

BVGer A-1803/2025 vom 27. Mai 2026

Bundesverwaltungsgericht, 2026-05-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-1803_2025

FR: TAF A-1803/2025 du 27 mai 2026

IT: TAF A-1803/2025 del 27 maggio 2026

Regeste

Fin des rapports de travail

Erwägungen

E. 1

La procédure de recours devant le Tribunal est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) et 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 la loi sur les EPF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (cf. art. 7 PA), ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

E. 1.1

Conformément à l'art. 31 LTAF, le Tribunal connaît, sous réserve des exceptions prévues à l'art. 32 LTAF, des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par les autorités mentionnées à l'art. 33 LTAF. En l'occurrence, la décision attaquée de la CRIEPF satisfait aux conditions qui prévalent à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA et n'entre pas dans le champ d'exclusion matériel de l'art. 32 LTAF. La Commission de recours interne des EPF est une autorité précédente au sens de l'art. 33 let. f LTAF (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-430/2019 du 15 mai 2019 consid. 1.1). Il résulte par ailleurs de l'art. 62 al. 2 OPers-EPF que les décisions de la CRIEPF peuvent faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif fédéral. Partant, le Tribunal est compétent pour connaître du recours du 14 mars 2025.

E. 1.2

Le présent recours a été interjeté dans les délais (art. 50 al. 1 PA) et la forme prescrite (art. 52 al. 1 PA). Le recourant a également la qualité pour recourir selon l'art. 48 al. 1 PA. Le recours est ainsi recevable, de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

E. 2.1

Le Tribunal administratif fédéral décide en principe avec une cognition illimitée. Conformément à l'art. 49 PA, il contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine toutefois avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative, ou les problèmes liés à la collaboration au sein du service et aux relations de confiance. Dans le doute, il ne substitue pas son propre pouvoir

d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce. Cette réserve, destinée à prendre en compte le pouvoir d'appréciation contextuel de l'employeur, n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêts du TAF A-2789/2024 du 4 juillet 2025 consid. 2.1, A-3323/2024 du 28 mars 2025 consid. 2.1, A-1025/2024 du 4 juillet 2024 consid. 2.1).

E. 2.2

Conformément à la maxime inquisitoire, le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (cf. art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (cf. art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (cf. art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision querellée (cf. ATAF 2015/23 consid. 2 ; arrêts du TAF A-4279/2021 du 11 juillet 2022 consid. 2.1, A-953/2016 du 30 août 2017 consid. 1.4.2). 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 2016/18 consid. 3, 2014/24 consid. 2.2, 2012/23 consid. 4 ; arrêts du TAF A-2789/2024 précité consid. 2.2, A-1025/2024 précité consid. 2.2).

E. 3

Il y a lieu de déterminer l'objet du litige.

E. 3.1

Dans sa réponse au présent recours, l'autorité inférieure remarque que le recourant n'a pas conclu par-devant elle à l'octroi d'une indemnité du chef de l'art. 34b al. 1 let. a LPers, laquelle lui a été accordée d'office. Dès lors que les intérêts ne sont accordés que sur demande et que le recourant ne les a pas demandés devant elle, elle en déduit que la conclusion de son recours devant le Tribunal en tant qu'elle porte sur des intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2024 dépasse l'objet de la contestation et est irrecevable.

E. 3.2

L'objet de la procédure administrative et, ainsi, l'objet du litige, constitue la relation juridique réglée par la décision, dans la mesure où celle-ci est attaquée. Par conséquent, l'objet du litige est déterminé par deux éléments : d'une part, par la décision attaquée, aussi nommée l'objet de la contestation, et, d'autre part, par les conclusions de la partie recourante. L'objet du litige, délimité par les conclusions des parties, ne saurait s'étendre au-delà de l'objet de la contestation (cf. ATF 144 II 359 consid. 4.3, 134 V 418 consid. 5.2.1). Au cours de la procédure de recours, l'objet du litige peut être réduit, mais ne saurait être ni élargi, ni transformé par rapport à ce qu'il était devant l'autorité précédente, qui l'a fixé dans le dispositif de l'arrêt entrepris (cf. ATF 144 II 359 consid. 4.3, 142 I 155 consid. 4.4.2, 136 II 457 consid. 4.2 ; ATAF 2017 V/4 consid. 3). Les nouvelles conclusions sont en principe irrecevables dans le cadre d'une procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral (cf. arrêts du TAF A-5152/2023 du 9 avril 2026 consid. 1.3.1, A-3867/2025 du 24 novembre 2025 consid. 1.3.1, A-2691/2022 du 1er décembre 2022 consid. 1.4.1).

E. 3.3.1

En l'espèce, le Tribunal constate que, dans son recours du 28 août 2024, le recourant a uniquement conclu à une indemnité sur la base de l'art. 49 al. 1 let. c OPers-EPF, mais n'a

pas conclu à une indemnité pour résiliation en l'absence de motifs objectivement suffisants sur la base de l'art. 34b al. 1 let. a LPers (cf. consid. E.a). Cette dernière lui a été octroyée d'office par l'autorité inférieure dans la décision attaquée (cf. consid. E.b). Or, si l'art. 34b al. 1 let. a LPers prévoit l'allocation d'office par l'instance de recours d'une indemnité au recourant en cas d'approbation du recours contre une décision de résiliation des rapports de travail sans renvoi à l'instance précédente, elle ne prévoit pas l'octroi automatique d'intérêts. Ceux-ci doivent être demandés, conformément à la maxime de disposition. Tel n'a pas été le cas devant l'autorité inférieure. Cette dernière n'a donc pas octroyé d'office des intérêts sur l'indemnité fondée sur l'art. 34b al. 1 let. a LPers. Partant, la nouvelle conclusion du recours du 14 mars 2025, visant l'octroi d'intérêts de 5% l'an dès le 1er octobre 2024 sur l'indemnité fondée sur l'art. 34b al. 1 let. a LPers, sort de l'objet de la contestation et est irrecevable devant le Tribunal administratif fédéral.

E. 3.3.2

Par ailleurs, dans sa décision attaquée, l'autorité inférieure a admis l'absence de motifs objectivement suffisants de résiliation ordinaire. Le recourant ne conteste pas cela mais uniquement le montant de l'indemnité fondée sur l'art. 34b al. 1 let. a LPers. L'intimée n'a, quant à elle, pas recouru contre la décision de l'autorité inférieure du 6 février 2025. Partant, la question de l'existence de motifs objectivement suffisants de résiliation ordinaire sort de l'objet du litige, délimité par les conclusions de la partie recourante.

E. 3.4

Sur ce vu, l'objet du recours porte sur la question de savoir si l'autorité inférieure a à juste titre retenu que la résiliation n'était pas abusive au sens de l'art. 34c LPers (cf. consid. 5), fixé l'indemnité pour résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants (cf. art. 34b al. 1 let. a LPers) à sept mois de salaire brut sans déduction des charges sociales (cf. consid. 6) et rejeté la demande d'octroi d'une indemnité pour profession avec faible demande (cf. art. 49 al. 1 let. c OPers-EPF) de 70'622.28 francs avec intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2024 (cf. consid. 7).

E. 4

Les rapports de travail du personnel et des professeurs sont régis par la LPers, à moins que la loi sur les EPF n'en dispose autrement (cf. art. 17 al. 1 loi sur les EPF). Les rapports de travail des collaborateurs du domaine des EPF sont également régis par l'OPers-EPF.

E. 5

Tout d'abord, il convient d'examiner si l'autorité inférieure a retenu à juste titre que la résiliation - même intervenue sans juste motif objectivement suffisant - n'était pas abusive au sens de l'art. 34c LPers.

E. 5.1

Le recourant estime avoir été licencié de manière abusive et, partant, avoir le droit d'être réintégré dans l'emploi qu'il occupait ou dans un autre emploi pouvant être raisonnablement exigé de lui au sein de l'EPFL.

E. 5.1.1

En substance, il explique que lorsqu'il a été transféré au sein du laboratoire du Professeur B. _____, la Faculté (...) a continué à allouer un budget annuel d'environ 800'000 francs pour la plateforme de P. _____. Ce budget n'a pas été utilisé dans le but de développer un

service de Q. _____ au sein du laboratoire précité. Depuis son transfert, les analyses relatives à la Q. _____ ont été faites gratuitement pour la recherche uniquement. Le recourant souligne avoir exercé son activité professionnelle conformément à son dernier cahier des charges. Celui-ci contient une liste de huit activités et sous-activités scientifiques à développer dans le laboratoire. Les analyses de S. _____ pour la Q. _____, R. _____ et Z. _____ ne constituent qu'une seule de ces huit activités. Le recourant remarque que la résiliation en raison d'aptitudes insuffisantes n'a été évoquée par l'intimée que dans sa duplique.

E. 5.1.2

Le recourant ajoute que, malgré la prétendue restructuration, le Fond national suisse (le FNS) a octroyé 1'000'000 francs au laboratoire du Professeur B. _____. Un montant de 1'000'000 francs supplémentaires a été octroyé au même laboratoire afin d'acquérir une machine de S. _____, soit le domaine dans lequel il est spécialisé. Par ailleurs, le même laboratoire a engagé de nouveaux collaborateurs début 2025. De plus, courant 2023, le recourant collaborait étroitement avec le Professeur B. _____ sur des projets devant être menés sur le long terme et pour lesquels ce dernier a perçu des subventions du FNS. A cet égard, il précise que, lors d'une soumission de projet aux fonds FNS, seuls les noms des chercheurs principaux sont listés. Compte tenu de ces projets en cours, le recourant ne pouvait pas s'attendre à perdre son poste en raison d'une restructuration dont il est le seul concerné et qui ne correspond pas à son nouveau cahier des charges. L'intimée a adopté un comportement contradictoire envers lui, heurtant le principe de la bonne foi.

E. 5.1.3

Le recourant souligne encore qu'il a été fait appel à son expertise pour installer, réparer et calibrer l'instrument T. _____. Il a également été en contact avec d'autres experts afin de garder cet instrument opérationnel. De plus, il a contribué au fait que les autres chercheurs du laboratoire du Professeur B. _____ aient d'excellents résultats dans les analyses T. _____. Par ailleurs, pour effectuer des analyses en T. _____, il est également nécessaire d'effectuer des analyses en W. _____ ou X. _____ afin de fournir une base de données plus précise. Il a développé et effectué ces types d'analyses à chaque fois qu'il contribuait à un journal scientifique. Il a participé à 18 publications en utilisant ses résultats de S. _____. En outre, il estime le journal des logs sur l'instrument T. _____ ne démontre pas de manière probante qu'il aurait utilisé l'équipement durant 14 heures en 2020. Il remarque qu'aucune donnée quant à la manière dont cet instrument aurait été utilisé par les autres collaborateurs du laboratoire n'y figure. Il soutient qu'un simple tableau Excel ne suffit pas. De plus, il ressort de son certificat de travail final que, lors de sa collaboration au sein du laboratoire du Professeur B. _____, il avait notamment les responsabilités suivantes : Réalisation d'analyses sur des échantillons de routine et de recherche (Q. _____, R. _____, T. _____) ; Développement, adaptation et validation de méthodes ad hoc en Q. _____, R. _____ et T. _____.

E. 5.2

L'intimée soutient que sa résiliation n'était pas abusive.

E. 5.2.1

Elle remarque que le transfert du recourant du 15 novembre 2020 a alors permis d'éviter son licenciement. Dans sa lettre du 2 septembre 2020, accompagnant ce transfert, elle précise que le recourant sera aussi l'interlocuteur pour le support dans l'utilisation des outils liés aux

méthodes de Q._____ et de T._____. Après son transfert, le recourant a continué d'avoir libre accès aux équipements de la Plateforme P._____ et d'offrir un service de Q._____ auprès de la communauté scientifique de l'EPFL, tout en étant rattaché au laboratoire du Professeur B._____. Ce dernier lui a permis de conserver une indépendance significative dans ses activités. Le recourant a d'ailleurs continué à travailler sur les ressources existantes, les machines étant suffisantes pour couvrir la demande, déjà limitée, et qui continuait de décliner.

E. 5.2.2

L'intimée explique que l'arrêt du service en Q._____ à la Faculté (...) le 30 septembre 2024 a entraîné la suppression du poste du recourant et la résiliation de son contrat de travail. Depuis son départ, les analyses en Q._____ au sein de l'unité du Professeur B._____ ont été externalisées auprès de la plateforme de R._____ de l'Université de Lausanne et ont fait l'objet de facturation. La résiliation était également due à l'impossibilité de maintenir le recourant à un poste dans le laboratoire, en raison d'une absence d'adéquation entre ses compétences avec les besoins de l'EPFL, en particulier ceux du Professeur B._____. Les activités de recherche du laboratoire, dont celles liées aux fonds FNS, et leur évolution, ne correspondent pas aux compétences du recourant. Par ailleurs, les fonds octroyés par le FNS au laboratoire l'ont été pour une période limitée et ne signifient pas que des postes peuvent être maintenus ou créés alors qu'ils ne sont pas justifiés par rapport aux activités développées. En particulier, la proposition soumise au FNS par plusieurs Professeurs de l'EPFL le 30 avril 2024 en vue d'acquérir une machine U._____ est un document de 200 pages détaillant les projets futurs et le personnel impliqué. Le recourant n'y est pas mentionné car son expertise n'est pas pertinente pour l'utilisation de cette nouvelle machine. En outre, l'intimée explique que deux techniciens ont été transférés chez le Professeur B._____ au 1er janvier 2025. L'un travaille sur un projet lié à la maladie de Parkinson, sans aucun lien avec les activités de Q._____ du laboratoire. L'autre a un cahier des charges distinct de celui du recourant.

E. 5.2.3

L'intimée souligne encore qu'il y a lieu de distinguer entre la technologie S._____ qui concerne la S._____ et la technologie T._____ qui concerne le T._____. Cette dernière constitue l'évolution de la S._____ et utilise les informations de masse pour générer des images. Bien que les deux technologies reposent sur les mêmes principes physiques, la T._____ nécessite des compétences spécifiques. Or, le recourant n'a jamais développé de compétences dans le domaine T._____. Il n'a pas eu l'implication qu'il prétend dans les activités de recherche du laboratoire. Dans les publications pour lesquelles il est co-auteur depuis 2019, il n'y a pas de référence à une implication de sa part dans le T._____. De plus, le journal des logs sur l'instrument T._____ montre que le recourant a utilisé l'équipement pendant 14 heures depuis 2020, alors que cet instrument a été utilisé plus de 12'000 heures au total. Ainsi, 99.9% des heures d'utilisation sont celles d'autres collaborateurs. Cette participation limitée s'explique par l'absence de compétences spécifiques et d'expérience préalable du recourant dans ce type d'analyse. Cela contredit les affirmations de ce dernier selon lesquelles il aurait, courant 2023, collaboré étroitement avec le Professeur B._____ sur des projets devant être menés sur le long terme. Il n'y avait pas de projets communs entre le Professeur B._____ et le recourant. De plus, aucun des courriels produits par le recourant à l'appui de sa réplique ne fait état d'expériences conduites par le recourant sur la machine U._____ -T._____. Il n'a réalisé aucune

expérience T._____. Après son départ, le volume des expériences T._____ a augmenté considérablement sans qu'il soit nécessaire d'engager un support technique. L'intimée précise que le volume des analyses standards W._____ ou X._____, qui sont accessoires au T._____, ne justifient pas que quelqu'un soit dédié à cela. L'intimée conteste tout comportement contradictoire.

E. 5.3

Pour sa part, l'autorité inférieure estime que le licenciement n'est pas abusif et qu'une réintégration n'a pas lieu d'être.

E. 5.3.1

Certes, elle retient qu'un motif objectivement suffisant de licenciement au sens de l'art. 10 al. 3 let. e LPers fait défaut. En effet, elle observe que l'arrêt du service en Q._____ par la Faculté (...) a uniquement touché le poste du recourant. Elle doute que la réorganisation puisse être qualifiée de grande ampleur. Par ailleurs, elle remarque que les tâches du recourant, telles que décrites dans son cahier des charges du 28 octobre 2020 établi dans le cadre de son transfert, sont liées aux activités de recherche et de formation du laboratoire du Professeur B._____ et ne comportent pas de service en Q._____ pour la communauté scientifique de l'EPFL. Or, lorsque le recourant était rattaché à la Plateforme P._____, son cahier des charges du 7 septembre 2017 comprenait la réalisation d'analyses de service en Q._____ et la direction de projets partiels pour des clients de ce service. L'autorité inférieure constate que les recherches dans l'analyse des Y._____ continuent au sein du laboratoire du Professeur B._____. Elle ne saisit pas en quoi le poste du recourant, tel que décrit dans son cahier des charges du 28 octobre 2020, aurait perdu sa raison d'être. Elle estime que l'EPFL ne démontre pas en quoi ce poste aurait disparu du fait de l'arrêt du service en Q._____. Elle considère qu'il n'y a pas de lien de causalité entre la réorganisation et la suppression du poste du recourant.

E. 5.3.2

Cependant, l'autorité inférieure juge qu'il est vraisemblable que le recourant exerçait de facto, possiblement en grande partie, des tâches qui ont été supprimées à la suite de l'arrêt du service en Q._____ pour la communauté scientifique de l'EPFL. Elle considère que le recourant porte en partie la responsabilité de cet état de fait et que l'intimée n'a pas violé le principe de la bonne foi. Elle constate que l'intimée a accompagné de façon adéquate le recourant dans ses recherches d'emploi.

E. 5.4

Le cadre légal déterminant est le suivant.

E. 5.4.1

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 lorsque l'instance de recours a admis le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail parce que la résiliation était abusive (cf. art. 34c al. 1 let. b LPers). La résiliation est abusive notamment lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (CO, RS 220). Cette disposition contient une liste de situations constitutives d'abus qui n'est pas exhaustive, mais consacre d'une manière générale l'interdiction de l'abus de droit (cf. art. 2 al. 1 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210]). En particulier, son alinéa 1 prévoit que le congé

est notamment abusif lorsqu'il est donné par une partie : pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (let. a) ; en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (let. b) ; seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (let. c) ; parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (let. d) ; parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer (let. e). D'autres situations constitutives de congés abusifs sont ainsi admises par la pratique, pour autant que la résiliation comporte une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO. Ainsi, le caractère abusif du congé peut résider dans le motif répréhensible qui le sous-tend, dans la manière dont il est donné, dans la disproportion évidente des intérêts en présence, ou encore dans l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but. Même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. L'art. 4 al. 2 let. g LPers et l'art. 328 CO - applicable par renvoi de l'art. 6 al. 2 LPers - garantissent le droit du travailleur à la protection de sa personnalité (cf. arrêt du Tribunal fédéral [TF] 8C_774/2021 du 21 novembre 2022 consid. 4.3 ; arrêt du TAF A-2586/2024 du 19 février 2025 consid. 8.2). En particulier, un employeur ne peut pas jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, tel qu'une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3, 132 III 115 consid. 2, 131 III 535 consid. 4.2 ; arrêts du TF 8C_637/2022 du 2 juin 2023 consid. 4.1 sv., 4A_479/2020 du 30 août 2022 consid. 6.1, 4A_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.1 ; arrêts du TAF A-2789/2024 du 4 juillet 2025 consid. 5.1.2 sv., A-3323/2024 du 28 mars 2025 consid. 5.1.2, A-4644/2023 du 28 octobre 2024 consid. 4.1.2).

E. 5.4.2

Il s'ensuit que l'absence d'un motif objectivement suffisant au sens de l'art. 10 al. 3 LPers ne suffit pas à elle seule à établir le caractère abusif d'un licenciement (cf. arrêts du TF 8C_774/2021 précité consid. 4.3, 8C_895/2015 du 8 mars 2016 consid. 3.2 ; arrêts du TAF A-2586/2024 précité consid. 8.2, A-7166/2016 du 7 novembre 2017 consid. 6.1). Par ailleurs, un comportement qui ne serait simplement pas adéquat ou pas convenable ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte. Par exemple, le fait pour l'employeur d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est certes pas correct, mais qui ne rend pas à lui seul le congé abusif (cf. ATF 131 III 535 consid. 4.2 et les réf. cit.), ceci pour autant que l'employé n'ait pas pris de disposition sur la base de cette assurance que la résiliation de son contrat de travail rendrait caduque (cf. arrêt du TF 4A_189/2023 du 4 octobre 2023 consid. 4.2 et les réf. cit.).

E. 5.4.3

Pour résoudre la question juridique d'un éventuel abus de droit, il faut établir au préalable le motif réel du congé, opération qui relève de l'appréciation des preuves. Déterminer le motif

d'une résiliation est une question de fait (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3 i.f. ; arrêts du TF 4A_307/2022 du 18 janvier 2023 consid. 4.1, 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.3 et 3.1). En revanche, savoir si le congé est abusif relève du droit. L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.5 ; arrêts du TF 4A_368/2022 précité consid. 3.1.1, 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1 et 2.2.3).

E. 5.4.4

Dans une procédure de recours concernant un licenciement, c'est l'autorité qui procède au licenciement qui supporte le fardeau de la preuve de l'existence d'un motif de licenciement valable, tandis que la personne licenciée doit démontrer le caractère abusif du licenciement (cf. arrêts du TAF A-2586/2024 précité consid. 2.3, A-659/2023 du 12 mars 2024 consid. 2.3, A-477/2021 du 18 janvier 2022 consid. 2.2). L'art. 8 CC est applicable par analogie (cf. ATF 148 II 465 consid. 8.3 ; arrêt du TF 2C_537/2023 du 18 avril 2024 consid. 3.5). La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif. Il doit fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (cf. ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêt du TF 4A_217/2016 précité consid. 2.2.2 ; arrêt du TAF A-7166/2016 du 7 novembre 2017 consid. 6.1). L'art. 8 CC règle la répartition du fardeau de la preuve et détermine quelle partie doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve (cf. arrêt du TF 4A_368/2022 précité consid. 3.1.2).

E. 5.5

Sur ce vu, il convient de retenir ce qui suit.

E. 5.5.1

En l'espèce, le motif de résiliation invoqué par l'intimée dans sa décision du 27 juin 2024 était celui de l'art. 10 al. 3 let. e LPers, soit des impératifs économiques ou des impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où elle ne pouvait pas proposer au recourant un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui. Or, il semblerait plutôt que le motif réel du congé a été l'inadéquation des compétences du recourant avec les besoins de l'intimée, à la suite de sa volonté de cesser son service en Q._____. Dans sa décision du 6 février 2025, l'autorité inférieure a admis l'absence de motifs objectivement suffisants de résiliation ordinaire. Cependant, l'absence d'un motif objectivement suffisant au sens de l'art. 10 al. 3 LPers ne suffit pas à elle seule à établir le caractère abusif d'un licenciement. Il faut encore que la résiliation comporte une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO.

E. 5.5.2

Par lettre du 2 septembre 2020 déjà, l'intimée indiquait au recourant que la réorganisation de la Plateforme P._____ reflétait le fait que son activité Q._____ n'avait pas eu le développement attendu auprès de la communauté scientifique de l'EPFL. Son précédent cahier des charges prévoyait principalement l'analyse en Q._____ sur des échantillons à l'aide de divers S._____ (S._____ ; V._____ et autres S._____ - point 1), ainsi que

le développement, l'adaptation et la validation de méthodes ad hoc en Q._____. (R._____ - point 3). Son dernier cahier des charges reprend ces deux activités en points 3 et 4 et les élargit au T._____. De plus, il ajoute notamment la participation active aux activités du laboratoire du Professeur B._____ (point 1) et l'acquisition des connaissances biologiques nécessaires à la compréhension approfondie des projets réalisés (points 2). Le dernier cahier des charges est plus large tant par le nombre d'activités incombant au recourant (huit au lieu de cinq précédemment) que par le type de tâches à effectuer. En 2020, l'intimée a donc communiqué clairement au recourant les motifs de son transfert d'unité. Tout en maintenant les analyses Q._____ et en R._____, elle a souhaité que le recourant élargisse ses compétences aux besoins de l'unité dans laquelle il était transféré et, en particulier, développe ses compétences en T._____.

E. 5.5.3

Le recourant a produit des courriels avec sa réplique censés prouver qu'il a acquis les connaissances nécessaires en T._____ (cf. pièces nos 26 et 27 de sa réplique du 3 juillet 2025). L'intimée remarque, quant à elle, qu'aucun d'eux ne fait état d'expériences conduites par le recourant sur la machine U._____-T._____. Les explications données par l'intimée dans sa duplique n'ont pas été infirmées par le recourant dans ses déterminations finales. En particulier, l'intimée précise que la machine U._____-T._____ n'a été installée à l'EPFL qu'en février 2020 et que le courriel du 14 février 2019 ne peut donc pas s'y rapporter. Le recourant était alors impliqué dans l'utilisation de l'instrument U._____, sans rapport avec T._____. Le Tribunal remarque d'ailleurs que les technologies S._____ et LC-S._____ sont mentionnées dans ce courriel mais pas celle T._____. De plus, dans ses explications, le recourant indique être responsable des analyses de S._____ - et non de T._____ - pour le laboratoire du Professeur B._____. S'agissant du courriel du 30 janvier 2020, l'intimée explique que le nouveau V._____ a été installé dans l'équipement P._____ à des fins qui sont sans lien avec T._____. Le Tribunal note que l'objet du courriel est « U._____-Imaging AP-SU._____S », cependant que son contenu ne mentionne pas cette technologie mais uniquement l'installation de V._____. En outre, le recourant n'explique pas en quoi ce courriel prouverait qu'il a été responsable de l'installation de l'instrument U._____-Imaging. De plus, l'intimée indique que le courriel du 20 février 2020 est adressé à une autre personne, alors en charge de l'instrument U._____, et que le recourant ne l'a reçu qu'en copie. Le Tribunal note que cette autre personne - et non le recourant - est désignée par l'expéditeur comme étant responsable du S._____ et que le recourant n'explique pas en quoi ce courriel démontre qu'il aurait été le responsable de l'instrument U._____-Imaging. Par ailleurs, l'intimée remarque que le courriel du 9 février 2021 a été adressé à tous les co-auteurs, dont le recourant, d'une publication de 2022. Elle indique que les contributions du recourant montrent clairement qu'il était impliqué dans la Q._____ standard et non dans les expérimentations T._____. Le Tribunal note que le courriel a été envoyé par le Professeur B._____ à une douzaine de personnes et que son objet est « Single cell Q._____ paper ». Une version préliminaire de l'article consacré à la Q._____ unicellulaire par U._____-T._____ et à (...) y est jointe afin que les destinataires puissent le relire et y apporter des améliorations avant qu'il ne soit soumis. En lien avec ce courriel, le recourant explique être responsable de faire des analyses et de réviser des résultats pour des publications pour le laboratoire du Professeur B._____. Cependant, il ne précise ni le type d'analyse ni sa contribution exacte pour cet article. Ainsi, le Tribunal ne peut pas inférer de ce seul courriel si le recourant a développé ou non des compétences spécifiques en T._____. S'agissant du courriel du 19

avril 2021, le recourant indique qu'il démontre qu'il est le responsable en S._____ pour le laboratoire du Professeur B._____. Avec l'intimée, le Tribunal constate que ce courriel ne porte sur la technologie T._____. Quant au courriel du 22 mars 2021, l'intimée explique que la maintenance préventive ressort des constructeurs et délivreurs - et non du recourant -, et que celle-ci avait été reportée afin de permettre aux experts de venir sur le site de l'EPFL après le confinement. Le recourant, quant à lui, indique être le responsable pour démonter l'instrument avec l'accord des experts et des vendeurs de celui-ci. Le Tribunal remarque que ce courriel a été échangé entre deux experts externes à l'EPFL et que le recourant est en copie de celui-ci. Il en ressort que les experts ne sont pas autorisés à retirer la source U._____ du QE HF en l'absence d'une personne formée sur place ; que, partant, ils ne peuvent effectuer aucune opération de maintenance préventive sur les systèmes U._____ et S._____ et qu'il y a des difficultés à envoyer quelqu'un en Suisse à cause du COVID. L'expéditeur demande au destinataire si le recourant, qui « a vu comment le voir », est autorisé à retirer la source U._____, sans perdre la garantie, afin de pouvoir effectuer la maintenance préventive sur S._____. Le recourant n'a pas produit de courriel répondant par l'affirmative à la question posée. Il n'est donc pas possible d'en inférer que le recourant a pour finir effectué lui-même la maintenance préventive sur cet instrument en mars ou avril 2021. Il ressort du courriel du 8 juillet 2021 que la maintenance préventive de l'instrument U._____-S._____ a finalement été faite par des experts externes à l'EPFL, en collaboration avec le recourant. Dans son courriel du 23 juin 2021, le recourant demande à une collègue de préparer un échantillon supplémentaire afin d'évaluer l'efficacité de la maintenance préventive du U._____ - QE HF, ce que cette dernière confirme. Dans son courriel du 29 juin 2021, le recourant pose des questions précises à un expert externe sur le fonctionnement de cet instrument, lequel lui répond de manière détaillée. Dans son courriel du 8 juillet 2021, le recourant donne à l'équipe du Professeur B._____ des recommandations sur l'utilisation de l'instrument U._____-S._____. Le recourant explique être notamment responsable de développer des méthodes analytiques dans les instruments de S._____ et U._____-Imaging, utilisés par le laboratoire du Professeur B._____. L'intimée soutient que ces courriels font tous référence à la maintenance préventive par des experts externes à l'EPFL et produit des courriels du 22, 23 et 28 juin 2021. Il ressort de ceux-ci que ce sont des experts externes qui ont fait la première maintenance préventive sur U._____ - QE HF et que le recourant a été leur personne de contact au sein de l'EPFL et a organisé les préparations et le déroulement de cette maintenance. Le Tribunal déduit des courriels de juin et juillet 2021 que le recourant avait les connaissances nécessaires pour occuper le rôle d'organisateur mais pas pour effectuer lui-même la maintenance préventive de l'instrument U._____-S._____. Les courriels des 3 et 4 juillet 2022 confirment cette appréciation. En effet, ils portent sur la deuxième maintenance préventive de l'instrument U._____. Celle-ci doit à nouveau être effectuée par des experts externes. Le recourant y propose la même procédure que l'année précédente. Il ressort des courriels de novembre 2022 que le recourant s'occupait de la calibration de l'instrument U._____ pour le compte de chercheurs. L'intimée ne se détermine pas sur ce courriel. Finalement, il ressort du courriel du 20 juin 2024 adressé à onze personnes, dont le recourant, par le Professeur B._____ que le recourant a contribué à une publication sur la Q._____ spatiale chez les embryons (...), devant être soumise fin juin 2024. Là également le recourant n'explique pas en quoi ce courriel démontrerait qu'il a effectué lui-même des expériences en T._____. Le Tribunal remarque encore que le recourant n'a pas produit de publication dans laquelle il aurait été co-auteur et pour laquelle il aurait utilisé l'instrument

T._____ pour effectuer des expériences, ni d'autres preuves documentant qu'il aurait effectué lui-même des expériences avec l'instrument T._____. L'intimée a, quant à elle, produit quatre articles publiés en 2021, 2022, 2023 et 2024 pour lesquels le recourant est co-auteur (cf. pièces nos 10 à 13 de sa réponse du 15 mai 2025). Elle indique que, dans aucun de ceux-ci, il n'y a de référence de l'implication du recourant dans le T._____. Or, le recourant ne conteste pas cette allégation, ni n'explique en quoi ces articles démontreraient son utilisation de la technologie T._____.

E. 5.5.4

De plus, il ressort du journal des logs sur l'instrument U._____ produit par l'intimée (cf. pièce n° 8 de sa réponse du 15 mai 2025) que le recourant a utilisé cet instrument 14 heures entre 2020 et mai 2024, alors qu'il a été utilisé plus de 12'000 heures au total. Ainsi, plus de 99.9% des heures d'utilisation sont celles d'autres collaborateurs. De surcroît, selon ledit journal, l'utilisation par le recourant a uniquement visé sa calibration. Si le recourant conteste ce tableau, il ne soutient pas qu'il aurait utilisé plus longtemps cette machine, ni n'explique s'il l'a utilisée uniquement pour sa calibration ou également pour ses recherches. Sur ce vu, le Tribunal retient que le recourant n'a que très peu utilisé la machine U._____-T._____ et uniquement pour la calibrer, mais non pour conduire lui-même des expériences dessus.

E. 5.5.5

Par ailleurs, il ressort de la présentation du projet de start-up du recourant (cf. pièce n° 13 jointe à son recours du 14 mars 2025) qu'il voulait créer une entreprise spécialisée dans l'analyse Q._____ à l'aide des technologies de S._____ et de (...) (p. 2, 6 et 7). Le Tribunal remarque que le T._____ n'est pas mentionnée dans cette présentation. Partant, il ne peut pas en être déduit que le recourant avait des compétences spécifiques en T._____. Cette absence de mention paraît plutôt confirmer les allégations de l'intimée selon lesquelles le recourant n'aurait pas acquis les connaissances T._____ nécessaires pour le laboratoire du Professeur B._____. En lien avec cette présentation (p. 9), l'intimée allègue que le recourant a fourni des prestations de service à la communauté scientifique dans une proportion plus notable que ses activités de recherche. Elle indique que le nombre d'échantillons traités par le recourant pour le Professeur B._____ est de 155, soit 20.7%, et pour les autres utilisateurs de 593, soit 79.3%, dont 36.8% pour des chercheurs de l'EPFL (hors laboratoire de son professeur) et 63.2% pour des clients externes. Le Tribunal remarque que les échantillons traités par le recourant l'ont été à l'aide de la technologie de S._____ et non T._____. Il peut donc en être déduit que le recourant avait des connaissances approfondies pour la première, mais non pour la seconde.

E. 5.5.6

Le certificat de travail final du 30 septembre 2024 établi par l'intimée reprend essentiellement les mêmes tâches figurant dans les deux derniers cahiers des charges du recourant (cf. pièces nos 5, 5a et 22a jointes au recours du 14 mars 2025). En particulier, il reprend comme tâches les analyses d'échantillons ainsi que l'élaboration, l'adaptation et la validation de méthodes en Q._____, R._____ et T._____. Certes, l'intimée souligne particulièrement que le recourant a continué à réaliser de nombreuses analyses Q._____ et a mis au point des flux de travail allant de la préparation des échantillons à l'acquisition par LC-S._____ et à la validation des données, sans mentionner la technologie T._____. Le Tribunal relève néanmoins une incohérence de l'intimée qui soutient, en lien

avec le licenciement du recourant, que celui-ci n'a pas acquis les compétences requises en T. _____ tout en attestant, dans son certificat de travail, qu'il a également travaillé avec cette technologie. Cependant, cette incohérence ne permet pas de retenir une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO.

E. 5.5.7

S'agissant des deux nouveaux collaborateurs, ils ont commencé à travailler pour l'intimée en 2009 et en 2019 et ont été transférés le 1er janvier 2025 dans le laboratoire du Professeur B. _____ (cf. cahiers des charges, pièce no 14 jointe à la réponse du 15 mai 2025). Ils occupent tous deux la fonction de spécialiste technique, tout comme le recourant. Cependant, la tâche principale de l'un des deux consiste en décrypter les mécanismes cellulaires et moléculaires de la maladie de Parkinson pour accélérer la mise au point de traitement. Cette tâche se distingue clairement de celles qui incombaient au recourant. La tâche principale de l'autre spécialiste technique porte sur l'étude du rôle du R. _____ Y. _____ dans la formation des tissus. Ses tâches de gestion du laboratoire et de recherche sont formulées de manière générale et sont similaires à celles figurant dans le dernier cahier des charges du recourant. Cependant, le cahier des charges de ce spécialiste technique se distingue de celui du recourant en cela qu'il mentionne la biologie moléculaire, la biochimie, la purification de protéines, les analyses physicochimique et biophysique des protéines, la culture cellulaire, le criblage par (...), la production de particules lentivirus, la microscopie et la technologie U. _____-T. _____. Celui du recourant mentionne, quant à lui, l'analyse d'échantillons ainsi que le développement de méthodes en Q. _____, R. _____ et T. _____. Vu ces différences et en l'absence d'informations spécifiques apportées à ce sujet par les parties, le transfert de ces deux personnes dans le laboratoire du Professeur B. _____ trois mois après la fin des rapports de travail du recourant ne fait pas apparaître le congé donné par l'intimée comme abusif.

E. 5.5.8

Finalement, dans la lettre du 30 avril 2024 du Professeur B. _____ (cf. pièce n° 9 jointe à la réponse de l'EPFL du 15 mai 2025), il est demandé au FNS des fonds pour l'acquisition d'un système de U. _____ de nouvelle génération, destiné à la R. _____ spatiale rapide et à haute sensibilité pour son laboratoire - et non d'une machine de S. _____ comme le soutient le recourant. De plus, il y est expliqué que, à la faveur de la subvention du FNS de 2019, l'EPFL avait acquis un imageur U. _____ de haute résolution, grâce auquel elle avait été pionnière en matière d'applications U. _____-T. _____ pour étudier la biochimie des tissus et des cellules. Si le recourant explique que seuls les noms des chercheurs principaux sont listés, il ne précise pas quelle a été sa contribution concrète à cette demande, ni en quoi son expertise serait pertinente pour l'utilisation de cette nouvelle machine.

E. 5.6

Sur le vu des circonstances du cas d'espèce, propres à établir les compétences effectives du recourant, le Tribunal retient que la résiliation, tout en ne pouvant s'autoriser d'une restructuration, ne comportait pas une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO. Partant, l'autorité inférieure a retenu à juste titre que le licenciement n'était pas abusif au sens de l'art. 34c al. 1 LPers et qu'une réintégration du recourant n'avait pas lieu d'être. Le recours est rejeté sur ce point.

E. 6

A présent, il convient d'examiner si l'autorité inférieure a à juste titre fixé l'indemnité pour résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants (cf. art. 34b al. 1 let. a LPers) à sept mois de salaire brut sans déduction des charges sociales.

E. 6.1

Le recourant souligne qu'il a 45 ans, qu'il est père d'un enfant de (...) ans et d'un deuxième enfant à naître, qu'il a exercé une activité lucrative au sein de l'EPFL durant 17 ans et que ses supérieurs hiérarchiques ont toujours été satisfaits de son travail et de ses contributions aux avancées scientifiques. De plus, il considère que l'intimée n'a pas été suffisamment active afin de le soutenir dans ses recherches d'emploi. En effet, elle n'a pas pris contact de manière active avec d'autres employeurs et s'est contentée de lui adresser des annonces d'emploi et de lui rappeler que lui seul devait faire les démarches nécessaires auprès de futurs employeurs. Au vu de sa grande difficulté pour trouver un emploi dans son domaine, un soutien plus important aurait dû lui être fourni. Vu cela, il conviendrait de lui allouer une indemnité correspondant à un an de salaire brut, sans déduction des charges sociales, fondée sur l'art. 34b al. 1 let. a LPers, en lieu et place des sept mois retenus par l'autorité inférieure.

E. 6.2

L'intimée rappelle que le recourant a eu huit réunions avec la Responsable des Ressources humaines et autant avec le Talent Management. Dès l'annonce de la suppression de son poste le 18 janvier 2024, il lui a été offert d'être libéré de son obligation de travailler afin de se consacrer pleinement à la recherche active d'un emploi. Le recourant a refusé. Cette proposition a été formulée à plusieurs reprises, notamment par le Professeur B. _____ le 25 avril 2024. L'intimée suppose que le recourant visait plutôt le développement de sa clientèle possible dans le cadre de son projet de création d'entreprise. Elle estime avoir été très active pour soutenir le recourant dans ses recherches, notamment en lui transmettant plus de trente annonces d'emploi, par une formation interne, en organisant un stage pratique auprès de la plateforme de R. _____ de l'Université de Lausanne et en se chargeant des frais de la conférence en Californie. L'absence de résultat positif ne saurait être mis à sa charge.

E. 6.3

L'autorité inférieure constate que le recourant a été au service de l'EPFL durant près de 17 ans, qu'il est âgé de 45 ans et père d'un enfant. Elle retient que le licenciement comporte un certain degré d'illicéité. Cependant, elle remarque que l'intimée a activement soutenu le recourant dans ses recherches d'emploi en correspondant avec lui dès l'annonce de la suppression de son poste pour le soutenir dans ses recherches, en lui transmettant une trentaine d'annonces d'emploi en lien avec son domaine de compétences, et en communiquant son dossier à tous les responsables des ressources humaines de l'EPFL. De plus, l'intimée l'a libéré de son obligation de travailler dès l'annonce de la suppression de son poste afin de se consacrer à ses recherches d'emploi. Elle a également pris contact avec l'EPFZ et le CHUV, a organisé un stage pratique auprès de la plateforme de R. _____ de l'UNIL et a pris en charge les frais de la conférence en Californie. Elle note que le soutien de l'intimée a été limité par le recourant qui a tardé à lui remettre la version finale de son CV et ne l'a pas régulièrement informée de ses postulations. Elle remarque que le soutien offert par l'intimée au recourant a été plus important que celui de l'EPFZ dans un autre cas, dans lequel une indemnité de huit mois a été allouée. L'autorité inférieure estime qu'une indemnité fondée sur l'art. 34b al. 1 let. a LPers correspondant à sept mois de salaire brut,

sans déduction des charges sociales, est appropriée.

E. 6.4.1

L'art. 34b LPers prévoit que si l'instance de recours approuve le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et que, exceptionnellement, elle ne renvoie pas le dossier à l'instance précédente, elle est tenue d'allouer une indemnité au recourant s'il y a eu résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants (al. 1 let. a). L'instance de recours fixe l'indemnité visée à l'al. 1, let. a, en tenant compte des circonstances. Le montant de l'indemnité correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus (al. 2 ; cf. ATF 149 II 337 consid. 3.2, 149 I 129 consid. 3.1.2 ; arrêt du TF 8C_535/2019 du 2 novembre 2020 consid. 3.2). Au contraire de l'ancien droit sur le personnel de la Confédération (en vigueur jusqu'au 30 juin 2013 [RO 2013 1493]), la nouvelle législation ne prévoit pas la poursuite des relations de travail comme sanction à une résiliation sans motif objectivement suffisant (résiliation injustifiée). Celle-ci n'est envisagée que dans certains cas spécifiques, notamment lorsque la résiliation du contrat de travail est abusive en vertu de l'art. 336 CO (cf. art. 34c LPers ; ATF 149 II 337 consid. 3.2).

E. 6.4.2

Les conséquences d'un licenciement vicié doivent avoir un effet suffisamment dissuasif. L'employeur ne doit pas « faire une bonne affaire » en licenciant un employé sans motif juridiquement valable ou selon une procédure irrégulière (cf. Message du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, FF 2011 6171, 6191). Le législateur a souhaité sanctionner l'employeur en cas de vice dans la décision (cf. arrêts du TAF A-3323/2024 du 28 mars 2025 consid. 7.2, A-2770/2021 du 30 décembre 2022 consid. 6.5, A-1532/2019 du 20 novembre 2019 consid. 7.2). C'est également pour cette raison que les cotisations sociales ne sont pas déduites du montant de l'indemnité à verser à l'employé licencié. Elle se détermine dès lors en salaires bruts (cf. arrêts du TAF A-3899/2022 précité consid. 7.2.3, A-6447/2023 du 19 février 2025 consid. 5, A-4896/2023 du 5 avril 2024 consid. 3.2, A-615/2018 du 22 janvier 2019 consid. 7.1).

E. 6.4.3

L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité de l'employé ou la manière dont la résiliation a été annoncée. D'autres critères, tels que l'intensité et la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et financière, son comportement envers ses devoirs de service, une éventuelle faute concomitante de l'employé et les effets économiques du licenciement, entrent également en considération (cf. arrêt du TF 8C_468/2019 du 28 février 2020 consid. 5.4 ; arrêts du TAF A-1979/2024 du 28 mars 2025 consid. 5.4.1, A-3899/2022 du 31 août 2023 consid. 7.2.1, A-5527/2020 du 31 mars 2022 consid. 6.3, A-5890/2020 du 24 novembre 2021 consid. 5.2.1, A-173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1).

E. 6.5.1

En l'espèce, l'autorité inférieure a tenu compte de l'illicéité du licenciement en l'absence de motifs objectivement suffisants (cf. consid. 5.3.1) et de la faute concomitante du recourant, en cela qu'il exerçait vraisemblablement de facto des tâches qui ont été supprimées à la suite de l'arrêt du service en Q._____ (cf. consid. 5.3.2). Elle a également considéré ses nombreuses années travaillées au service de l'intimée, son âge moyen sur le marché du travail et l'enfant à sa charge. Dans son recours du 14 mars 2025, le recourant a allégué en

avoir un deuxième à naître. L'autorité inférieure a aussi pris en compte le soutien actif et étendu de l'intimée dans les recherches d'emploi du recourant, conformément aux art. 19 al. 2 LPers et 21 OPers-EPF. Elle a comparé le soutien apporté par l'EPFL dans le présent cas avec celui - moindre - apporté par l'EPFZ dans un autre cas, pour lequel une indemnité de huit mois avait été allouée. Sur cette base, elle a estimé qu'une indemnité de sept mois de salaire brut était appropriée. Le Tribunal relève qu'il s'agit d'un montant se situant dans le bas de la fourchette allant en règle générale de six mois de salaire au moins à un an de salaire au plus. En plus des critères retenus par l'autorité inférieure, il convient également de prendre en compte les éléments suivants.

E. 6.5.2

L'intimée a, dans un premier temps, cherché à éviter le licenciement du recourant en le transférant dans une autre unité et en élargissant son cahier des charges (cf. lettre de l'intimée du 2 septembre 2020, pièce n° 1 jointe à la réponse du 30 septembre 2024 à la CRIEPF). De plus, elle a communiqué avec le recourant de manière transparente et suffisamment à l'avance, tant en septembre 2020 qu'en janvier 2024, conformément à l'art. 21 al. 3 OPers-EPF. Quant au recourant, entre le 18 janvier 2024 et le 30 juillet 2024, il n'a postulé qu'à six reprises, ce qui est peu vu le nombre d'offres transmises par l'intimée. Pour comparaison, entre le 20 août 2024 et le 27 février 2025, il a postulé 37 fois (cf. pièces nos 10 et 24 jointes au recours du 14 mars 2025).

E. 6.5.3

Cependant, quoique soutienne l'intimée, le recourant paraît ne pas avoir été entièrement libre dans ses recherches d'emploi - à tout le moins jusqu'à fin juin 2024. Tout d'abord, la libération de l'obligation de travailler ne figure pas dans la lettre du 18 janvier 2024 (cf. pièce n° 7.4 jointe à la réponse de l'intimée du 30 septembre 2024 devant la CRIEPF). Cette proposition lui a été faite la première fois par écrit le 15 mars 2024 (cf. consid. B.f). Elle lui a été réitérée de manière très explicite directement par le Professeur B._____ le 25 avril 2024 (cf. consid. B.m). Le recourant a néanmoins continué à travailler pour le laboratoire du Professeur B._____. Cela ressort de son courriel du 27 mars 2024 et de sa détermination du 20 juin 2024 (cf. consid. B.j et B.t ; pièces nos 12 et 15 jointes au recours du 14 mars 2025). En outre, il est co-auteur d'une publication parue en septembre 2024 (cf. pièce n° 11 jointe à la réponse du 15 mai 2025 de l'intimée). Par ailleurs, dans un courriel du 20 juin 2024, le Professeur B._____ demande à tous les co-auteurs - dont le recourant - de relire et commenter le projet d'une autre publication, avec pour but de la soumettre d'ici fin juin 2024 (cf. pièce n° 27 de la réplique du 3 juillet 2025). Ces éléments indiquent une certaine contradiction entre, d'une part, la libération formelle de travailler et, d'autre part, les sollicitations de l'intimée pour participer à des publications, conformément au dernier cahier des charges du recourant. Vu le conflit entre ces deux impératifs et les exigences ambivalentes de l'intimée, il y a lieu de relativiser le reproche fait au recourant de ne pas avoir fait assez dans le cadre de sa recherche d'emploi jusqu'au mois de juillet 2024. Il convient également de considérer que les efforts du recourant pour lancer sa propre start-up et pour élargir son réseau professionnel visaient aussi la recherche d'un emploi externe à l'EPFL (cf. consid. B.e, B.g, B.i, B.o et B.p ; pièces nos 10, 11, 13, 23 et 24 jointes au recours du 14 mars 2025).

E. 6.5.4

Ensuite, l'intimée a fait preuve d'une certaine incohérence en attestant, dans le certificat de travail du recourant, qu'il a utilisé la technologie de T. _____, alors qu'elle soutient le contraire dans le cadre de son licenciement (cf. consid. 5.5.6). De plus, même si l'intimée reproche au recourant de ne pas avoir développé des compétences adéquates en T. _____, il semblerait qu'il ne soit pas totalement étranger à cette technologie (cf. consid. 5.5.3).

E. 6.6

Ces éléments supplémentaires, en particulier l'ambivalence quant à la libération de l'obligation de travailler et l'incohérence du certificat de travail, aggravent la faute de l'intimée. Cela conduit le Tribunal à admettre partiellement le recours sur ce point et à fixer l'indemnité pour résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants (cf. art. 34b al. 1 let. a LPers) à neuf mois de salaire brut, y compris la participation au 13e salaire, sans déduction des charges sociales.

E. 7

Finalement, il y a lieu d'examiner si l'autorité inférieure a à juste titre rejeté la demande du recourant d'octroi d'une indemnité pour profession avec faible demande (cf. art. 49 al. 1 let. c OPers-EPF) à hauteur de 70'622.28 francs avec intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2024.

E. 7.1

En substance, le recourant indique que la demande de personnel exerçant dans ses domaines d'activité est très faible. En effet, le domaine de la Q. _____ est très spécifique. Il s'agit d'une profession à très faible demande. Les opportunités étant rares, il a été invité par l'Office régional de placement à rechercher des emplois ne correspondant pas complètement à son domaine d'activité. Par conséquent, si l'EPFL ne peut pas lui proposer un autre emploi, elle doit l'indemniser à hauteur de 70'622.28 francs, correspondant à ses années de service et à son âge, soit 71% de son salaire annuel brut.

E. 7.2

L'intimée considère que, dans les domaines de la P. _____, R. _____ et S. _____, les profils avec une expertise technique telle que celle du recourant sont recherchés et la quantité d'offres d'emploi suffisante. Elle rappelle que plus de trente postes ont été proposés au recourant dans le cadre des recherches effectuées par l'EPFL. La notion de « très faible » est subjective.

E. 7.3

L'autorité inférieure remarque que l'intimée a transmis 32 offres d'emploi au recourant entre l'annonce de la suppression de son poste et septembre 2024. Elle estime que rien ne permet de retenir qu'elles ne seraient pas en adéquation avec le profil du recourant. Partant, elle retient que la demande est suffisante dans la profession du recourant. Celui-ci n'amène aucun élément pertinent de nature à conduire à une autre appréciation. De plus, une partie non négligeable de ses tâches selon son cahier des charges du 28 octobre 2020 relèvent de tâches générales de laboratoire qui peuvent être exercées auprès de nombre d'employeurs potentiels. Aucune indemnité fondée sur l'art. 49 al. 1 let. c OPers-EPF n'est partant due au recourant. Le recours doit être rejeté sur ce point.

E. 7.4.1

Sous le titre marginal « Mesures en cas de résiliation du contrat de travail », l'art. 19 LPers dispose qu'avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé,

l'employeur prend toutes les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service (al. 1). Si l'employeur résilie le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, il soutient ce dernier dans sa transition professionnelle (al. 2). Il lui verse une indemnité si les rapports de travail auprès d'un employeur au sens de l'art. 3 LPers ont duré 20 ans au minimum, sans interruption (let. a) ; s'il a 50 ans révolus (let. b) ; ou s'il travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante (cf. art. 19 al. 3 LPers et art. 49 al. 1 OPers-EPF). L'indemnité s'élève au minimum à un mois et au maximum à un an de salaire. Le calcul de l'indemnité à verser doit notamment prendre en compte les motifs du départ, l'âge, la situation professionnelle et personnelle et la durée des rapports de travail (cf. art. 19 al. 5 LPers et art. 49 al. 3 et 4 OPers-EPF). Pour autant que le recourant remplisse les conditions prévues aux art. 19 LPers et 49 OPers-EPF et qu'il ait en outre droit à une indemnité en vertu de l'art. 34b al. 1 let. a LPers, les deux indemnités doivent lui être accordées cumulativement (cf. ATAF 2015/48 consid. 7.6.2 et 7.7 ; arrêt du TAF A-1246/2018 précité consid. 7.3.1).

E. 7.4.2

L'indemnité prévue à l'art. 19 al. 3 LPers est versée à l'employé en signe de reconnaissance de sa fidélité à l'entreprise, à titre d'aide transitoire lorsqu'il a exercé une profession pour laquelle la demande est faible ou inexistante, ou en raison de son âge, qui constitue un obstacle sur le marché du travail. Elle est versée par l'employeur lorsque les chances de l'employé de trouver un nouvel emploi sur le marché de l'emploi sont réduites en raison de la spécialisation de son occupation, de la longueur de ses rapports de service ou de son âge. Elle n'a aucun caractère pénal ni préventif, mais est exclusivement de nature salariale. Elle constitue un salaire brut auquel s'ajoutent, au prorata, les indemnités versées régulièrement et sur lequel les cotisations sociales doivent être acquittées (cf. arrêt du TF 9C_43/2018 du 19 octobre 2018 consid. 5.3.2 et les réf. cit. ; ATAF 2016/11 consid. 12.8 et les réf. cit., 2015/48 consid. 6.4 ; arrêt du TAF A-263/2023 du 2 août 2024 consid. 5.1). L'indemnité fondée sur l'art. 19 al. 3 LPers est une indemnité de départ (« Abgangsentschädigung » ; intervention de la Conseillère fédérale Widmer-Schlumpf, BO 2012 E 202), soit en l'occurrence une prestation en capital versée par l'employeur au moment de la cessation des rapports de travail (cf. arrêt du TF 9C_43/2018 précité consid. 5.4.2).

E. 7.5.1

En l'espèce, l'intimée a transmis plus de trente offres d'emploi au recourant. Certes, ce dernier indique que ces offres ne correspondent pas toutes à son domaine d'expertise (cf. consid. B.t). D'une part, cela sous-entend que certaines de ces offres y correspondent. D'autre part, le recourant ne précise pas quelles offres n'y correspondraient pas, ni pour quels motifs elles n'y correspondraient pas. En particulier, sur la liste des 32 offres d'emploi transmises par l'intimée entre le 18 janvier et début septembre 2024, 13 contiennent les termes P._____, LC-S._____, S._____, Q._____ ou R._____ dans leur titre (cf. pièce n° 17 jointe à la réponse de l'intimée du 30 septembre 2024 à la CRIEPF), soit des domaines dans lesquels le recourant a travaillé et qui ressortent de ses deux derniers cahiers des charges ainsi que de son certificat de travail. De plus, entre le 20 août 2024 et le 27 février 2025, le recourant a postulé à 37 reprises en tant que chimiste ou scientifique. Sur ces 37 postulations, 12 contenaient les termes Q._____, S._____, R._____, Y._____, P._____ ou R._____ dans la description du poste (cf. pièce n° 24 jointe au recours du 14 mars 2025). Les potentiels employeurs étaient des universités, des hôpitaux, la Confédération ou des entreprises privées.

E. 7.5.2

En outre, les deux derniers cahiers des charges et le certificat de travail du recourant contiennent également des tâches plus générales de laboratoire utiles pour des postes en tant que chimiste ou scientifique, telles que la préparation, la manipulation et l'analyse d'échantillons, la rédaction de procédures opérationnelles standard, la participation à la présentation de résultats lors de congrès et à la rédaction de rapports de publication, la participation aux activités de laboratoire, la commande et la préparation de réactifs courants, le traitement et l'élimination des déchets dangereux. De plus, son certificat de travail souligne sa solide formation en chimie et ses excellentes compétences techniques et informatiques. Dans ce contexte, on ne saurait parler d'une fonction spécialisée qui ne peut être exercée qu'auprès de l'intimée. De même, le recourant n'exerce pas une profession relevant d'un monopole. De plus, ce n'est pas parce que les postulations du recourant n'ont pas abouti positivement que la demande est faible au sens de l'art. 49 al. 1 let. c OPers-EPF. Finalement, le recourant ne fait, à juste titre, pas valoir l'existence d'un des autres motifs possibles d'indemnisation prévus à l'art. 49 al. 1 let. a ou b OPers-EPF.

E. 7.6

Sur ce vu, le Tribunal retient que l'autorité inférieure a considéré à juste titre que le recourant ne travaillait pas dans une profession où la demande est faible. Elle a correctement rejeté sa demande d'octroi d'une indemnité à ce titre de 70'622.28 francs avec intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2024. Le recours doit être rejeté sur ce point.

E. 8

Pour résumer, le Tribunal retient que la conclusion du recourant visant l'octroi d'intérêts de 5% l'an dès le 1er octobre 2024 sur l'indemnité fondée sur l'art. 34b al. 1 let. a LPers sort de l'objet de la contestation et est irrecevable (cf. consid. 3.3.1). Sur le fond, il considère que l'autorité inférieure a à juste titre retenu que la résiliation n'était pas abusive au sens de l'art. 34c LPers et qu'une réintégration du recourant n'avait dès lors pas lieu d'être (cf. consid. 5.6). Cependant, elle aurait dû fixer l'indemnité pour résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants (cf. art. 34b al. 1 let. a LPers) à neuf mois de salaire brut, y compris la participation au 13e salaire, sans déduction des charges sociales (cf. consid. 6.6). Finalement, elle a correctement rejeté sa demande d'octroi d'une indemnité pour profession avec faible demande (cf. art. 49 al. 1 let. c OPers-EPF) de 70'622.28 francs avec intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2024 (cf. consid. 7.6). Par suite, le recours est partiellement admis au sens des considérants 6.5 et 6.6, dans la mesure de sa recevabilité. La décision attaquée est modifiée en ce sens que l'intimée est condamnée à verser au recourant une indemnité correspondant à neuf mois de salaire brut, y compris la participation au 13e salaire, sans déduction des charges sociales. Pour le reste, le recours est rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.

E. 9

Reste à fixer les frais et les dépens.

E. 9.1

La procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite (cf. art. 34 al. 2 LPers), de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

E. 9.2.1

Le recourant demande une indemnité forfaitaire de 6'000 francs, à charge de l'intimée, pour ses frais de représentation. Il produit une note d'honoraires listant les prestations de son avocat du 13 février 2025 au 9 novembre 2025 pour 18.5 heures, soit au total 4'641.10 francs y compris TVA.

E. 9.2.2

L'autorité de recours 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 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]). Lorsqu'une partie n'obtient que partiellement gain de cause, les dépens auxquels elle peut prétendre sont réduits en proportion (art. 7 al. 2 FITAF). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (cf. art. 7 al. 3 FITAF). Les dépens comprennent les frais de représentation et les éventuels autres frais de partie (art. 8 al. 1 FITAF). Les frais non nécessaires ne sont pas indemnisés (art. 8 al. 2 FITAF). Les frais de représentation incluent les honoraires d'avocat (art. 9 al. 1 let. a FITAF). Les honoraires d'avocat sont calculés en fonction du temps nécessaire à la défense de la partie représentée (cf. art. 10 al. 1 FITAF). Le tarif horaire des avocats est de 200 francs au moins et de 400 francs au plus (cf. art. 10 al. 2 FITAF). Aucune indemnité n'est due lorsqu'il existe un rapport de travail entre le représentant et la partie (art. 9 al. 2 FITAF). Même si l'art. 64 al. 1 PA est formulé de manière potestative, la norme donne naissance à un droit (cf. arrêts du TF 9C_262/2025 du 15 juillet 2025 consid. 2.2.2, 2C_159/2024 du 23 janvier 2025 consid. 3.1). Ce droit se limite à la procédure de recours selon les art. 44 ss PA. Il n'existe aucun droit à une indemnisation des parties dans la procédure administrative (cf. ATF 140 V 116 consid. 3.4.2, 132 II 47 consid. 5.2 ; arrêt du TF 2C_127/2023 du 3 décembre 2025 consid. 7.1 destiné à la publication).

E. 9.2.3

En l'espèce, le recourant n'obtient que très partiellement gain de cause. En effet, il l'emporte pour deux mois supplémentaires de salaire brut s'agissant de l'indemnité prévue par l'art. 34b al. 1 let. a LPers, soit au total neuf mois alors qu'il requerrait une indemnité de douze mois de salaire, et succombe s'agissant des intérêts sur cette indemnité, de sa réintégration immédiate ainsi que de l'indemnité pour profession avec faible demande. Partant, il a droit à des dépens réduits. Par ailleurs, le recourant n'explique pas pourquoi il requiert des frais de représentation de 6'000 francs, soit 1'358.90 francs de plus que le total de 4'641.10 francs figurant dans la note d'honoraires et débours de son avocat. Or, les frais non nécessaires ne sont pas indemnisés. De plus, l'autorité inférieure a déjà condamné l'intimée à verser au recourant un montant forfaitaire de 2'000 francs, TVA comprise, à titre de dépens pour la procédure devant elle. Le recourant n'a pas formulé de conclusions à cet égard dans son recours du 14 mars 2025, de sorte qu'il n'y a pas lieu de modifier la décision de l'autorité inférieure sur ce point. Vu le travail accompli par l'avocat du recourant en instance de recours et le fait que le recourant n'obtient que très partiellement gain de cause, il apparaît approprié de fixer en l'espèce l'indemnité de dépens à 1'000 francs, y compris supplément TVA selon l'art. 9 al. 1 let. c FITAF. Elle est mise à la charge de l'intimée qui succombe partiellement (cf. art. 64 al. 2 PA). Aucune indemnité n'est due ni à l'autorité inférieure ni à l'intimée (cf. art. 7 al. 3 et art. 9 al. 2 FITAF). (Le dispositif est porté à la page suivante.)

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