

**1.1** Sous réserve des exceptions – non réalisées en l'espèce – prévues à l'art. 32 de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), le Tribunal connaît, en vertu de l'art. 31 LTAF, des recours interjetés contre les décisions au sens de l'art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), prises par les autorités mentionnées à l'art. 33 LTAF, dont fait partie l'autorité inférieure (cf. art. 33 let. f LTAF ; cf. également l'art. 62 al. 2 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]).

**1.2** La procédure de recours est régie par la PA, pour autant que la LTAF ou la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales (Loi sur les EPF, RS 414.110) n'en disposent pas autrement (cf. art. 37 LTAF et art. 37 al. 1 Loi sur les EPF).

**1.3** Déposé en temps utile (art. 50 al. 1 PA) et en la forme requise (art. 52 al. 1 PA) par le destinataire de la décision attaquée, qui dispose manifestement de la qualité pour recourir (art. 48 PA), le recours est recevable.

## 2.

Le présent litige porte sur la validité de la résiliation des rapports de travail du 22 mars 2022 (cf. consid. E.a *supra*).

**2.1** A cet égard, le Tribunal rappelle que le recourant, employé en qualité de responsable système, a été empêché de travailler dès l'été 2016 pour des raisons de santé. Le congé que lui avait notifié l'intimée pour l'été 2018 a été annulé par celle-ci après que le recourant a indiqué avoir recouvré une pleine capacité de travail. Un deuxième licenciement, motivé par le fait que l'intimée n'aurait plus disposé d'un poste correspondant aux compétences de l'intéressé suite à une restructuration, a été annulé par arrêt de céans du 5 août 2021. Dans ce cadre, le Tribunal a ordonné la réintégration du recourant dans l'emploi qu'il occupait ou, en cas d'impossibilité, dans un autre poste pouvant raisonnablement être exigé de lui (cf. consid. C.f *supra*). Cette réintégration n'a cependant pas eu lieu, chaque partie attribuant à l'autre la responsabilité de cet échec. Il incombe dès lors au Tribunal d'analyser l'attitude adoptée par les parties consécutivement à son arrêt. En particulier, il s'agit de déterminer si l'intimée a dûment offert de réintégrer le recourant, respectivement si ce dernier a indûment refusé de reprendre un emploi. Il n'y a en revanche pas lieu de revenir sur l'historique des rapports entre les parties, antérieurs à l'arrêt du 5 août 2021. Ils ont en effet été analysés dans la mesure utile dans ledit arrêt, la situation qui se présente aujourd'hui (suite au congé du 22 mars 2022) étant différente de celle qui prévalait en 2018 (suite au congé du 10 septembre 2018). La présente cause est ainsi circonscrite à la question de savoir si l'autorité inférieure a retenu de manière fondée que le licenciement était intervenu à bon droit, avec pour conséquence que le recourant n'avait pas le droit d'être (une fois encore) réintégré.

Ceci étant précisé, le Tribunal examinera en premier lieu le grief pris de la violation des règles sur la récusation (cf. consid. 3 ci-après) et les offres de preuve du recourant (cf. consid. 4 *infra*), avant de rappeler succinctement le régime juridique applicable (cf. consid. 5 *infra*). Il abordera ensuite le fond du litige en déterminant, successivement, si l'intimée aurait pu/dû offrir au recourant son ancien poste (cf. consid. 6 *infra*), si elle lui a proposé un autre travail raisonnablement exigible (cf. consid. 7 *infra*) et si le recourant a accepté un tel travail (cf. consid. 8 *infra*), avant d'en tirer les conclusions qui s'imposent (cf. consid. 9 *infra*).

**2.2** En sa qualité d'autorité de recours, le Tribunal dispose d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit. Il revoit librement l'application du droit par l'autorité inférieure, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir

d'appréciation, la constatation des faits et l'opportunité de la décision attaquée (art. 49 PA). Le Tribunal applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise. Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2). Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA).

### 3.

Eu égard à la composition de l'autorité inférieure, contestée par le recourant, le Tribunal retient ce qui suit.

#### 3.1

**3.1.1** Le recourant se plaint d'une violation des règles sur la récusation, arguant qu'un membre de l'autorité inférieure, le Prof. Dr D.\_\_\_\_\_, serait partial. Professeur titulaire (...) au sein de l'intimée, l'intéressé aurait pour supérieur direct le doyen de la Faculté, le Prof. Dr E.\_\_\_\_\_. Or, le recourant n'aurait pas les faveurs du doyen ; ce dernier était en effet personnellement impliqué dans les dénonciations effectuées auprès de l'Ombudsman et du Conseil des EPF (cf. consid. B.d et C.c *supra*) et avait du reste signé la lettre de congé du 22 mars 2022. A l'évidence, le Prof. D.\_\_\_\_\_ ne pourrait aller à l'encontre des intérêts de son supérieur, mais chercherait au contraire à lui être agréable, en vue d'une future promotion notamment. La partialité du Prof. D.\_\_\_\_\_ résulterait en outre de son rattachement à la responsable RH F.\_\_\_\_\_ (signataire de la lettre de congé du 22 mars 2022), voire de son rattachement à la RH G.\_\_\_\_\_ (signataire des précédentes lettres de congé du 8 mars et du 10 septembre 2018). Aussi le recourant requiert-il l'annulation de la décision attaquée et la récusation du Prof. D.\_\_\_\_\_. Il précise, à cet effet, n'avoir eu connaissance de la composition de l'autorité inférieure qu'à réception de la décision attaquée.

**3.1.2** L'autorité inférieure s'est opposée à ce grief, en indiquant que le Prof. D.\_\_\_\_\_ ne dépendait pas de la Faculté, à fortiori de son doyen et de sa responsable RH. Son salaire était en effet couvert par la vice-présidence académique (VPA), tandis que ses rapports de travail étaient du ressort de la direction de l'EPFL. L'autorité inférieure a au surplus précisé que le Prof. D.\_\_\_\_\_ ne connaissait pas le recourant et n'avait pas été impliqué dans le litige opposant celui-ci à son (ex-)employeur. Elle a enfin argué que le grief était tardif.

Quant à l'intimée, elle a rejoint l'autorité inférieure dans ses arguments et contesté toute partialité de la part du Prof. D.\_\_\_\_\_.

**3.2** Les membres de l'autorité inférieure sont soumis aux règles de récusation prévues à l'art. 10 PA (cf. art. 13 al. 1 de l'ordonnance sur la Commission de recours interne des EPF [OCREPF, RS 414.110.21]). A teneur de l'art. 10 al. 1 PA, les personnes appelées à rendre ou préparer la décision doivent se récuser, notamment, si elles ont un intérêt personnel dans l'affaire (let. a) ou si, pour d'autres raisons, elles pourraient avoir une opinion préconçue dans l'affaire (let. d). Le membre d'une autorité passe ainsi pour prévenu lorsqu'il existe des circonstances propres à faire naître un doute sur son impartialité. Il s'agit toutefois d'une disposition interne, dont la preuve est difficile à apporter. C'est pourquoi il n'est pas nécessaire de prouver que la prévention est effective pour que la récusation s'impose. Il suffit que les circonstances – subjectives ou de nature fonctionnelle ou organisationnelle – donnent l'apparence de la prévention et fassent redouter une activité partielle de la part de l'intéressé. L'appréciation des circonstances ne peut pas reposer sur les seules impressions de l'administré, la méfiance à l'égard de la personne concernée devant au contraire apparaître comme fondée sur des éléments objectifs (cf. ATF 147 I 173 consid. 5.1 et 138 IV 142 consid. 2.1 ; cf. arrêt du Tribunal fédéral [ci-après : le TF]) 8C\_392/2022 du 26 octobre 2022 consid. 2.2).

Une décision prise au mépris des règles de récusation est attaquable et annulable, indépendamment de savoir s'il existe un intérêt matériel à son annulation. L'administré qui fait valoir un tel grief ne doit pas prouver que la décision eût été différente sans la collaboration de la personne prévenue, mais doit alléguer et rendre vraisemblables les circonstances qui fondent un motif de récusation (cf. arrêt du TAF B-4350/2019 du 1<sup>er</sup> avril 2020 consid. 4.2.1 et les réf. cit.). La partie qui a connaissance d'un motif de récusation doit finalement l'invoquer aussitôt, sous peine d'être déchue du droit de s'en prévaloir ultérieurement (cf. arrêt du TF 1C\_44/2019 du 29 mai 2019 consid. 5.2).

**3.3** Le Tribunal observe que la composition de l'autorité inférieure est connue du public, car publiée sur le site du Conseil des EPF (cf. [ethrat.ch/fr/conseil-des-epf/commission-de-recours/](http://ethrat.ch/fr/conseil-des-epf/commission-de-recours/)). Qualifier la demande de récusation de tardive n'apparaît dès lors pas insoutenable. La demande doit quoiqu'il en soit, comme on le verra ci-après, être rejetée sur le fond. La question de savoir si elle est tardive, nonobstant le fait que l'autorité inférieure n'a pas annoncé (au préalable) lesquels de ses membres allaient participer à l'instance, peut dès lors demeurer ouverte.

**3.4** Rien au dossier n'indique en effet que le Prof. D. \_\_\_\_\_ ait pu avoir une opinion préconçue dans l'affaire et le recourant n'apporte aucun élément objectif sérieux en ce sens. Quand bien même la structure organisationnelle de l'intimée revêt une certaine complexité, un lien de subordination direct entre le Prof. D. \_\_\_\_\_ et le doyen E. \_\_\_\_\_ peut d'emblée être exclu (cf. l'organigramme produit en annexe 3 à la réponse de l'intimée). L'on ne saurait donc retenir une apparence de prévention de la part du Prof. D. \_\_\_\_\_ du fait de ses rapports avec le doyen. Quant aux liens de l'intéressé avec les responsables RH, ils découlent non pas du présent litige, mais du fait qu'il est lui-même employé de l'intimée, ce qui n'est pas en soi un motif de récusation. Au contraire, l'art. 37a al. 1 de la Loi sur les EPF impose qu'au moins quatre membres de l'autorité inférieure doivent faire partie du domaine des EPF.

Aussi, ce premier grief du recourant doit être rejeté.

#### **4.**

S'agissant à présent des offres de preuve du recourant, le Tribunal se positionne de la manière suivante.

**4.1** Le recourant a formulé plusieurs réquisitions d'instruction dans le cadre de la présente procédure. Ainsi, il a requis l'instruction de nombreux témoins, actuellement ou anciennement employés de l'intimée (à savoir H. \_\_\_\_\_, [...], [...], [...], [...], F. \_\_\_\_\_, [...], [...], [...], [...], [...], D. \_\_\_\_\_, [...], [...] et [...]), pour attester notamment de l'étendue de ses compétences, des comportements de l'intimée, ainsi que de la nature des postes qui lui ont ou auraient pu lui être proposés. Il a également requis la production par l'intimée des courriers électroniques en lien avec la société qu'il avait dénoncée à l'Ombudsman, puis au Conseil des EPF (cf. consid. B.d et C.c *supra*) ; de l'organigramme de la Faculté et de l'Institut de physique ; de la correspondance interne liée à ses licenciements ; de la correspondance électronique échangée avec ses supérieurs hiérarchiques ; et d'un dossier d'enquête de la police fédérale, à laquelle il avait participé. Le recourant a finalement demandé à ce que soient versés en cause le dossier de l'autorité inférieure afférent au certificat de travail et le dossier de la procédure A-2632/2020.

**4.2** Le Tribunal admet les moyens de preuve offerts par une partie s'ils paraissent propres à élucider les faits. Dans le cadre d'une appréciation anticipée des preuves, il peut renoncer à l'administration d'une preuve offerte s'il appert qu'elle porte sur des considérations sans rapport pertinent avec le litige ou qu'elle n'est pas de nature à emporter sa conviction, sur le

vu du dossier à sa disposition (cf. art. 12 et 33 al. 1 PA). Cette faculté de renoncer à administrer une preuve proposée en raison de son défaut de relevance est conforme au droit d'être entendu garanti par l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101) et l'art. 29 PA (cf. ATF 144 II 427 consid. 3.1.3 ; arrêt du TAF A-4627/2022 du 19 décembre 2023 consid. 7.4.1). Il est en outre à noter que l'audition de témoins n'est qu'un moyen de preuve subsidiaire en procédure administrative fédérale (cf. art. 14 al. 1 let. c PA).

**4.3** En l'espèce, tant les auditions de témoin demandées que les pièces requises apparaissent superflues. Ces moyens de preuve ne sont en effet ni particulièrement pertinents, ni nécessaires au vu des questions que soulève le présent litige – qui ont trait à la seule attitude des parties suite à l'arrêt du Tribunal du 5 août 2021 (cf. consid. C.f et 2.1 *supra*). De très nombreuses pièces ont en outre été produites, les parties s'étant largement exprimées, et ce à plusieurs reprises. Les faits de la cause sont ainsi suffisamment établis de l'avis du Tribunal, dont la conviction ne pourrait être modifiée par les mesures d'instruction demandées. Aussi, les requêtes du recourant sont rejetées.

## **5.**

**5.1** Les rapports de travail du personnel des EPF sont régis, en particulier, par la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220 ; cf. art. 17 al. 1 Loi sur les EPF) et l'OPers-EPF (cf. art. 1 al. 1 de cette ordonnance).

**5.2** A teneur de l'art. 10 al. 3 LPers, l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants, notamment en présence d'une violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a) ou d'une mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. d). Un avertissement préalable est en principe nécessaire pour notifier un tel congé ordinaire ; il ne peut en effet être exclu qu'un avertissement soit apte à provoquer un changement de comportement de la part de l'employé (cf. arrêt du TAF A-4977/2022 du 5 septembre 2023 consid. 5.2 ; RÉMY WYLER/MATTHIEU BRIGUET, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, 2017, p. 66 s.). Une faute de l'employé est une condition (inhérente) d'application de l'art. 10 al. 3 let. a LPers (cf. arrêt du TAF A-4977/2022 précité consid. 4.2.2.2). Quant au motif de l'art. 10 al. 3 let. d LPers, il se rapporte au cas où l'employé crée lui-même, en n'acceptant pas la mobilité personnelle et professionnelle exigée par le changement de poste, une situation motivant le congé (cf. WYLER/BRIGUET, *op. cit.*, p. 79).

**5.3** En cas d'admission d'un recours contre une décision de résiliation des rapports de travail, notamment parce que la résiliation était abusive en vertu de l'art. 336 du code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220), l'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait ou, si cela est impossible, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (cf. art. 34c al. 1 LPers).

**5.3.1** Les circonstances qui permettent de retenir qu'il y a impossibilité de réintégrer un employé dans son précédent poste ne sont pas spécifiées dans la LPers. Cela étant, déterminer si une réintégration est possible ou non dans un cas concret ne dépend pas de la bonne disposition de l'employeur, puisque ce dernier n'a pas de choix à cet égard. D'un autre côté, l'employeur ne devrait pas avoir à réintégrer un employé dans toutes les circonstances, suivant l'ampleur des difficultés (notamment des conditions-cadre juridiques, des difficultés d'organisation ou encore de graves divergences entre l'employé et son supérieur) auxquelles il est confronté (cf. arrêt du TAF A-3357/2014 du 16 décembre 2014 consid. 5.1.2 [en lien avec l'aLPers]).

**5.3.2** Lorsque la réintégration dans l'ancien emploi s'avère impossible, un autre travail raisonnablement exigible doit être offert à l'employé. Les conditions auxquelles un travail peut être exigé de l'employé sont énoncées à l'art. 104a OPers – norme afférente aux restructurations et réorganisations, mais dont le contenu n'en est pas moins, en principe, applicable (cf. arrêt du TAF A-76/2022 du 19 décembre 2023 consid. 5.4.5). Suivant le premier alinéa de cette disposition, un autre travail au sein de l'administration fédérale peut raisonnablement être exigé d'un employé si la classe de salaire qui lui est attribuée est inférieure de trois classes au maximum par rapport à la précédente (let. a), la durée du trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de travail au moyen des transports publics n'excède pas quatre heures au total (let. b), et si, après la période d'introduction et compte tenu de sa formation, de sa langue et de son âge, l'employé est en mesure d'atteindre les objectifs fixés en matière de prestations et de comportement à un niveau correspondant à l'échelon d'évaluation 3 (let. c).

## **6.**

En l'espèce, il s'agit tout d'abord de déterminer si l'intimée aurait pu, respectivement dû proposer au recourant son ancien poste.

**6.1** Par un premier grief (cf. recours ch. 61 ss), le recourant reproche en effet à l'autorité inférieure d'avoir retenu que le poste qu'il occupait

précédemment avait été supprimé suite à une restructuration des services informatiques de la Faculté. La réalité d'une telle restructuration n'avait en effet pas été démontrée et elle n'avait de toutes les manières pas conduit, le cas échéant, à une suppression de son poste. L'autorité inférieure n'avait du reste pas instruit cette question à suffisance, d'autant qu'elle n'avait pas procédé aux auditions de témoins requises. Le recourant se plaint ainsi d'une constatation erronée des faits et plaide que l'emploi qu'il occupait jadis existerait encore. Il en conclut que l'intimée aurait dû lui proposer son ancien poste pour se conformer à l'arrêt du Tribunal de céans du 5 août 2021.

**6.2** Dans la décision attaquée, l'autorité inférieure a estimé qu'une réintégration du recourant dans les *fonctions exactes* qu'il occupait avant son arrêt maladie en 2016 n'entraîne guère en ligne de compte. Une réorganisation des ressources informatiques de la Faculté avait en effet eu lieu en 2017, du fait de laquelle il n'était pas possible pour le recourant de retrouver (exactement) son ancienne position dans l'organigramme. L'autorité inférieure a en outre observé que deux personnes avaient été engagées pour remplacer le recourant en son absence ; le poste de l'une ou l'autre d'entre elles, pris individuellement, ne correspondait dès lors pas strictement à son ancien poste. Il s'ensuivait qu'il était impossible de réintégrer le recourant dans l'emploi qu'il occupait précédemment.

L'intimée a, pour sa part, indiqué que la Faculté ne pouvait changer la structure organisationnelle mise en place en 2017, sauf à causer des impacts négatifs sur les plans humains et organisationnels. Elle a par ailleurs soutenu que l'ancien poste du recourant, auquel il pouvait prétendre sur la base de l'arrêt du Tribunal du 5 août 2021, correspondait – ni plus ni moins – aux postes occupés par ses deux remplaçants.

### **6.3**

**6.3.1** En l'occurrence, il ressort du dossier que le recourant a été engagé par l'EPFL en 2003 auprès des Services généraux informatiques de la Faculté, selon contrat de travail du 25 juin 2003 et cahier des charges du 31 décembre 2003. Son supérieur direct était alors le doyen de la Faculté (cf. dossier CRIEPF pces 1.4 et 1.5). Le poste du recourant, spécialiste système de 3<sup>ème</sup> niveau, a été classé en échelon fonctionnel 09 (cf. dossier CRIEPF pce 1.6). Concrètement, le recourant travaillait au sein de l'Institut de physique, plus précisément dans le Bâtiment (...) (ci-après : le [Bâtiment]) – la proposition d'engagement qu'il avait reçue en 2003 évoquant par ailleurs, sous la rubrique observations, « responsable informatique du (Bâtiment) » (cf. dossier CRIEPF pce 17.1).

En 2017, l'intimée a réorganisé les ressources informatiques de la Faculté en les localisant directement dans les Instituts (et non plus au niveau des Services généraux ; cf. arrêt du TAF A-2632/2020 du 5 août 2021 consid. 7.4.6.1). Dans ce cadre, un (seul) responsable IT a été nommé par Institut/unité, avec pour tâche de coordonner les activités informatiques pour l'Institut et d'en référer à la direction. Les autres collaborateurs IT de l'Institut lui sont désormais directement subordonnés (cf. dossier CRIEPF pce 7.15). Le personnel IT de l'Institut de physique – indépendamment du bâtiment (BPS ou PH) dans lequel il travaille – a été rattaché à l'unité « Gestion » de l'Institut (cf. dossier CRIEPF pces 1.31-1.32 ; cf. [search.epfl.ch/?filter=unit&q=IPHYS-GE](https://search.epfl.ch/?filter=unit&q=IPHYS-GE) [consulté le 06.02.2025]).

Les 15 octobre 2017 et 1<sup>er</sup> janvier 2018, B.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_ ont été engagés en qualité de spécialistes système au sein de l'Institut de physique – leur cahier des charges respectif correspondant presque entièrement à celui du recourant (cf. dossier CRIEPF pces 31-32 ; cf. arrêt du TAF A-2632/2020 du 5 août 2021 consid. 7.4.6.1). A la fin de l'été 2021 – lorsque la réintégration du recourant a été ordonnée – le poste de responsable IT de l'Institut de physique était occupé par H.\_\_\_\_\_ (cf. notamment annexe 37 au recours), alors que les deux postes de spécialistes système évoqués ci-avant demeuraient occupés par B.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_.

**6.3.2** Sur ce vu, force est de constater que le poste que le recourant occupait jusqu'à son absence pour cause de maladie, en juillet 2016, n'était pas disponible au lendemain de l'arrêt du Tribunal du 5 août 2021. Premièrement, la réorganisation des ressources informatiques – que le Tribunal estime crédible – et les nouvelles embauches effectuées depuis 2016 impliquent que ledit poste a subi certaines modifications. Il n'est en effet plus subordonné directement à la direction, mais au responsable IT de l'Institut. Son cahier des charges a en outre été partagé et quelque peu amendé, en particulier en ce sens que la tâche « Assurer l'interaction avec le Domaine IT de l'EPFL (...) » ne lui est plus attribuée (cf. dossier CRIEPF pces 1.5, 1.31 et 1.32). Le poste de spécialiste système au (Bâtiment) n'existe donc plus sous la forme exacte qu'avait connue le recourant. Deuxièmement, il n'y avait aucun emploi correspondant – c'est-à-dire de poste de spécialiste système à l'Institut de physique, d'échelon équivalent – ouvert en 2021, dans la mesure où l'équipe informatique de l'Institut était alors au complet. Il est ainsi incontestable que l'ancien poste du recourant n'était pas disponible à la date utile.

**6.3.3** Quant à la question de savoir si l'intimée aurait dû prendre des mesures pour rendre un tel poste disponible – par exemple en créant un nouveau poste semblable pour le recourant ou en congédiant son remplaçant –, il y a lieu d'y répondre par la négative. L'obligation de l'employeur de réintégrer l'employé dans l'emploi qu'il occupait n'est en effet pas absolue, mais trouve sa limite dans la possibilité d'une telle réintégration (cf. art. 34c al. 1 LPers ; cf. consid. 5.3 *supra*), qui ne doit pas causer de difficultés excessives. En l'occurrence, le Tribunal estime qu'il n'était pas exigible de l'intimée qu'elle résilie les rapports de travail d'un employé ou qu'elle crée un nouveau poste sans besoin correspondant, aux fins de réintégrer le recourant. Il n'apparaissait pas davantage opportun que l'intimée modifie en 2021 la structure organisationnelle mise en place depuis environ quatre ans.

**6.4** C'est donc à bon droit que l'autorité inférieure a retenu que le recourant ne pouvait pas être réintégré dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.

## 7.

Il sied à présent d'examiner si l'intimée a offert au recourant un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui.

**7.1** A cet égard, le recourant expose que l'intimée lui a proposé trois postes de travail au sein de la Faculté, lesquels étaient toutefois inacceptables pour lui, voire vexatoires (cf. recours ch. 90 ss). Le premier poste n'était en effet pas à la hauteur de sa formation et de son expérience, et était classé deux échelons en-dessous de son précédent poste. Le second emploi proposé était de niveau junior – ce type de poste étant généralement occupé par des étudiants –, sans possibilité certaine d'évolution. Quant à la troisième offre, il s'agissait certes du poste de spécialiste système de C.\_\_\_\_\_, qui l'avait remplacé avec B.\_\_\_\_\_. Il était cependant inacceptable en l'état, pour plusieurs raisons : il s'agissait tout d'abord d'un poste junior – C.\_\_\_\_\_ venait en effet de finir ses études lorsqu'il était entré en fonction et n'avait assumé qu'une partie de la charge de travail du recourant – dans le cadre duquel le recourant serait sous-exploité. Deuxièmement, l'unité mentionnée dans l'offre (...), à laquelle aurait été rattaché le poste en question, n'existait pas. Troisièmement, le recourant pouvait sans problème réintégrer son ancienne unité (...), soit les services informatiques de la Faculté), sa réaffectation dans une autre unité étant arbitraire. Finalement, il n'était pas envisageable que le recourant ait H.\_\_\_\_\_ pour supérieure hiérarchique, nonobstant leurs bons rapports ; elle était en effet plus jeune, moins expérimentée et moins qualifiée que lui. Aussi, l'intimée ne lui avait pas offert de poste raisonnablement exigible.

**7.2** L'autorité inférieure a analysé la troisième offre d'emploi de l'intimée. Se référant à l'arrêt du Tribunal du 5 août 2021, elle a observé que les tâches liées à ce poste correspondaient presque entièrement à celles jadis assumées par le recourant. Elle a ensuite considéré que les conditions devant être remplies pour qu'un poste soit réputé raisonnablement exigible, telles que stipulées dans le plan social pour le domaine des EPF, étaient réalisées ; le salaire et l'échelon fonctionnel auraient été maintenus, la durée du trajet journalier n'aurait pas changé et le recourant aurait eu la capacité d'exercer les tâches qui lui étaient attribuées. S'agissant des différents griefs du recourant en lien avec le poste, l'autorité inférieure a relevé que le rattachement administratif potentiellement erroné n'était pas déterminant, vu qu'il aurait pu en demander la correction. En outre, le poste ne pouvait pas (plus) être considéré comme un emploi junior, C. \_\_\_\_\_ l'ayant occupé durant cinq ans. Le cahier des charges était de surcroît compatible avec la formation d'ingénieur du recourant et n'aurait pas entraîné une totale inexploitation de ses capacités. Il s'ensuivait que le poste litigieux était raisonnablement exigible – la question de savoir si les autres postes qui avaient été offerts au recourant l'étaient également pouvant dès lors demeurer ouverte.

Quant à l'intimée, elle a exposé de manière circonstanciée les raisons pour lesquelles chacun des postes proposés au recourant était raisonnablement exigible selon elle. Elle a au surplus contesté toute intention vexatoire et reproché au recourant des comportements contradictoires : il avait en effet réclamé à plusieurs reprises le poste de C. \_\_\_\_\_, avant de le refuser lorsqu'il s'était libéré.

**7.3** Sur ce vu, le Tribunal rappelle d'abord que, selon l'art. 104a al. 1 OPers, un (autre) travail peut être exigé de l'employé si la classe de salaire est rétrogradée de trois niveaux au maximum, si le trajet quotidien n'excède pas quatre heures au total et si l'employé est en mesure de donner satisfaction dans son nouveau poste (cf. consid. 5.3 *supra*) – les conditions énoncées dans le plan social pour le domaine des EPF (cf. dossier CRIEPF pce 7.3b), cité par l'autorité inférieure et l'intimée, n'étant guère différentes. Or, ces conditions étaient manifestement remplies en l'espèce, le Tribunal constatant qu'un emploi de même échelon et offrant le même revenu, moyennant un même trajet quotidien et dans l'accomplissement duquel le recourant aurait en toute vraisemblance donné satisfaction, lui a été offert le 16 février 2022 (cf. dossier CRIEPF pce 7.13). Le recourant ne soutient d'ailleurs pas le contraire, une forme d'équivalence entre son ancien emploi et le poste précité, admissible à l'aune de l'art. 104a OPers, étant ainsi acquise.

**7.4** Cela étant, il ne peut être exclu qu'un poste puisse s'avérer inacceptable pour d'autres motifs (notamment s'il entraîne une sous-exploitation totale ou un surmenage de l'employé concerné ; cf. arrêt du TAF A-5218/2013 du 9 septembre 2014 consid. 7.4.2.1). C'est bien ce que plaide le recourant, qui soutient que l'emploi proposé par l'intimée serait inexigible à raison de son niveau junior, de son rattachement administratif et de l'identité de la supérieure hiérarchique. Il échoue cependant à convaincre le Tribunal.

**7.4.1** S'agissant tout d'abord du niveau de responsabilités du poste litigieux, il doit être défini, non pas sur la base des années d'expérience de son précédent titulaire C.\_\_\_\_\_, mais à la lumière des caractéristiques du poste. A cet égard, le Tribunal rappelle qu'il s'est déjà prêté à une comparaison du cahier des charges du précédent poste du recourant et de celui de C.\_\_\_\_\_, respectivement de B.\_\_\_\_\_ – certes dans un contexte différent. Il avait alors observé que les tâches confiées aux seconds correspondaient presque entièrement à celles jadis assumées par le recourant, à savoir principalement le support et le conseil aux utilisateurs, l'administration des serveurs, le conseil relatif à l'achat du matériel et la gestion de l'inventaire ainsi que la collaboration aux prestations informatiques de la Faculté et du département informatique de l'intimée (cf. arrêt du TAF A-2632/2020 du 5 août 2021 consid. 7.4.6.1). Le recourant ne soulève aucun argument de nature à remettre en question cette analyse. Le fait que la charge d'assurer l'interaction avec le domaine IT de l'intimée (qui ne représentait du reste que 10% de son temps de travail : cf. dossier CRIEPF pce 1.5) ne figure plus dans la liste des tâches ne modifie pas fondamentalement le niveau de responsabilités du poste. Le Tribunal observe du reste que le recourant aurait été réintégré au même échelon fonctionnel que celui qu'il avait en 2018 (cf. dossier CRIEPF pce 7.18) – et non pas deux échelons en-dessous comme cela aurait été le cas s'il avait accepté la première offre de l'intimée. Il y a dès lors lieu de retenir que le poste litigieux était d'un niveau de responsabilités similaire à son précédent emploi. A tout le moins n'était-il pas constitutif d'une régression professionnelle telle qu'elle le rendrait inexigible.

**7.4.2** Quant au rattachement administratif du poste, il est vrai qu'une certaine confusion entre les unités (...) et (...) ressort du dossier – le recourant lui-même s'étant du reste référé à l'unité (...) dans une correspondance (cf. dossier CRIEPF pce 7.14). Nul doute que cette confusion aurait pu être levée dans le cadre du processus de réintégration, rien dans le dossier ne portant à croire que l'intimée ait cherché à réembaucher le recourant au sein d'une unité inexistante.

**7.4.3** S'agissant enfin du moyen pris des qualifications insuffisantes de H.\_\_\_\_\_, supérieure hiérarchique du poste litigieux, le Tribunal n'entend pas entrer en matière. Si le fait d'être placé sous l'autorité d'une ancienne collègue peut certes être inconfortable, il n'en demeure pas moins que les employés ne disposent pas du droit de choisir leur hiérarchie. Le Tribunal relève de surcroît que le recourant a lui-même indiqué entretenir de bonnes relations avec H.\_\_\_\_\_, de sorte qu'aucun élément ne permet de conclure à l'inexigibilité du poste pour ce motif.

**7.5** Il s'ensuit que le poste de spécialiste système offert par l'intimée les 16 février et 7 mars 2022 pouvait raisonnablement être exigé du recourant. Il n'y a dès lors pas lieu, comme l'a souligné l'autorité inférieure dans la décision attaquée, d'examiner si les autres postes offerts par l'intimée étaient également acceptables.

## **8.**

Il demeure à déterminer si le recourant a accepté l'emploi que lui a offert l'intimée.

**8.1** A titre subsidiaire, le recourant plaide avoir accepté la troisième offre de l'intimée par courrier du 17 mars 2022. Il avait formulé des propositions pour la relation de travail dans ce même courrier, qui n'avaient toutefois pas le caractère d'une contre-offre. Ses lignes valaient donc acceptation de l'offre de l'intimée, laquelle ne pouvait dès lors pas interrompre les discussions et le licencier. Ce faisant, elle avait violé le principe de proportionnalité et son droit d'être entendu, le recourant reprochant à l'intimée d'être allée excessivement vite en besogne en résiliant les rapports de travail sans répondre à ses propositions.

**8.2** Dans la décision attaquée, l'autorité inférieure a considéré que le recourant avait soumis son acceptation du poste à des conditions, dont certaines concernaient des éléments essentiels de l'accord. Son courrier du 17 mars 2022 était dès lors constitutif d'une contre-offre, respectivement d'un refus.

L'intimée fait, quant à elle, valoir que le recourant serait de mauvaise foi en prétendant avoir accepté clairement son offre et qu'elle s'était du reste déjà positionnée sur ses demandes dans le cadre de leurs échanges.

**8.3** Selon l'art. 1 al. 1 CO, le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté. Les parties doivent en outre s'être mises d'accord sur tous les éléments

essentiels du contrat, faute de quoi celui-ci n'est pas venu à chef. L'offre de contracter est la proposition de conclure un contrat que fait une partie à l'autre. Il s'agit d'une manifestation de volonté, qui doit comprendre tous les éléments objectivement et subjectivement essentiels et manifester la volonté de se lier. L'acceptation est la manifestation de volonté de l'autre partie, par laquelle celle-ci déclare acquiescer à l'offre. Pour qu'il y ait accord, il faut en effet que l'acceptation coïncide à l'offre. Si l'acceptation n'est pas identique par son contenu à l'offre ou en diverge sur un point qui est objectivement ou subjectivement essentiel, il ne s'agit pas d'une acceptation, mais d'une nouvelle offre, soit d'une contre-offre. Les règles de l'offre s'appliquent à la contre-offre, en ce sens que la partie destinataire doit manifester sa volonté d'accepter la contre-offre (cf. parmi d'autres, arrêt du TF 4A\_69/2019 du 27 septembre 2019 consid. 3.1 et les réf. cit.). Savoir s'il y a eu acceptation de l'offre ou de la contre-offre s'effectue selon les règles applicables à l'interprétation des manifestations de volonté. Ainsi, lorsque le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties ou constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre lors de la conclusion du contrat, il doit rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de l'autre (cf. ATF 144 III 93 consid. 5.2.3).

## **8.4**

**8.4.1** En l'occurrence, le poste de spécialiste système de C. \_\_\_\_\_ a été offert une première fois au recourant sous pli du 16 février 2022 – ledit courrier évoquant une possible résiliation des rapports de travail en cas de mauvaise volonté de sa part (cf. dossier CRIEPF pce 7.13). Par courrier du 23 février 2022, le recourant a indiqué être très intéressé par ce poste. Il a formulé certaines demandes et, si cela n'était pas possible, quatre autres propositions (cf. dossier CRIEPF pce 7.14). Dans des lignes du 7 mars 2022, l'intimée a réitéré son offre, invité le recourant à réévaluer sa position et l'a avisé que les rapports de travail seraient résiliés en cas de refus, tout en l'invitant à se déterminer à cet égard. Un projet de décision de résiliation était joint à ce courrier (cf. dossier CRIEPF pce 7.18). Par lettre du 17 mars 2022, le recourant a déclaré accepter le poste de travail « moyennant les corrections et compléments suivants » : subordination directe au directeur de l'Institut de physique ; participation à l'organe de coordination de l'Institut ; prise en charge de la responsabilité informatique de l'Institut, à tout le moins du (Bâtiment) ; assurer l'interaction entre l'Institut et les autres groupes IT ; obtention d'un bureau individuel au (Bâtiment). Le recourant s'est par ailleurs déterminé sur le projet de congé, qu'il a invité l'intimée à retirer (cf. dossier CRIEPF pce 7.19). La résiliation

des rapports de travail lui a été adressée le 22 mars suivant (cf. dossier CRIEPF pce 20).

**8.4.2** Sur ce vu, il est manifeste que le recourant n'a pas accepté l'offre de l'intimée. Il a au contraire, par deux fois, formulé les mêmes revendications, qui revêtent indéniablement un caractère essentiel (à tout le moins en ce qu'elles concernent l'organisation de l'Institut et l'allocation de responsabilités non mentionnées dans le cahier des charges). La réponse du recourant était dès lors constitutive d'un refus, son moyen étant rejeté.

**8.4.3** Il en va de même de son grief pris de la violation du droit d'être entendu, qui confine à la témérité. Les parties ont en effet entretenu de nombreux échanges, dans le cadre desquels l'intimée s'est positionnée quant aux revendications du recourant.

## **9.**

**9.1** En résumé, au lendemain de l'arrêt du Tribunal du 5 août 2021 qui ordonnait sa réintégration, il n'était pas possible de réintégrer le recourant dans l'emploi qu'il occupait antérieurement. Il incombait dès lors à l'intimée de lui offrir un autre travail raisonnablement exigible, ce qu'elle a fait, par courrier du 16 février 2022 à tout le moins. Le recourant a cependant refusé cette offre. L'intimée disposait dès lors d'un motif objectivement suffisant pour résilier les rapports de travail à forme de l'art. 10 al. 3 let. d LPers. Aussi, le congé apparaît fondé.

**9.2** Le recourant fait encore valoir que le congé serait abusif, car il constituerait un congé-représailles (à raison des dénonciations portées contre son [ex-]employeur ; cf. consid. B.d, C.c, D.i *supra*) et le point culminant du mobbing qu'il avait subi depuis des années, d'une part, et serait fondé sur son âge et la durée de son engagement, d'autre part. Il échoue cependant à démontrer la réalité de ses allégations, en tous les cas pour la période pertinente, postérieure à l'arrêt du Tribunal du 5 août 2021. Durant cette période, sa relation avec l'intimée était limitée aux échanges concernant sa réintégration, les rapports de travail n'ayant (précisément) pas repris. Or, le Tribunal a conclu que l'échec de la réintégration est imputable au recourant. Cette conclusion, dans les circonstances particulières de l'espèce, scelle le sort du recours.

**9.3** Il s'ensuit que le licenciement est intervenu à bon droit, le recourant n'ayant pas le droit d'être réintégré. En conséquence, le recours est rejeté.

**10.**

**10.1** La procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite (cf. art. 34 al. 2 LPers). Il n'y a donc pas lieu de percevoir des frais de procédure.

**10.2** Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (cf. art. 64 al. 1 PA et art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Etant donné l'issue de la procédure, il n'y a pas lieu d'allouer des dépens au recourant. L'autorité inférieure et l'intimée, en leur qualité d'autorités fédérales, n'y ont elles-mêmes pas droit (cf. art. 7 al. 3 FITAF).

*(Le dispositif est porté à la page suivante.)*

**Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :**

**1.**

Le recours est rejeté.

**2.**

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

**3.**

Il n'est pas alloué de dépens.

**4.**

Le présent arrêt est adressé au recourant, à l'intimée et à l'autorité inférieure.

L'indication des voies de droit se trouve à la page suivante.

Le président du collège :

La greffière :

Jérôme Candrian

Loucy Weil

**Indication des voies de droit :**

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à 15'000 francs au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Ce délai est réputé observé si les mémoires sont remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 48 al. 1 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains de la partie recourante (art. 42 LTF).

Expédition :