

Commission de recours interne des EPF

Beschwerdekommision der
Eidgenössischen Technischen Hochschulen

Commissione di ricorso
dei politecnici federali

Appeals Commission of the
Swiss Federal Institutes of Technology

Procédure no BK 2023 25

Décision du 18 avril 2024

Participants:

les membres de la commission Barbara Gmür ; présidente
Yvonne Wampfler Rohrer ; vice-présidente
Simone Deparis
Nils Jensen
Mathias Kaufmann
Eva Klok
Christina Spengler Walder

Secrétaire juridique Irène Vitous

en la cause

Parties **A.**_____

représenté par Me Yvan Henzer, avocat, Libra Law SA,
Maison du Sport International, av. de Rhodanie 54,
CP 1044,
1001 Lausanne,
recourant

contre

Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),

intimée

Objet **Résiliation des rapports de travail**
(décision de l'EPFL du 21 juin 2023)

Faits:

- A. A._____ (ci-après : le recourant), né le 3 décembre 1964, a été engagé par l'EPFL (ci-après également : l'intimée) le 1^{er} juillet 2014 en qualité de collaborateur scientifique à un taux de 100% au sein du X._____, avec la fonction de «.....». Antérieurement à cette fonction, le recourant a été assistant-doctorant à l'EPFL de décembre 2007 jusqu'à avril 2014.
- B. Le recourant a été en incapacité de travail totale du 7 avril 2021 au 18 juillet 2021. Du 19 juillet 2021 au 31 août 2021, son taux d'incapacité a passé à 50%. Par la suite, il a alterné des périodes d'incapacité totale avec des périodes d'incapacité à 80% ou 90% (doc. 3.1). Du 1^{er} février 2023 au 31 juillet 2023, il a exercé une activité d'enseignement au X._____ à 20%.
- C. Par courrier du 27 septembre 2021 (doc. 3.2), puis du 27 janvier 2022 (doc. 3.3), l'EPFL a notamment informé le recourant de la durée et des modalités de son droit au maintien du salaire. Dans le second courrier, elle lui a en outre indiqué qu'il avait la possibilité de prendre contact avec le médecin du travail de l'EPFL. A la demande de la responsable des ressources humaines, le médecin du travail de l'EPFL a examiné le recourant en date du 30 novembre 2022. Il a considéré que le pronostic pour un retour au travail était défavorable et a conseillé de référer le recourant au médecin-conseil de l'EPFL (doc. 3.4). Par courrier du 9 mars 2022 (doc. 3.5), l'EPFL a informé le recourant que son salaire était garanti jusqu'au 6 avril 2023, et qu'en raison de son activité temporaire d'enseignement à 20% pour le semestre de printemps au X._____, il serait rémunéré à hauteur de ce pourcentage dès le 7 avril 2023. Le 24 avril 2023, le médecin-conseil de l'EPFL a déclaré le recourant en incapacité totale de reprendre quelque activité que ce soit mentionnée dans son cahier des charges (doc. 1.9). Par courrier du 6 juin 2023 (doc. 1.10-1.11), l'EPFL a adressé un projet de résiliation des rapports de travail au recourant et lui a accordé le droit d'être entendu.
- D. Par décision du 21 juin 2023 (doc. 1.3), l'EPFL, se fondant sur les art. 10 al. 3 let. c de la loi fédérale sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) et 20a al. 2 let. b

de l'ordonnance du Conseil des EPF sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (OPers-EPF, RS 172.220.113), a résilié les rapports de travail du recourant avec effet au 30 septembre 2023 au motif que celui-ci était toujours en incapacité d'effectuer le travail convenu et que sa garantie au maintien du salaire de 730 jours avait pris fin le 7 avril 2023. Elle a en outre retenu qu'une rémunération de 20% de son salaire annuel serait versée au recourant jusqu'au 31 juillet 2023 en raison de l'occupation temporaire qu'il avait acceptée. Elle a enfin constaté que le contrat perdurait trois mois en raison du délai de résiliation ordinaire quand bien même elle n'était plus tenue de verser de salaire et que le recourant ne lui devait aucune prestation de travail durant cette période.

- E. En date du 21 août 2023, le recourant, par l'intermédiaire de son mandataire, a déposé un recours (doc. 1 et annexes, doc. 1.00, doc. 1.0 – doc. 1.12) auprès de la Commission de recours interne des EPF (CRIEPF) contre la décision de résiliation des rapports de travail du 21 juin 2023. Il a conclu à ce que l'EPFL lui verse un salaire brut de CHF 73'300.80, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2023, correspondant à son salaire pour la période du 7 avril au 30 septembre 2023, additionné du salaire relatif à six semaines travaillées à 50% durant l'été 2021.

En substance, le recourant, tout en ne s'opposant pas à la résiliation des rapports de travail, a allégué que l'EPFL avait agi avec un manque de diligence flagrant en résiliant le contrat pour le 30 septembre 2023 et non pour fin avril 2023, alors qu'il n'avait plus droit à son salaire depuis le 7 avril 2023. Cette négligence lui aurait causé un préjudice financier important puisqu'il était ainsi privé de son droit aux indemnités de chômage tant que duraient les rapports de travail. Le recourant a de plus fait valoir que le licenciement n'était pas dû à une faute de sa part et qu'il avait dès lors droit à une indemnité de départ au titre de l'art. 49 OPers-EPF, dont il remplissait également les autres conditions. L'EPFL n'avait en outre fait aucun effort pour le garder à son service, supprimant de surcroît sans raison sa charge d'enseignement à 20%.

- F. Dans sa réponse du 21 septembre 2023 (doc. 3.0, doc. 3), accompagnée d'annexes (doc. 3.1-3.6) et du dossier personnel du recourant (doc. 3.7), l'intimée a conclu au rejet du

recours. Elle a affirmé avoir en tous points respecté la législation en vigueur en ne notifiant la décision de résiliation des rapports de travail que le 21 juin 2023. L'évaluation de l'état de santé du recourant devait en effet être faite au plus près de la date de fin du droit au salaire et le droit d'être entendu devait ensuite lui être accordé au sujet du licenciement. L'intimée a contesté ne pas avoir fait tout ce qui était en son pouvoir pour garder le recourant à son service et a reproché à celui-ci son manque de collaboration. Elle a par ailleurs fait valoir qu'il avait clairement été mentionné au recourant que la charge d'enseignement à 20% pour le semestre de printemps 2023 n'était que temporaire. En outre, une résiliation des rapports de travail pour cause d'inaptitude devait être considérée comme due à une faute de l'employé, raison pour laquelle aucune indemnité de départ fondée sur l'art. 49 OPers-EPF n'était due. Enfin, contrairement aux allégations du recourant, la date de fin du droit au salaire avait été correctement calculée.

- G. Dans le délai prolongé à deux reprises à cet effet, le recourant a déposé une réplique, en date du 15 novembre 2023 (doc. 7 et annexes, doc. 7.1).
- H. Le 12 décembre 2023, l'intimée a déposé sa duplique (doc. 9.0, doc. 9).
- I. Par courrier du 17 janvier 2023 (doc. 11), le recourant a renoncé à déposer des observations sur la duplique.
- J. Par décision incidente du 24 janvier 2024 (doc. 12), la CRIEPF a considéré que l'échange d'écritures et la phase d'instruction étaient clos et la cause gardée à juger, sous réserve d'une détermination spontanée ou de mesures d'instruction complémentaires.

Les autres allégations des parties et griefs invoqués seront examinés dans les considérants qui suivent, dans la mesure où ils sont déterminants pour la présente décision.

La Commission de recours interne des EPF considère en droit:

1.

1.1 Selon l'art. 37 al. 3 de la loi du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales (loi sur les EPF, RS 414.110), la CRIEPF statue sur les recours contre les décisions rendues par les EPF. Sont exceptées les décisions relevant de la loi sur la responsabilité de la Confédération, des membres de ses autorités et de ses fonctionnaires (LRCF; RS 170.32).

1.2 La décision du 21 juin 2023 (doc. 1.3), par laquelle l'EPFL a résilié les rapports de travail du recourant avec effet au 30 septembre 2023, est une décision au sens de l'art. 5 PA. Par ailleurs, le recourant possède la qualité pour recourir (art. 48 PA), a respecté les prescriptions de forme ainsi que les délais (art. 50 al. 1 et 52 al. 1 PA). Le recours est donc recevable.

2. La CRIEPF examine en principe librement, avec un plein pouvoir d'examen, les griefs invoqués. Les parties peuvent faire valoir la violation du droit fédéral, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 49 let. a PA), la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 49 let. b PA) ainsi que le grief d'inopportunité (art. 49 let. c PA). Lors du contrôle de l'opportunité, la CRIEPF n'intervient pas sans nécessité. Elle doit faire preuve de retenue dans l'exercice de son libre pouvoir d'examen et ne doit, dans le doute, pas remplacer l'appréciation de l'autorité de première instance par sa propre appréciation.

La procédure étant régie par la maxime inquisitoire, la CRIEPF constate les faits d'office et apprécie librement les preuves; s'il y a lieu, elle procède à l'administration des preuves par le biais de documents, de renseignements des parties ou de tiers, de visites des lieux ou d'expertises (cf. art. 12 PA et art. 40 de la loi de procédure civile fédérale du 4 décembre 1947 [PCF, RS 273], applicable par renvoi de l'art. 19 PA).

En outre, la CRIEPF applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués à l'appui du recours (art. 62 al. 4 PA) ni par l'argumentation juridique développée dans la décision attaquée (cf. MOOR/POLTIER, Droit administratif, vol. II, 3^e éd. 2011, n. 2.2.6.5; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2008,

n. 2.165). En principe, la CRIEPF se limite cependant à l'examen des 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 (ATF 135 I 91 consid. 2.1 et 122 V 11 consid. 1b; ATAF 2009/57 consid. 1.2 et 2007/27 consid. 3.3).

3.

3.1 Les rapports de travail du personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (domaine des EPF) sont régis, à moins que la loi sur les EPF n'en dispose autrement, par la LPers (cf. art. 17 al. 1 de la loi sur les EPF) et par les dispositions d'exécution de l'OPers-EPF (art. 1 al. 1 OPers-EPF en relation avec l'art. 37 al. 3 LPers et l'art. 2 al. 2 de l'ordonnance-cadre du 20 décembre 2000 relative à la loi sur le personnel de la Confédération [ordonnance-cadre LPers, RS 172.220.11]).

3.2 L'employeur peut résilier ordinairement le contrat de travail de durée indéterminée, notamment en raison d'aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat de travail ou mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail (art. 10 al. 3 let. c LPers). L'employé est inapte lorsque, pour des raisons objectives liées à sa personne et à son travail, il n'est pas ou pas suffisamment en mesure d'accomplir le travail convenu dans le contrat de travail. Les problèmes de santé sont des indices clairs d'une inaptitude ou d'une incapacité existante. Dans les cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, il n'y a défaut d'aptitude au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers que si cet état se prolonge dans le temps et qu'il ne faut pas s'attendre à une amélioration prochaine de l'état de santé du travailleur concerné. Ainsi, conformément à l'art. 20b al. 1 let. a et b OPers-EPF, l'employeur peut résilier les rapports de travail de manière ordinaire pour cause d'aptitudes ou de capacités insuffisantes au plus tôt à l'expiration d'un délai de 365 jours d'incapacité de travail durant les deux premières années de service, et d'un délai d'au moins de 730 jours d'incapacité de travail à partir de la troisième année de service. En droit du personnel de la Confédération, ce délai est de deux ans dès la première année de service (cf. art. 31a al. 1 de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération [OPers; RS 172.220.111.3]).

Le motif pris des aptitudes ou capacités insuffisantes de l'employé ne doit pas être retenu à la légère dès lors que l'employeur est tenu, selon l'art. 19 al. 1 LPers, de prendre toutes les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé (arrêts du Tribunal fédéral [TF] 8C_87 / 2017 du 28 avril 2017 consid. 4.2 et 8C_500/2013 du 15 janvier 2014 consid. 8.2; arrêts du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-662/2017 du 31 août 2017 consid. 5.1.3 et A-6277 2014 du 16 juin 2015 consid. 10.3.1). En conséquence, conformément à l'art. 47a al. 1 OPers-EPF (dont la teneur est similaire à celle de l'art. 11a al. 1 OPers s'agissant du personnel de la Confédération), si un collaborateur est empêché de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident, l'autorité compétente doit mettre en œuvre tous les moyens appropriés et raisonnables pour le réintégrer dans le monde du travail (mesures de réadaptation). En cas d'aptitudes ou de capacités insuffisantes d'un employé pour un poste, il doit être vérifié si un poste comparable et raisonnablement exigible dans les circonstances données est proposé au sein de l'Administration fédérale (arrêt du TAF A-5819/2016 du 22 novembre 2017 consid. 3.2.3 ; arrêt du TF 8C_87 / 2017 du 28 avril 2017 consid. 5.4). L'employé est quant à lui tenu de soutenir activement le processus de réinsertion professionnelle dans la mesure de ses possibilités (arrêts du TAF A-5819/2016 du 22 novembre 2017 consid. 3.2.3 ; A-3436/2015 du 30 décembre 2015 consid. 5.4.2).

- 3.3 Dans le cas présent, l'intimée a résilié de manière ordinaire le contrat de travail du recourant sur la base de l'art. 10 al. 3 let. c LPers pour cause de manque d'aptitude, le recourant n'ayant pas satisfait aux exigences de son cahier des charges depuis deux ans et son incapacité ayant été confirmée par le médecin-conseil de l'EPFL le 24 avril 2023.
4. Se pose en premier lieu la question de l'objet du litige dans la présente procédure de recours.
 - 4.1 L'objet du litige dans la procédure de recours ne peut être que ce qui a déjà fait l'objet de la procédure de première instance et ce qui, selon la maxime de disposition, est encore litigieux entre les parties, ce qui résulte à son tour des conclusions des parties,

en particulier des conclusions de recours (ATF 136 II 457 consid. 4.2 et 125 V 413 consid. 1b ; ATF 2014/25 consid. 1.5.2).

4.2

4.2.1 Le recourant fait en première ligne valoir que, en résiliant ses rapports de travail pour le 30 septembre 2023 alors que son droit au salaire était échu le 7 avril 2023, l'EPFL a manqué de diligence dans le traitement de son dossier et lui a causé un préjudice financier important puisqu'il s'est retrouvé pour cette période privé de son droit à la sécurité sociale – en particulier de son droit aux indemnités de l'assurance-chômage –, en violation du Pacte international du 16 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (RS 0.103.1) auquel la Suisse a adhéré. Il requiert la réparation de ce préjudice financier, qu'il chiffre à CHF 65'503.05, soit au montant correspondant à son salaire pour la période du 7 avril au 30 septembre 2023.

4.2.2 La CRIEPF constate que, dans son dispositif, la décision attaquée se prononce uniquement sur la résiliation des rapports de travail du recourant et ses conséquences, et non sur la question d'une responsabilité de l'EPFL envers celui-ci du fait d'actes prétendument contraires au droit. Dès lors, les griefs relatifs à ce dernier point dépassent l'objet du litige. La CRIEPF relève encore qu'elle ne serait de toute manière pas compétente pour statuer sur un recours contre une décision de l'EPFL à leur propos. L'action en dommages-intérêts contre l'EPFL pour des préjudices résultant de la violation du devoir de sollicitude de l'employeur ou d'autres normes relève en effet de la LRCF ; or, les décisions rendues sur le fondement de cette loi sont exclues de la compétence de la CRIEPF en vertu de l'art. 37 al. 3 *in fine* de la loi sur les EPF.

Par conséquent, la CRIEPF n'entrera pas en matière sur les arguments du recourant relatifs au préjudice financier allégué du fait de la résiliation des rapports de travail pour une date ultérieure à près de six mois suivant l'expiration du droit au salaire du recourant. Celui-ci est cas échéant renvoyé à requérir une décision de première instance de l'EPFL, autorité compétente en la matière (art. 19 al. 3 LRCF, cf. arrêt du TAF A-589/2019 du 12 novembre 2019 consid. 1.2).

4.3

4.3.1 Ensuite, le recourant conclut à une indemnité correspondant à six mois de salaire fondée sur l'art. 49 OPers-EPF. Il met en avant son âge, son ancienneté (15 ans au service de l'EPFL), ses bonnes performances et le fait que le licenciement ne saurait être considéré comme dû à une faute de sa part, ce d'autant plus que sa maladie aurait pour cause le mobbing de son employeur. Il allègue également que l'EPFL n'a pas respecté l'art. 19 LPers puisqu'elle n'a jamais cherché à le garder à son service – résiliant de surcroît sans raison une occupation temporaire d'enseignement à 20% pour laquelle il avait offert sa capacité de travail – ni ne l'a soutenu dans sa transition professionnelle. Il fait en outre valoir les conséquences pénibles du congé l'empêchant d'accéder aux indemnités de l'assurance-chômage. Le recourant évoque également l'art. 23 OPers-EPF comme fondement de son droit à une indemnité. Il allègue enfin que la date de fin du droit au salaire a été mal calculée par l'EPFL dès lors que celle-ci n'a pas pris en compte six semaines durant lesquelles il a travaillé à 50% durant l'été 2021, et réclame un montant correspondant à trois semaines de salaire de ce chef (cf. doc. 1 p. 6-7 et doc. 7 p. 4-5).

4.3.2 Il ressort de cet argumentaire que le recourant reconnaît qu'il n'est pas apte à exercer l'activité prévue par son cahier des charges. Il ne conteste pas le licenciement pour inaptitude par le présent recours, ni ne demande le maintien de son emploi ou une indemnisation pour licenciement objectivement injustifié au sens de l'art. 34b al. 1 let. a LPers. L'objet du recours est donc uniquement l'indemnité de départ que l'intimée n'a pas accordée par la décision attaquée, ainsi que la date de la fin du droit au salaire.

5. Il convient ci-après d'examiner en premier lieu si l'instance précédente a eu raison de ne pas octroyer une indemnité fondée sur l'art. 49 OPers-EPF au recourant.

5.1 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 (art. 19 al. 2 LPers). Conformément à l'art. 19 al. 3 LPers, il lui verse une indemnité à certaines conditions, notamment s'il travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante (let. a), ou s'il est employé

de longue date ou a atteint un âge déterminé (let. b). Aux termes de l'art. 49 al. 1 OPers-EPF, qui concrétise la disposition qui précède, les collaborateurs licenciés sans qu'il y ait faute de leur part reçoivent une indemnité si l'une des conditions suivantes est remplie: a. les rapports de travail auprès d'un employeur au sens de l'art. 3 LPers ont duré 20 ans au minimum, sans interruption; b. le collaborateur a 50 ans révolus; c. le collaborateur travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante.

- 5.2 Pour qu'une indemnité soit versée, il faut que le licenciement soit intervenu sans faute de la personne engagée (arrêt du TF 8C_504/2017 du 9 mars 2018 consid. 5.2). Dans le cadre de la réglementation régissant le personnel de la Confédération, la résiliation des rapports de travail est notamment considérée comme fautive lorsque l'employeur y met fin pour l'un des motifs prévus à l'art. 10 al. 3 let. a-d ou al. 4 LPers ou pour un autre motif objectif dont la faute incombe à la personne engagée (art. 31 al. 1 let. a OPers). Par conséquent, et en suite de l'entrée en vigueur, au 1^{er} janvier 2017, du nouvel art. 78 al. 3 let. b OPers, aucune indemnité au sens de l'art. 19 al. 3 LPers n'est versée aux personnes dont les rapports de travail sont résiliés après l'expiration des délais prévus à l'art. 31a OPers – qui est le pendant de l'art. 20b OPers-EPF – pour cause d'aptitude ou de capacité insuffisante, notamment en raison d'une incapacité de travail de longue durée due à une maladie (art. 78 al. 3 let. b OPers ; cf. arrêt du TF 8C_391/2019 consid. 3.3 ; arrêts du TAF A-3006/2017 du 4 décembre 2018 consid. 4.3.3.2 et A-3796/2018 consid. 3.4.2).

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral (arrêt 8_C 312/2021 du 22 avril 2022 consid. 4.5), il y a lieu de procéder à une interprétation systématique de l'art. 49 OPers-EPF au regard de l'OPers qui règle, pour le personnel de la Confédération, le versement de l'indemnité prévue à l'art. 19 LPers (cf. art. 78 OPers) et contient une définition des situations dans lesquelles une résiliation est considérée comme due à la faute de l'employé (cf. art. 31 OPers). En conséquence, depuis la modification de l'OPers entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, aucune indemnité fondée sur l'art. 49 OPers-EPF n'est due lorsque les rapports de travail sont résiliés à l'expiration des délais fixés à l'art. 20b OPers-EPF (résiliation des rapports de travail en cas d'incapacité de travail pour cause

de maladie ou d'accident) pour cause d'aptitude ou de capacité insuffisante, une telle résiliation étant désormais considérée comme relevant de la faute de l'employé.

- 5.3 En revanche, malgré la modification de l'OPers du 1^{er} janvier 2017, l'employeur reste tenu, en cas d'inaptitude de l'employé, de prendre toutes les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service (arrêts du TAF A-5159/2017 du 18 février 2019 consid. 4.2.3, A-3006/2017 du 4 décembre 2018 consid. 4.3.3.2 et A-3796/2018 du 22 novembre 2018 consid. 3.4.2 s.). En l'espèce, la légitimité du licenciement n'est pas remise en question (cf. consid. 4.3 ci-dessus). Il n'est donc pas nécessaire d'examiner si l'instance précédente a épuisé toutes les possibilités raisonnables du maintien en emploi du recourant, ce que celui-ci conteste (cf. arrêt du TF 8C_391/2019 consid. 4.2.1).
- 5.4 Dans le cas présent, l'autorité inférieure a résilié les rapports de travail avec le recourant pour le 30 septembre 2023 pour cause d'inaptitude. Le recourant ne conteste pas que les rapports de travail ont été résiliés valablement sur la base de l'art. 10 al. 3 let. c LPers à l'issue du délai prévu à l'art. 20b al. 1 let. b OPers-EPF (cf. consid. 4.3 ci-dessus). En application de l'arrêt du Tribunal fédéral 8_C 312/2021 du 22 avril 2022 cité au consid. 5.2 ci-dessus, qui interprète l'art. 49 OPers-EPF au regard des dispositions topiques de l'OPers, la résiliation est donc considérée comme fautive (cf. art. 31 al. 1 let. a OPers). Le fait que le recourant soit selon ses dires tombé malade en raison du mobbing de son employeur n'est dans ce contexte pas pertinent (cf. arrêt du TF 8C_391/2019 consid. 4.2.2). Par conséquent, l'octroi d'une indemnité sur le fondement des art. 19 al. 3 LPers et 49 OPers-EPF est exclu (cf. art. 78 al. 3 let. b et c OPers) et c'est donc à juste titre que l'EPFL ne l'a pas accordée.
6. Dans son recours (doc. 1 p. 6 ch. 33), le recourant invoque encore l'art. 23 OPers-EPF comme fondement de l'indemnité qu'il réclame. Cet article prévoit que les EPF peuvent fournir « d'autres prestations » afin d'éviter les cas de rigueur. Ainsi que le relève l'intimée dans sa réponse, il découle de l'interprétation systématique de cet article, lequel est le dernier de la section 2 du chapitre 3 de l'OPers-EPF intitulée

« Restructurations », qu'il est applicable en cas de restructurations. Or, la fin des rapports de travail du recourant n'est pas liée à une restructuration, ce qui semble exclure l'application de cette disposition en l'espèce. En tout état de cause, l'art. 23 OPers-EPF est formulé de façon potestative (« Kann-Vorschrift ») et le recourant ne saurait en déduire aucun droit. Le recourant n'évoque du reste plus cette disposition dans sa réplique.

7. Le recourant allègue enfin dans son recours (doc. 1 p. 7 ch. 36) que la fin du droit à la rémunération a été mal calculée par l'EPFL, dès lors qu'il a travaillé durant six semaines à 50% au cours de l'été 2021. Le droit au salaire devrait selon lui être prolongé de trois semaines (à savoir six semaines x 50%, équivalant à un montant brut de CHF 7'797.75), soit jusqu'au 27 avril 2023.

Ce grief tombe à faux. En effet, comme le mentionne l'intimée dans sa réponse (doc. 3 p. 9), l'art. 36a^{bis} al. 2 OPers-EPF prévoit la prise en compte identique, dans la durée du maintien du salaire, des jours pendant lesquels les collaborateurs sont totalement ou partiellement incapables de travailler. Il s'ensuit que les jours durant lesquels le recourant a travaillé à 50% ne donnent pas de droit à une prolongation du délai prévu par l'art. 20b al. 1 let. b OPers-EPF relatif au maintien du salaire en cas de maladie.

8. La CRIEPF constate encore que c'est à tort que le recourant prétend au versement de son salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé.

En effet, selon la jurisprudence, l'employeur n'est tenu de verser son salaire ordinaire à l'employé à l'expiration du délai de protection de 730 jours que lorsque celui-ci est apte à effectuer le travail convenu par le contrat de travail et lui a proposé sa capacité de travail. Le salaire n'est donc en principe dû que pour une prestation de travail conforme au contrat (arrêt du TAF A-3006/2017 du 4 décembre 2018 consid. 7). En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant n'était plus en mesure d'effectuer le travail prévu par le contrat, étant au moment du licenciement en incapacité de travail liée au poste de travail à 80%, et n'a ni offert sa capacité de travail ni effectué le travail prévu par le contrat après l'expiration du délai de 730 jours de l'art. 20b al. 1 let. b OPers-EPF. L'allégation selon laquelle il était apte à continuer son activité d'enseignement à 20%

et avait offert sa capacité de travail à cet égard après le 31 juillet 2023 n'est dans ce contexte pas déterminante. C'est en conséquence à juste titre que l'EPFL n'a pas versé au recourant son salaire ordinaire, ni même son salaire au prorata de sa capacité de travail alléguée de 20%, jusqu'à la fin du délai de congé.

9. Au vu de ce qui précède, il convient en résumé de nier le droit du recourant au versement d'une indemnité. Le recours s'avère donc infondé et doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.
10. Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

Vu l'issue du litige, il ne se justifie pas d'accorder de dépens au recourant (cf. art. 64 al. 1 PA *a contrario*). En tant qu'autorité fédérale partie, l'intimée n'a pas droit à une indemnité (art. 8 al. 5 de l'ordonnance sur les frais et indemnités en procédure du 10 septembre 1969 [RS 172.041.0], applicable par renvoi de l'art. 22 de l'ordonnance sur la Commission de recours interne des EPF [OCREPF ; RS 414.110.21]).

Par ces motifs, la Commission de recours interne des EPF décide:

1. Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.
2. Il n'est pas perçu de frais de procédure ni alloué de dépens.
3. La présente décision est notifiée par écrit aux parties, avec avis de réception.

Au nom de la Commission de recours interne des EPF

La présidente :

La secrétaire juridique :

Barbara Gmür

Irène Vitous

Voies de droit :

Conformément à l'art. 50 PA, la présente décision peut faire l'objet d'un recours dans un délai de **30 jours** dès sa notification. Le recours sera adressé au Tribunal administratif fédéral, case postale, 9023 St-Gall. Il doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire. La décision attaquée ainsi que les pièces invoquées comme moyens de preuve seront jointes au recours (art. 52 PA).