

BGer 1C_232/2025 vom 2. Dezember 2025

Bundesgericht, 2025-12-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_232_2025

FR: TF 1C_232/2025 du 2 décembre 2025

IT: TF 1C_232/2025 del 2 dicembre 2025

Erwägungen

E. 1

La décision attaquée concerne des rapports de travail de droit public au sens de l' art. 83 let . g LTF. Elle tranche une contestation pécuniaire et la valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. qui ouvre la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et 85 al. 1 let. b LTF; arrêt 1C_464/2023 du 14 février 2024 consid. 1). En tant que destinataire de la décision de résiliation et partie à la procédure cantonale, le recourant bénéficie par ailleurs de la qualité pour recourir. Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 LTF), sous réserve d'une motivation suffisante des griefs, contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par l'autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let . d LTF), le recours en matière de droit public est en principe recevable.

E. 2

Dans la première partie de son mémoire, intitulée "Einleitung" (introduction), le recourant présente sous forme d'allégués les faits de la cause. Il n'indique cependant pas en quoi ils seraient pertinents pour l'issue du litige ni pourquoi ils justifieraient de s'écarter des constatations de l'autorité précédente. En tant que sa version diverge des faits établis par le TAF, il n'en sera pas tenu compte, le Tribunal fédéral n'étant pas une autorité d'appel auprès de laquelle les faits pourraient être rediscutés librement (cf. art. 105 al. 1 et 106 al. 2 LTF; ATF 150 IV 360 consid. 3.2.1; 147 IV 73 consid. 4.1.2; 145 I 26 consid. 1.3).

E. 3

Dans un premier grief, le recourant invoque une constatation manifestement inexacte des faits.

E. 3.1

Le Tribunal fédéral statue en principe sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sous réserve des cas prévus à l' art. 105 al. 2 LTF . Selon l' art. 97 al. 1 LTF , la partie recourante ne peut critiquer la constatation de faits que si ceux-ci ont été établis en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF ou de manière manifestement inexacte, c'est-à-dire arbitraire, et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause. Conformément à l' art. 106 al. 2 LTF , la partie recourante doit expliquer de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées. À défaut, il n'est pas possible de tenir compte d'un état de fait divergent de celui qui est contenu dans l'acte attaqué (ATF 150 IV 360 consid. 3.2.1; 147 IV 73 consid. 4.1.2; 145 I 26 consid. 1.3; 142 III 364 consid. 2.4; 139 II 404 consid. 10.1). En outre, à teneur de l' art. 99 LTF , aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente.

E. 3.2

En l'espèce, le recourant reproche au TAF d'avoir considéré que le poste qu'il occupait précédemment n'existait plus depuis une restructuration des services informatiques de la faculté en 2017.

En dépit de telles critiques, les précédents juges n'ont pas versé dans l'arbitraire en considérant que le poste de spécialiste système de troisième niveau au sein de l'institut de physique, plus précisément dans le bâtiment des sciences de physique (BSP), n'existait plus sous l'exacte même forme depuis que la faculté avait subi une restructuration en 2017. S'il est vrai que le TAF, dans son arrêt du 5 août 2021 avait remis en doute l'existence de cette restructuration, les pièces fournies par l'intimée dans le cadre de la présente procédure ont pu établir que, depuis cette réorganisation, les ressources informatiques de la faculté étaient désormais directement localisées dans les instituts et non plus au niveau des services généraux comme c'était le cas lorsque le recourant travaillait encore. Par ailleurs, le poste qu'occupait le recourant avant son congé-maladie n'était plus subordonné directement à la direction, mais au responsable IT de l'institut, et son cahier des charges avait été partagé en deux postes distincts, en plus d'être légèrement amendé. Dès lors que ces différents emplois étaient occupés par d'autres employés lorsque la réintégration du recourant a été examinée, il n'était pas critiquable pour l'instance précédente de considérer que son ancien poste, respectivement tout poste correspondant, n'était pas disponible à cette date.

E. 3.3

Le recourant fait ensuite grief au TAF d'avoir retenu que les deux postes de spécialistes système à l'institut de physique correspondaient presque entièrement à son ancien cahier des charges. Par ce grief, il entend remettre en cause le caractère raisonnablement exigible d'un tel emploi qui lui a été proposé par l'intimé. Dans ce cadre, il se plaint aussi d'une violation de son droit d'être entendu.

E. 3.3.1

L'instance précédente a constaté que le cahier des charges de l'ancienne fonction du recourant avait été quelque peu amendé, en particulier en ce sens que la tâche "Assurer l'interaction avec le Domaine IT de l'EPFL (...)" ne lui était plus attribuée, mais qu'il s'agissait d'un poste presque identique à celui qu'il avait occupé par le passé.

Cette appréciation n'est pas insoutenable. Dans son arrêt du 5 août 2021, le TAF avait déjà procédé à la comparaison des cahiers des charges des deux postes en question et avait abouti à la conclusion que les tâches des nouveaux postes correspondaient presque entièrement à celles que le recourant assumait, "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'EPFL" (cf. arrêt TAF A-2632/2020 consid. 7.4.6.1). Dans l'arrêt querellé ci-dessus, le TAF a confirmé cette analyse (cf. consid. 7.4.1). La similarité des postes a, dans cette mesure, été suffisamment démontrée par la comparaison des cahiers des charges, ce que le recourant ne remet pas réellement en cause. Le fait que les nouveaux emplois demanderaient seulement une expérience professionnelle de trois à cinq années et qu'ils s'adresseraient, selon le recourant, à des profils "junior", n'est non seulement pas démontré, mais pas non plus décisif puisque cela ne remet pas en cause la similarité des fonctions. Le TAF n'a ainsi pas versé dans l'arbitraire en retenant que les nouveaux postes ne devaient pas s'examiner à l'aune des années d'expériences de leur

titulaires actuels, mais en fonction de leurs caractéristiques. Par ailleurs, le fait que l'ancienne mission du recourant nécessite à présent deux emplois à plein temps ne signifie pas pour autant que le cahier des charges serait différent, dès lors que les besoins en ressources informatiques ont manifestement évolué avec le temps et la réorganisation, nécessitant la création d'un poste supplémentaire avec des tâches identiques. Le changement de supérieur hiérarchique direct du nouveau poste résulte de la réorganisation des ressources informatiques au sein de l'EPFL sans pour autant signifier que les caractéristiques de l'emploi ou ses responsabilités seraient différentes d'auparavant. Rien ne suggère dès lors que les nouveaux emplois auraient un niveau de responsabilité inférieur à ce qu'assumait le recourant par le passé.

Le recourant soutient appellatoirement qu'il aurait, depuis des années, fait l'objet de harcèlement de la part de l'intimée et que cette dernière chercherait à l'isoler en le réembauchant au sein d'une unité inexistante. Dans la mesure où il s'écarte des faits retenus par l'instance précédente, sans en démontrer le caractère arbitraire, il n'en sera pas tenu compte (cf. art. 105 al. 1 et 106 al. 2 LTF).

E. 3.3.2

Les griefs relatifs à la constatation des faits, en lien avec la description des nouveaux postes, sont par conséquent infondés. Pour le reste, dans la mesure où le TAF disposait du cahier des charges des postes en question et qu'il est parvenu à la conclusion soutenable qu'ils étaient presque identiques, il pouvait s'estimer suffisamment renseigné sur les faits et dès lors renoncer à mettre en oeuvre les moyens de preuve sollicités par le recourant. L'instance précédente a d'ailleurs relevé que tant les auditions de témoins demandées que les pièces requises apparaissaient superflues, dès lors que les parties s'étaient largement et à plusieurs reprises exprimées sur la question. Le recourant ne démontre pas que cette appréciation anticipée des preuves serait insoutenable (cf. art. 106 al. 2 LTF ; ATF 146 I 62 consid. 3; 145 I 167 consid. 4.1; 144 II 427 consid. 3.1.3).

E. 3.4

Dans la mesure où elles se rapportent à des considérations juridiques, les autres critiques élevées par le recourant en lien avec la constatation des faits seront examinées ci-après. Les griefs liés à l'établissement des faits doivent en définitive être rejetés, dans la mesure de leur recevabilité.

E. 4

Invoquant une violation du droit fédéral et conventionnel, le recourant reproche à l'instance précédente les trois points suivants: n'avoir pas retenu qu'il avait accepté l'offre de l'intimée; avoir considéré que le troisième poste proposé était exigible; enfin, n'avoir pas examiné si la résiliation de son contrat était abusive ou constitutive d'un congé-représailles.

E. 4.1

Aux termes de l'art. 17 al. 1 de la loi fédérale sur les EPF du 4 octobre 1991 (RS 414.110) et sauf disposition contraire de ladite loi, les rapports de travail du personnel des EPF sont régis par la loi fédérale sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers; RS 172.220.1).

E. 4.1.1

Selon l' art. 10 al. 3 LPers , l'employeur doit faire valoir un motif objectivement suffisant pour résilier un contrat de durée indéterminée. Cette disposition contient une énumération exemplative de tels motifs, qui peuvent consister en particulier en la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes ou en des manquements dans les prestations ou dans le comportement (art. 10 al. 3 let. a et b LPers).

E. 4.1.2

Conformément à l' art. 34b al. 1 let. a LPers , si l'instance de recours retient que la résiliation ordinaire des rapports de travail a été prononcée en l'absence de motifs objectivement suffisants et que le dossier n'est pas renvoyé à l'employeur, elle est tenue d'allouer à l'employé une indemnité (à la charge de l'employeur). L'indemnité est fixée en tenant compte des circonstances; elle correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus (art. 34b al. 2 LPers).

Une réintégration de l'employé est prévue dans les hypothèses où la résiliation représente une grave entorse au droit en vigueur, notamment lorsqu'elle est abusive en vertu de l' art. 336 CO (cf. art. 34c, al. 1 let. b LPers). Lorsqu'un recours contre une résiliation des rapports de travail fondée sur l'un des motifs de l' art. 34c al. 1 LPers est admis par l'instance de recours, une telle protection juridique particulière se justifie (Message concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération du 31 août 2011, FF 2011 6171, p. 6192; Wyler/Briguet, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, 2017, p. 97). Dans une telle situation, 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. Si le recours est admis et que l'employé en fait la demande, l'instance de recours lui accorde une indemnité correspondant en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus en lieu et place de la réintégration visée à l'al. 1 (art. 34c al. 2 LPers).

E. 4.2

En l'espèce, le TAF s'est limité à examiner si l'intimée avait dûment offert de réintégrer le recourant et si ce dernier avait indûment refusé de reprendre un emploi.

Le caractère abusif du licenciement du 10 septembre 2018, qui avait été confirmé par le TAF dans le cadre de son arrêt du 5 août 2021 (A-2632/2020 consid. 7.4.6.3), n'est en effet plus litigieux et seule la question d'une réintégration dans l'emploi que le recourant occupait, respectivement dans un autre travail qui peut raisonnablement être exigé de lui, doit encore être examinée (cf.

ibidem consid. 7.5). La résiliation des rapports de travail du 22 mars 2022 est par ailleurs intervenue en raison du refus du recourant d'accepter et d'accomplir l'emploi qui lui était proposé et qui pouvait raisonnablement être exigé de lui (cf. art. 10 al. 3 let. d LPers) et non pour un autre motif, comme le prétend le recours. Le TAF a relevé à cet égard que les relations entre les parties, après son arrêt du 5 août 2021, se limitaient aux échanges concernant sa réintégration, les rapports de travail n'ayant pas repris, ce que le recourant ne conteste pas. Il n'est dans cette mesure pas déterminant de savoir si le précédent licenciement du 10 septembre 2018 était, en plus d'être abusif, aussi un congé-représailles, respectivement discriminatoire en raison de l'âge du recourant, questions qui avaient été laissées indécises par le TAF dans son arrêt du 5 août 2021.

La maxime inquisitoire, prévalant devant les autorités précédentes, impliquait pour le TAF de définir les faits pertinents (cf. art. 12 et 13 de la loi fédérale sur la procédure administrative du 20 décembre 1968; PA, RS 172.021) qui s'étendaient en l'occurrence uniquement à l'offre de réintégration de l'intimée au recourant et à l'acceptation de ce dernier. S'agissant de thèses qui étaient propres au recourant, selon lesquelles la résiliation du 22 mars 2022 aurait aussi été abusive, il lui revenait de collaborer à l'établissement des faits en étayant ses théories et en indiquant au juge les moyens de preuves disponibles pour les élucider. Les faits retenus ne vont aucunement dans le sens d'une résiliation abusive, dès lors que c'est finalement en raison du refus du recourant d'accepter l'emploi proposé qu'il a été mis un terme à ses rapports de travail en mars 2022. En ayant mis fin à l'instruction du dossier en considérant que les faits en lien avec une résiliation abusive n'étaient pas établis en l'absence d'éléments probants en ce sens, l'instance précédente n'est ainsi pas tombée dans l'arbitraire ni n'a violé l'art. 8 CC relatif au fardeau de la preuve (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1; arrêt 1C_97/2025 du 15 octobre 2025 consid. 2.1). Les critiques afférentes à un éventuel congé-représailles ou une résiliation abusive sont dès lors irrecevables.

E. 4.3

L'instance précédente a constaté que l'ancien poste de travail du recourant n'existait plus suite à la réorganisation des ressources informatiques de l'intimée et que deux postes, dont les cahiers des charges étaient presque identiques, avaient été créés en remplacement. Dès lors que ces postes étaient occupés par d'autres employés de l'EPFL, lors de l'examen de la réintégration du recourant, le TAF a considéré qu'une réintégration dans l'emploi qu'il occupait précédemment était impossible.

E. 4.3.1

Il ne faut pas présumer à la légère qu'un maintien dans l'emploi serait impossible, la LPers ne contenant pas de précision à cet égard. La question de savoir si le maintien dans l'emploi est possible dans un cas concret ne dépend pas uniquement de la volonté de l'employeur de continuer à employer la personne concernée, car l'employeur n'a pas le choix à cet égard. Ce dernier ne peut toutefois pas être contraint à poursuivre l'emploi malgré toutes les difficultés que cela pourrait lui causer dans certaines circonstances. Il est possible de renoncer au maintien de l'emploi dans des cas particuliers si la poursuite de la relation de travail s'avère impossible ou pratiquement inutile ou si l'ordre de maintien de l'emploi ne semble pas approprié pour d'autres raisons (arrêt 8C_417/2011 du 3 septembre 2012 consid. 5.2, en lien avec l'ancien art. 14 al. 3 aLPers).

E. 4.3.2

L'appréciation des précédents juges n'est pas critiquable et n'est pas remise en cause par le recourant sous l'angle de l'art. 34c LPers. Avec l'instance précédente, il convient de retenir que l'obligation pour l'employeur de réintégrer un employé dans l'emploi qu'il occupait précédemment n'est pas absolue et ne saurait en particulier pas impliquer le licenciement d'autres travailleurs, ni la création d'un nouveau poste et qui ne répondrait pas à un besoin avéré de l'employeur, ni encore une modification générale d'une structure organisationnelle mise en place depuis plusieurs années.

E. 4.4

En février 2022, l'EPFL a proposé au recourant le poste de l'un des spécialistes système, qui avait été créé en remplacement de son précédent emploi, en raison du départ de son titulaire. Le TAF a considéré que ce troisième emploi offert au recourant devait être considéré

comme un travail pouvant raisonnablement être exigé de lui.

Dans la mesure où le recourant soutient que le poste de spécialiste système ne correspondrait pas à son ancien cahier des charges, ses critiques sont rejetées pour les motifs déjà retenus en lien avec la constatation des faits (cf.

supra consid. 3.3). Ainsi, l'instance précédente n'a pas violé l' art. 34c al. 1 LPers en considérant que l'emploi de spécialiste système qui avait été proposé au recourant pouvait être raisonnablement exigé de lui. Infondées, les critiques y relatives sont rejetées.

E. 4.5

En dernier lieu, le recourant soutient qu'il avait accepté ce troisième emploi proposé par l'intimée.

E. 4.5.1

Un contrat est conclu lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté (cf. art. 1 al. 1 CO) sur tous les points essentiels (cf. art. 2 al. 1 CO). Les parties doivent s'être mises d'accord sur tous les éléments essentiels du contrat, faute de quoi celui-ci n'est pas venu à chef (ATF 127 III 248 consid. 3d; Tercier/Pichonnaz, Le droit des obligations, 7e éd. 2024, n° 609). 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 (cf. art. 7 CO). 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 (arrêt 4A_431/2013 du 10 janvier 2014 consid. 2.2). 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 (arrêt 4A_69/2019 du 27 septembre 2019 consid. 3.1; Tercier/Pichonnaz, op. cit., n° 667).

Lorsqu'il s'agit d'interpréter un contrat de droit administratif et notamment de savoir s'il a été conclu, le juge doit, comme pour un contrat de droit privé, rechercher d'abord la réelle et commune intention des parties au moment de la conclusion du contrat (interprétation subjective; ATF 149 V 203 consid. 4.1.2; 148 V 70 consid. 5.1.1; 144 V 84 consid. 6.2.1).

E. 4.5.2

En l'occurrence, le TAF a estimé que le recourant n'avait pas accepté l'offre de l'intimée et que par ses revendications, soumises à deux reprises, il avait formulé des contre-offres.

Contrairement à ce que soutient le recourant, il n'apparaît pas qu'il se soit entendu sur tous les points essentiels du contrat avec l'intimée. Répondant à l'offre de l'EPFL dans ses courriers des 23 février et 17 mars 2022, il a en effet déclaré accepter le poste 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 BPS; assurer l'interaction entre l'institut et les autres groupes IT; obtention d'un bureau individuel au BPS". Ces éléments, en particulier ceux ayant trait à l'organisation de l'institut et l'allocation des responsabilités qui n'étaient pas mentionnés dans le cahier des charges, pouvaient être qualifiés de points essentiels qui nécessitaient dès lors une entente entre les parties pour qu'un accord soit conclu. À tout le moins, il s'agissait pour l'intimée d'une condition à son accord et donc

d'éléments subjectivement essentiels formant le noyau du contrat (cf. Tercier/Pichonnaz, op. cit., n° 613). Même à considérer qu'il s'agissait de points secondaires, ils n'ont aucunement été réservés pour un accord ultérieur au sens de l' art. 2 al. 1 CO

in fine , comme le prétend le recours. Le recourant perd en effet de vue qu'il avait demandé à deux reprises à l'intimée qu'elle modifie le cahier des charges proposé, le 23 février 2022 puis le 17 mars suivant. Or par son courrier du 7 mars 2022, l'EPFL lui avait déjà clairement signifié qu'elle n'entendait pas entrer en matière sur ses revendications, l'avertissant au demeurant qu'un nouveau refus à son offre conduirait à mettre un terme aux rapports de travail. Contrairement à ce qu'il soutient, les points sur lesquels les parties divergeaient portaient dès lors sur des éléments subjectivement essentiels pour l'intimée. En tant que le recourant soulève une nouvelle fois que la résiliation du 22 mars 2022 serait abusive, ses critiques sont irrecevables en plus de ne pas être pertinentes pour apprécier la volonté subjective des parties dans l'examen de la conclusion d'un accord.

Il s'ensuit que l'instance précédente pouvait à juste titre retenir que le recourant n'avait pas accepté l'offre de l'intimée qui portait sur un travail raisonnablement exigible, de sorte que l'intimée disposait d'un motif suffisant pour résilier les rapports de travail sur la base de l' art. 10 al. 3 let . d LPers. Le grief est donc écarté.

E. 5

Dans un dernier grief, le recourant reproche à l'instance précédente de n'avoir pas examiné si l'un des membres de la CRIEPF était partial en raison de ses rapports avec le doyen de sa faculté qui avait signé sa lettre de résiliation. Il invoque dans ce cadre des violations des art. 29 al. 1 Cst et 6 par. 1 CEDH, de la maxime d'office (art. 12 et 13 PA) et de son droit d'être entendu.

E. 5.1

Selon l'art. 13 al. 1 de l'ordonnance sur la Commission de recours interne des EPF du 1er octobre 2021 (OCREPF; RS 414.110.21), les personnes appelées à prendre une décision ou à la préparer sont soumises aux règles de récusation prévues à l' art. 10 PA .

E. 5.1.1

La garantie minimale d'un tribunal indépendant et impartial, telle qu'elle résulte des art. 30 al. 1 Cst. et 6 par. 1 CEDH, permet de demander la récusation d'un juge dont la situation ou le comportement est de nature à susciter des doutes quant à son impartialité. Elle vise à éviter que des circonstances extérieures à l'affaire puissent influencer le jugement en faveur ou au détriment d'une partie. Elle n'impose pas la récusation seulement lorsqu'une prévention effective du juge est établie, car une disposition interne de sa part ne peut guère être prouvée; il suffit que les circonstances donnent l'apparence de la prévention et fassent redouter une activité partielle du magistrat. Cependant, seules les circonstances objectivement constatées doivent être prises en considération; les impressions purement individuelles d'une des parties au procès ne sont pas décisives (ATF 147 III 379 consid. 2.3.1; 147 III 89 consid. 4.1; 144 I 159 consid. 4.3). Les art. 30 al. 1 Cst et 6 par. 1 CEDH ne s'appliquent pas pour les autorités non judiciaires (arrêt 8C_392/2022 du 26 octobre 2022 consid. 2.2 avec les références).

E. 5.1.2

Conformément à l'art. 37 al. 3 de la loi sur les EPF (en vigueur depuis le 1er novembre 2021), les décisions des EPF et des établissements de recherche peuvent faire l'objet d'un

recours auprès de la CRIEPF. Le Conseil fédéral nomme les sept membres de la Commission de recours des EPF. Au moins quatre membres doivent appartenir au domaine des EPF (art. 37a al. 1 loi sur les EPF). Le président ou la présidente, le vice-président ou la vice-présidente ainsi que l'un des cinq autres membres de la commission des recours ne peuvent pas appartenir au domaine des EPF (art. 2 al. 2 OCREPF). Au vu de ces exigences, le CRIEPF est considérée comme un tribunal au sens de l' art. 30 Cst (cf. ATF 150 I 195 consid. 6.4 et 6.5).

E. 5.2

Le TAF a estimé que rien au dossier ne permettait d'affirmer que le Prof. B. _____, membre de la CRIEPF, aurait pu avoir une opinion préconçue de l'affaire. En particulier, l'instance précédente a exclu tout lien de subordination direct entre ce dernier et le Prof. C. _____, doyen de la faculté du recourant.

Le Prof. C. _____ est le doyen de la faculté des sciences de base (SB) et le Prof. B. _____ est un professeur titulaire auprès de la section de mathématique, laquelle fait partie de cette faculté. L'organigramme cité par l'instance précédente établit toutefois que les précités ne sont liés par aucun lien de subordination direct, ce que le recourant ne conteste pas. Ce dernier ne démontre en outre pas que le doyen d'une faculté aurait une influence concrète sur les professeurs des sections de celle-ci (cf. à cet égard le règlement d'organisation des facultés de l'EPFL du 1er janvier 2017 [LEX 1.2.9], notamment l'art. 4 al. 4 qui fait état d'une autonomie des sections dans leur organisation interne). Aucun élément sérieux ne vient ainsi appuyer la thèse du recourant selon laquelle le membre de la CRIEPF aurait été partial dans son affaire. Le fait que le doyen de la faculté aurait des liens avec une société privée qui utilisait les locaux et l'infrastructure de l'EPFL ne démontre aucunement qu'il aurait un intérêt à voir le recourant démis de ses fonctions. Il ressort d'ailleurs de l'arrêt du 5 août 2021 du TAF que cette société privée n'occupait plus les locaux de l'intimée depuis que son évacuation avait été ordonnée le 11 mai 2018 par l'EPFL (cf. arrêt TAF 2632/2020 consid. 7.4.6.4), de sorte que le motif cité par le recourant n'était de toute manière largement plus d'actualité lors de la décision de la CRIEPF du 19 octobre 2023. Les différentes dénonciations du recourant à l'encontre du doyen de sa faculté auprès de l'ombudsman ont par ailleurs toutes été rejetées, voire déclarées irrecevables, attestant le caractère infondé de ses accusations qu'il persiste encore à soulever. Le simple fait que les deux précités travaillent au sein de l'EPFL, y compris dans la même faculté, ne fonde pas encore une apparence de prévention. L'appartenance de certains membres de la CRIEPF au domaine des EPF est d'ailleurs une exigence légale (cf. art. 37a al. 1

in fine de la loi sur les EPF). À défaut de tout autre indice sérieux allant dans le sens d'une prévention, l'instance précédente n'avait aucune raison d'instruire plus en détail sur ce point.

Ainsi, en dépit des critiques du recourant, il n'existe dans le cas concret aucun élément pertinent qui supposerait que le Prof. B. _____ n'aurait pas pu accomplir en toute impartialité son activité au sein de la CRIEPF. Le grief est rejeté.

E. 6

Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté dans la mesure de sa recevabilité, aux frais du recourant qui succombe (cf. art. 66 al. 1 LTF). Il n'est pas alloué de dépens (cf. art. 68 al. 3 LTF).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.