



Arrêt du 5 août 2021

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Christine Ackermann, Claudia Pasqualetto Péquignot, juges,
Manon Progin, greffière.

Parties

A. _____,
représenté par
Maître Inès Feldmann Wyler, avocate,
Étude Budin & Associés,
recourant,

contre

Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),
Ressources humaines,
intimée,

Commission de recours interne des EPF,
autorité inférieure.

Objet

Fonction publique ; résiliation du contrat de travail,

recours contre la décision de la Commission de recours interne des EPF du 2 avril 2020.

Faits :**A. Le rapport contractuel entre les parties**

A.a Par contrat de travail de durée indéterminée des 25 juin et 7 juillet 2003, A._____ (ci-après : l'employé), né le (...), a été engagé par l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (ci-après : l'EPFL ou l'employeur) en qualité de spécialiste système, à un taux de 100%, au sein des services généraux informatiques de la Faculté (...), avec effet au 1^{er} octobre 2003.

A.b Du 7 juillet 2016 jusqu'au 17 juin 2018, l'employé a été en incapacité totale de travailler pour cause de maladie, ce qui a été attesté par certificats médicaux mensuels successifs.

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

B.a En raison de la fin de la garantie au salaire de l'art. 36a de l'ordonnance du Conseil des EPF du 15 mars 2001 sur le personnel des écoles polytechniques fédérales (OPers-EPF, RS 172.220.113), dans sa version alors en vigueur (désormais art. 36a^{bis} OPers-EPF), l'employeur a, par décision du 8 mars 2018, résilié les rapports de travail de l'employé pour le 30 juin 2018, conformément aux art. 10 al. 3 let. f de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) et 20a al. 2 let. b OPers-EPF.

B.b Le 18 avril 2018, l'employé a interjeté recours (procédure n° [...]) contre la décision précitée auprès de la Commission de recours interne des EPF (ci-après : la CRIEPF), concluant notamment à son annulation et à l'octroi de l'effet suspensif.

B.c Par décision incidente du 24 mai 2018, la CRIEPF a rejeté la requête d'octroi de l'effet suspensif.

B.d Le 26 mai 2018, l'employé a informé l'employeur et la CRIEPF qu'il était fort probable qu'il reprenne son activité à l'EPFL à 100% à partir du 16 juin 2018 et il a demandé que des mesures provisionnelles soient prises pour faciliter son retour à son poste de travail.

B.e Dans sa détermination du 8 juin 2018, l'employeur a indiqué qu'il avait mandaté un médecin-conseil afin d'évaluer la situation médicale de l'employé et qu'en raison de l'absence prolongée de ce dernier, un remplaçant

avait été engagé, de sorte qu'il n'était pas en mesure d'offrir un poste à l'employé.

B.f Le 11 juin 2018, l'employé a produit un certificat médical attestant qu'il était en mesure de reprendre son activité professionnelle à 100% dès le 18 juin 2018.

B.g Par mémoire du 24 juin 2018, l'employé a formé recours auprès du Tribunal administratif fédéral (ci-après : le Tribunal) contre la décision incidente de la CRIEPF du 24 mai 2018 rejetant sa requête d'octroi de l'effet suspensif.

B.h Le 6 juillet 2018, dès lors que le rapport médical du médecin-conseil indiquait qu'aucun élément objectif ne permettait de douter de la récupération d'une capacité de travail à 100% au 18 juin 2018, l'employeur a informé l'employé qu'il annulait sa décision de résiliation des rapports de travail du 8 mars 2018. Il a également fait savoir qu'en raison d'une restructuration, il n'avait pas de poste à lui proposer dans le service dans lequel il travaillait avant son absence, mais qu'il continuait à chercher un poste correspondant à ses compétences dans un autre service.

Dans le délai imparti à cet effet par la CRIEPF, l'employeur a, par décision du 6 août 2018, formellement annulé sa décision de résiliation des rapports de travail du 8 mars 2018.

B.i Par décision du 9 août 2018, la CRIEPF a pris acte de la décision de l'employeur du 6 août 2018 annulant sa décision de résiliation des rapports de travail du 8 mars 2018, a radié du rôle le recours, en tant qu'il portait sur l'annulation de dite décision, et a déclaré le recours et les autres requêtes irrecevables pour le surplus.

B.j Par arrêt du 24 août 2018 (A-3625/2018), le Tribunal a radié du rôle le recours du 24 juin 2018 formé par l'employé contre la décision incidente de la CRIEPF du 24 mai 2018.

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

C.a Le 13 juillet 2018, l'employeur a adressé à l'employé un projet de résiliation des rapports de travail en application de l'art. 10 al. 3 let. e LPers.

L'employé a exercé son droit d'être entendu en date du 27 août 2018.

C.b Par décision du 10 septembre 2018, l'employeur a résilié les rapports de travail de l'employé pour le 31 décembre 2018, conformément aux art. 10 al. 3 let. e LPers et 20a al. 2 let. b OPers-EPF. L'employeur a motivé cette décision par le fait qu'il n'était pas en mesure d'offrir à l'employé un poste correspondant à ses compétences, étant donné qu'une réorganisation ayant conduit à la suppression du poste qu'il occupait avait eu lieu pendant son absence et que les recherches entreprises dans les autres facultés étaient restées vaines. L'employeur indiquait toutefois que, si un poste devait être trouvé dans l'intervalle, la procédure de résiliation serait annulée. Répondant aux allégations de congé-représailles de l'employé, l'employeur précisait également qu'il ignorait tout d'une dénonciation ou d'un signalement effectué(e) par celui-ci auprès de l'ombudsman du Conseil des EPF (ci-après : l'ombudsman) relativement à l'utilisation de l'infrastructure et du matériel de l'EPFL par une société privée.

C.c Le 10 octobre 2018, l'employé a interjeté recours (procédure n° [...]) auprès de la CRIEPF contre la décision de l'employeur du 10 septembre 2018, concluant, sous suite de frais et dépens, à son annulation et à ce qu'il soit réintégré à son poste de travail. Il a également requis l'octroi de l'effet suspensif avec paiement du salaire jusqu'à l'issue de la procédure et a conclu, à titre provisionnel, à ce qu'un bureau de l'EPFL lui soit attribué jusqu'à droit connu et à ce que des mesures de protection soient mises en place, conformément aux Directives du Conseil des EPF du 23 mai 2012 sur le traitement des signalements faits par des employés du domaine des EPF et concernant des comportements juridiquement ou éthiquement incorrects (ci-après : les Directives relatives au service d'ombudsman du Conseil des EPF), par crainte de représailles suite à une dénonciation qu'il a indiqué avoir effectuée. Enfin, il a formulé différentes réquisitions de preuves tendant notamment à l'audition des Prof. B._____, C._____, et D._____ et de E._____, coordinatrice de la plateforme informatique de l'Institut (...) de l'EPFL, ainsi qu'à la production, par l'employeur, du contrat de travail et du cahier des charges de son remplaçant.

C.d Le 14 décembre 2018, l'employé a requis la production, par l'employeur, des contrats de travail et des cahiers des charges des informaticiens F._____ et G._____ et de ceux nouvellement engagés dans la faculté, notamment en remplacement de H._____, parti à la retraite.

C.e Par décision incidente du 27 décembre 2018, la CRIEPF a partiellement admis les réquisitions de preuves de l'employé et a imparté un délai à l'employeur pour produire les contrats de travail et les cahiers des charges des informaticiens nouvellement engagés par l'employeur depuis le

8 juin 2018 au sein de la Faculté (...) et pour fournir des renseignements à propos du remplacement de H. _____ ainsi que, le cas échéant, le contrat de travail et le cahier des charges de son remplaçant.

L'employeur a produit les pièces et fourni les informations requises le 11 janvier 2019.

C.f Par décision incidente du 8 janvier 2019, la CRIEPF a rejeté la requête d'octroi de l'effet suspensif déposée par l'employé en date du 10 octobre 2018.

C.g Le 12 janvier 2019, l'employé a demandé à la CRIEPF de rectifier la décision précitée.

Par décision incidente du 22 janvier 2019, la CRIEPF a transmis cette demande au Tribunal comme objet de sa compétence. Par arrêt du 15 mai 2019 (A-430/2019), celui-ci a rejeté le recours formé par l'employé contre la décision incidente de la CRIEPF du 8 janvier 2019.

C.h Par décision incidente du 25 mars 2019, la CRIEPF a partiellement admis la réquisition de preuves de l'employé tendant à la production des contrats de travail et des cahiers des charges de F. _____ et G. _____ et a imparti un délai à l'employeur pour produire le cahier des charges ainsi que le descriptif de chacun des deux postes occupés par F. _____ et G. _____ ainsi que pour donner tous renseignements utiles à propos des circonstances ayant conduit à leur engagement.

L'employeur a produit les pièces et fourni les informations requises le 8 avril 2019.

C.i Par décision incidente du 24 avril 2019, la CRIEPF a communiqué à l'ombudsman la dénonciation effectuée par l'employé dans son mémoire de recours du 10 octobre 2018 et ses déterminations du 14 décembre 2018.

Le 27 mai 2019, l'employé a interjeté recours auprès du Tribunal contre la décision précitée. Par arrêt du 17 juillet 2019 (A-2507/2019), celui-ci a pris acte du retrait du recours de l'employé contre la décision de la CRIEPF du 24 avril 2019 et a rayé la cause du rôle. La CRIEPF a ensuite transmis la dénonciation de l'employé à l'ombudsman en date du 26 août 2019.

C.j Dans sa réplique du 4 mai 2019, l'employé a complété ses conclusions en ce sens que l'employeur devait être condamné à lui verser un montant

de presque 150'000 francs avec intérêts, le manque à gagner sur son salaire de (son employeur précédent) ainsi que le montant correspondant à son réalignement salarial rétroactif depuis 2003. Il a également requis que le dossier de la cause n° (...) soit joint au dossier de la cause n° (...).

C.k Dans ses observations finales du 21 juin 2019, l'employé a requis des mesures d'instruction complémentaires consistant dans l'audition des Prof. C._____, D._____, B._____ et I._____, de J._____, du Dr. K._____ et de L._____.

C.l Par décision incidente du 4 juillet 2019, la CRIEPF a rejeté la requête de l'employé portant sur la conduite de mesures d'instruction complémentaires et a ordonné que les pièces figurant au dossier de la cause n° (...) soient versées au dossier de la cause n° (...).

C.m Par décision du 2 avril 2020, la CRIEPF a partiellement admis le recours de l'employé du 10 septembre 2018 et a astreint l'employeur à lui verser une indemnité équivalente à dix mois de salaire brut, toutes autres ou plus amples conclusions et réquisitions étant rejetées.

Elle a considéré en substance que la conclusion de l'employé tendant au paiement d'un montant de 150'000 francs à titre de parts de salaire non versées était irrecevable, que la résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 n'était pas entachée d'un vice qualifié au sens de l'art. 34c al. 1 LPers, de sorte que l'employé n'avait pas droit à la réintégration, mais qu'elle avait été prononcée en l'absence de motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 34b al. 1 let. a LPers, dans la mesure où il n'était pas établi que le poste de l'employé avait disparu, respectivement qu'aucun autre poste n'eût été raisonnablement exigible de lui.

D. L'instance devant le Tribunal de céans

D.a Le 20 mai 2020, A._____ (ci-après : le recourant), par l'intermédiaire de sa mandataire, a interjeté recours auprès du Tribunal contre la décision du 2 avril 2020 de la CRIEPF (ci-après également : l'autorité inférieure), concluant principalement, sous suite de frais et dépens, à ce que dite décision soit réformée en ce sens qu'il est constaté que la décision de résiliation des rapports de travail rendue le 10 septembre 2018 par l'EPFL (ci-après également : l'intimée) est nulle, subsidiairement à ce qu'elle soit annulée ex tunc, à ce qu'il soit réintégré dans ses fonctions antérieures au sein de l'EPFL au même taux d'activité, aux mêmes conditions et avec maintien de tous ses droits d'ancienneté, et à ce que lui soit allouée, en

capital et intérêts, l'intégralité de ses conclusions en paiement prises par-devant la CRIEPF dans la procédure n° (...). Subsidiairement, le recourant a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que la décision de l'autorité inférieure du 2 avril 2020 soit annulée et l'affaire renvoyée à celle-ci pour complément d'instruction et nouvelle décision dans le sens des considérants.

A l'appui de son recours, le recourant a invoqué en substance que la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 était discriminatoire, car elle avait notamment été prise en raison de son absence pour cause de maladie, et que l'autorité inférieure avait rendu une décision inopportune, contraire au droit fédéral et entachée d'excès ou d'abus du pouvoir d'appréciation, dans la mesure où elle avait constaté que le degré d'illicéité de la décision litigieuse était élevé mais n'avait pas considéré que celle-ci comportait un vice suffisamment grave pour entraîner sa nullité. Le recourant a également fait valoir que l'autorité inférieure avait constaté les faits de manière inexacte ou incomplète, dès lors qu'elle avait refusé de donner suite à ses réquisitions de preuves qui auraient permis d'accréditer ses allégations relatives à l'existence d'un congé-représailles. Par conséquent, le recourant a requis que le Tribunal procède, dans le cadre de l'instruction du recours, à l'audition des Prof. B._____, C._____ et D._____ ainsi que de J._____ et que l'intimée produise l'intégralité de la messagerie informatique du recourant pour toute sa période d'emploi, assortie d'une déclaration d'exhaustivité.

D.b Par courrier du 25 juin 2020, l'autorité inférieure a indiqué qu'elle renonçait à prendre position sur le recours et qu'elle se référait à sa décision du 2 avril 2020. Elle a également produit le dossier complet de la cause.

D.c Le 26 juin 2020, l'intimée a déposé sa réponse au recours, concluant principalement à son rejet et, subsidiairement, à ce que la décision de l'autorité inférieure du 2 avril 2020 soit réformée en ce sens que l'intimée ne doit aucune indemnité complémentaire au recourant en dehors de celle qui découle de la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 ou, du moins, une indemnité inférieure à celle fixée par l'autorité inférieure dans sa décision du 2 avril 2020.

L'intimée a allégué en substance que le poste du recourant avait été supprimé suite à une réorganisation des services informatiques intervenue dans le courant de l'année 2017, alors que tout indiquait que le recourant ne reviendrait pas, que le retour du recourant à la mi-juin 2018 était complètement inattendu, de sorte qu'il n'avait pas été possible de le préparer,

et qu'aucun autre poste mis au concours depuis son retour de maladie ne correspondait à son profil. L'intimée a également contesté la thèse du congé-représailles avancée par le recourant et a conclu au rejet des mesures d'instruction qu'il demandait.

D.d Dans sa réplique du 24 août 2020, le recourant a exposé que la réorganisation alléguée par l'intimée n'était nullement établie et que celle-ci avait eu connaissance de la dénonciation qu'il avait effectuée à l'interne puis à l'ombudsman relativement à l'utilisation de l'infrastructure et du matériel de l'EPFL par une société privée. Pour étayer ses allégations de congé-représailles, le recourant a requis que le Tribunal procède, à titre complémentaire, à l'audition de M. _____, de N. _____, de O. _____ et du Dr. K. _____. Il a également requis la production, par l'intimée, de l'intégralité des documents susceptibles d'établir la connaissance par l'EPFL, en particulier par son décanat, de l'existence, du contenu et de l'auteur de la dénonciation concernant l'usage illicite des locaux de l'EPFL par la société X. _____ SA ou toute autre spin-off, entre le 1^{er} janvier 2007 et le 5 novembre 2018.

D.e Par courrier du 8 septembre 2020, l'autorité inférieure a indiqué qu'elle renonçait à déposer une duplique et qu'elle s'en remettait à justice s'agissant des mesures d'instruction demandées par le recourant.

D.f Ayant été informé de l'existence de la présente procédure par ordonnance du Tribunal du 4 septembre 2020, le Président du Conseil des EPF a, par courrier du 28 septembre 2020, fait savoir que la procédure ouverte par-devant le Conseil des EPF suite à la plainte déposée par le recourant à l'encontre de l'ombudsman était suspendue jusqu'à ce que le Tribunal ait statué dans la présente cause.

D.g Le 29 septembre 2020, l'intimée a déposé sa duplique. Elle a contesté les allégations de congé-représailles du recourant, celles-ci étant sans fondement, et a rappelé que les licenciements avaient été prononcés pour des motifs objectifs, à savoir une absence pour longue maladie et des impératifs économiques. L'intimée a également répété qu'elle n'avait pas eu connaissance de plaintes déposées par le recourant, de sorte que les mesures d'instruction demandées par celui-ci étaient sans pertinence.

D.h Dans sa triplique du 23 novembre 2020, le recourant a fait valoir en substance que les véritables raisons de son licenciement n'étaient pas établies, de sorte que les mesures d'instruction complémentaires qu'il sollicitait étaient pertinentes. Par conséquent, il a maintenu les réquisitions de

preuves déjà formulées et a également requis la production, par l'intimée, de tous les courriels qu'il a échangés avec le service des ressources humaines de l'EPFL, en particulier avec M. _____ et avec la direction de la faculté en la personne de N. _____ et du Dr. K. _____, portant, dans la rubrique « concerne », les mentions « P. _____ » ou « X. _____ SA », de tous les courriels et documents écrits du décanat de l'EPFL dans ce contexte depuis 2010 et jusqu'au 5 novembre 2018 concernant les irrégularités relatives à la présence sur le site de la société X. _____ SA et à l'éviction consécutive de cette société des locaux qu'elle occupait sans droit sur le site de l'EPFL, de tous les courriels et documents écrits adressés par la CRIEPF au doyen, à M. _____ et à N. _____ dans ce contexte, de tous les courriels et documents écrits adressés par l'ombudsman au décanat de l'EPFL, à M. _____ et à N. _____ dans ce contexte entre le 28 mai 2018 et le 5 novembre 2018 ainsi que de tous documents susceptibles d'établir l'identité des personnes, au sein de la société X. _____ SA, ayant obtenu la délivrance d'une carte Camipro entre le 28 mars 2013 et le 5 novembre 2018.

D.i Par ordonnance du 27 novembre 2020, le Tribunal a invité l'autorité inférieure et l'intimée à déposer une quadruplique et la seconde à faire parvenir les pièces dont le recourant demandait la production dans sa triplique.

D.j Par courrier du 15 décembre 2020, l'autorité inférieure a indiqué qu'elle renonçait à déposer une quadruplique et qu'elle se référait en intégralité à sa décision du 2 avril 2020.

D.k Le 20 janvier 2021, l'intimée a déposé sa quadruplique, dans laquelle elle s'est essentiellement référée aux arguments déjà exposés dans ses précédentes écritures. Elle a également produit quelques courriels partiellement caviardés ainsi qu'un courrier du 11 mai 2018 adressé à la société X. _____ SA, dans lequel M. _____ demandait à cette dernière de libérer les locaux qu'elle occupait dans un bâtiment de l'EPFL avant le 30 juin 2018. L'intimée a indiqué qu'elle ne pouvait pas donner suite aux autres réquisitions de preuves, car, d'une part, aucune pièce correspondante n'avait été trouvée dans les dossiers informatiques et physiques et, d'autre part, la production des documents susceptibles d'établir l'identité des personnes au sein de la société X. _____ SA ayant obtenu la délivrance d'une carte Camipro entre le 28 mars 2013 et le 5 novembre 2018 constituerait une atteinte à la protection des données de ces personnes.

D.l Dans ses déterminations finales du 10 mars 2021, le recourant a rappelé que les motifs économiques censés justifier son licenciement et invoqués par l'intimée n'étaient pas établis. Il a également fait valoir que les pièces produites par l'intimée démontraient qu'il avait informé N. _____ et son supérieur hiérarchique, le Dr. K. _____, des irrégularités en lien avec les activités de la société X. _____ SA le 28 mars 2013 déjà, soit antérieurement à la décision de résiliation des rapports de travail. Enfin, il a constaté que l'intimée n'avait que partiellement produit les pièces que le Tribunal l'avait invitée à produire et il a requis qu'elle soit sommée de donner suite à cette réquisition.

D.m Par ordonnance du 4 mai 2021, le Tribunal a requis de l'intimée qu'elle produise le courrier ou courriel du doyen donnant instruction à M. _____ de faire évacuer la société X. _____ SA des locaux de l'EPFL et qu'elle précise pourquoi le doyen avait donné cette instruction.

D.n Le 20 mai 2021, l'intimée a indiqué n'avoir pas trouvé de courrier ou de courriel du doyen donnant instruction à M. _____ de faire évacuer la société X. _____ SA des locaux de l'EPFL.

En tant que de besoin, les autres faits et arguments pertinents des parties seront examinés dans les considérants en droit ci-dessous.

Droit :

1.

1.1 La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), à moins que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) ou la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales (loi sur les EPF, RS 414.110) n'en disposent autrement (cf. art. 37 LTAF et art. 37 al. 1 de 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.

1.2 Conformément à l'art. 31 LTAF, le Tribunal connaît, sous réserve des exceptions prévues à l'art. 32 LTAF, non pertinentes en l'espèce, des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA rendues par les autorités énumérées à l'art. 33 LTAF. Conformément à l'art. 62 al. 2 OPers-EPF, les décisions de la CRIEPF, qui est une autorité précédente au sens de l'art. 33 let. f LTAF (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-4539/2019 du 6 avril 2021 consid. 1.1 ; A-1714/2019 du 3 septembre 2020 consid. 1.1 ;

MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2^{ème} éd. 2013, n° 1.34, note de bas de page n° 98), peuvent faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif fédéral. En l'occurrence, le recours du 20 mai 2020 est dirigé contre la décision de la CRIEPF du 2 avril 2020, de sorte que le Tribunal est compétent pour connaître du présent litige.

1.3 Le recourant a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. En tant que destinataire de la décision attaquée qui lui fait grief, il est particulièrement atteint et a un intérêt digne de protection à requérir son annulation ou sa modification (cf. art. 48 al. 1 PA). Il dispose ainsi de la qualité pour recourir.

1.4

Au préalable, il convient de se prononcer sur la recevabilité de certaines des conclusions des parties.

1.4.1

1.4.1.1 Le recourant conclut notamment, à titre principal, à ce que l'intégralité de ses conclusions en paiement prises par-devant l'autorité inférieure dans la procédure n° (...) lui soit allouée, en capital et intérêts.

1.4.1.2 En procédure administrative contentieuse, l'objet du litige (*Streitgegenstand*) est défini par trois éléments : l'objet du recours (*Anfechtungsobjekt*), les conclusions du recours et, accessoirement, les motifs de celui-ci. Le contenu de la décision attaquée, en particulier son dispositif, délimite l'objet du litige (cf. arrêts du Tribunal fédéral [TF] 8C_702/2019 du 17 septembre 2020 consid. 5.2 ; 2C_612/2007 du 7 avril 2008 consid. 4.1). Si le dispositif renvoie expressément aux considérants, ceux-ci font partie du dispositif dans la mesure du renvoi (cf. ATAF 2014/24 consid. 1.4.1). En vertu du principe de l'unité de la procédure, l'autorité de recours ne peut statuer que sur des points que l'autorité inférieure a examinés ou aurait dû examiner. C'est pourquoi, dans ses conclusions, le recourant ne peut en principe que réduire l'objet du litige – en renonçant à remettre en cause certains points de la décision entreprise – et non pas l'élargir (cf. ATF 144 I 359 consid. 4.3 ; 142 I 155 consid. 4.4.2 ; 136 II 457 consid. 4.2 ; ATAF 2014/24 consid. 1.4.1 ; 2010/5 consid. 2 ; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, *op. cit.*, n° 2.208). Exceptionnellement, de nouvelles conclusions peuvent être admises devant l'autorité de recours, à la condition qu'elles soient en rapport très étroit avec l'objet du litige traité et que l'administration ait eu l'occasion de se prononcer à leur sujet au

cours de la procédure (cf. ATF 130 V 501 consid. 1.2 ; 122 V 34 consid. 2a ; ATAF 2009/37 consid. 1.3.1 ; arrêts du TAF A-3763/2011 du 3 juillet 2012 consid. 1.4.1 ; A-4674/2010 du 22 décembre 2011 consid. 1.2.1 ; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n° 2.210 ; SEETHALER/PORTMANN, in : Waldmann/Weissenberger [édit.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2^{ème} éd. 2016, art. 52 PA n° 38).

Par ailleurs, lorsque le recours est dirigé à l'encontre d'une décision d'irrecevabilité, l'objet du litige est limité à la question de savoir si l'autorité inférieure a prononcé l'irrecevabilité à bon droit, soit si c'est à juste titre qu'elle a refusé d'entrer en matière sur le fond (cf. arrêt du TAF A-2932/2017 du 18 janvier 2018 consid. 1.4). En d'autres termes, si le recourant attaque une décision d'irrecevabilité en ne se prononçant que sur le fond, les conditions formelles – en particulier les exigences de l'art. 52 al. 1 PA – ne sont pas remplies (cf. ATF 132 V 74 consid. 1.1 ; 125 V 503 consid. 1 ; arrêts du TAF A-6323/2012 du 31 janvier 2013 consid. 2 ; A-4674/2010 précité consid. 1.2.1).

1.4.1.3 En l'espèce, la décision attaquée admet partiellement le recours dans le sens des considérants, desquels il ressort que l'autorité inférieure a déclaré irrecevable la conclusion du recourant portant sur le paiement d'un montant de 150'000 francs avec intérêts, du manque à gagner sur son salaire de (son employeur précédent) ainsi que du montant correspondant à son réalignement salarial rétroactif depuis 2003. La conclusion du recourant tendant à ce que l'intégralité de ses conclusions en paiement prises par-devant l'autorité inférieure dans la procédure n° (...) lui soit allouée, en capital et intérêts, constitue une conclusion portant sur le fond de la cause et, conformément à la jurisprudence susmentionnée, elle est irrecevable.

Au demeurant, l'autorité inférieure a considéré à juste titre que la conclusion litigieuse du recourant était irrecevable, dans la mesure où la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 n'avait pas pour objet des prétentions salariales. En effet, même si, comme le suggère le recourant, on considérerait que ses prétentions salariales étaient en rapport avec la résiliation intervenue, dans l'hypothèse où celle-ci constituerait un congé-représailles, il ne saurait être question d'un rapport très étroit avec l'objet du litige, lequel ne porte que sur la résiliation des rapports de travail. Par ailleurs, l'autorité inférieure a correctement constaté que la conclusion du recourant tendant au paiement de parts de salaire non versées était tardive, car le recourant ne l'a formulée qu'au stade de la réplique, soit postérieurement à l'échéance du délai de recours, et car il ne s'agit pas d'une précision des conclusions initiales mais d'une extension de celles-ci,

laquelle est exclue après l'écoulement du délai de recours (cf. ATF 136 II 165 consid. 5 ; 133 II 30 consid. 2 ; ATAF 2011/54 consid. 2.1.1 ; SEETHALER/PORTMANN, op. cit., art. 52 PA n° 39).

1.4.2 Dans sa réponse du 26 juin 2020, l'intimée conclut à ce que la décision de l'autorité inférieure soit réformée en ce sens qu'elle ne doit aucune indemnité complémentaire au recourant en dehors de celle qui découle de la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 ou, du moins, une indemnité inférieure à celle fixée par l'autorité inférieure dans sa décision du 2 avril 2020.

Force est de constater que cette conclusion en réforme est tardive, dès lors qu'elle a été formulée dans la réponse au recours datée du 26 juin 2020, soit postérieurement au délai de 30 jours prévu par l'art. 50 al. 1 PA. Partant, la conclusion en réforme de l'intimée est irrecevable.

1.5 Pour le surplus, la décision attaquée ayant été notifiée au recourant le 20 avril 2020, le recours du 20 mai 2020 a été déposé dans le délai de 30 jours prévu à l'art. 50 al. 1 PA. Présenté dans les formes prescrites par la loi (cf. art. 52 al. 1 PA), le recours s'avère ainsi recevable au sens des considérants, de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

2.

2.1 En sa qualité d'autorité de recours, le Tribunal dispose d'une pleine cognition. Il revoit librement l'application du droit par l'autorité inférieure (cf. art. 49 PA), y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), la constatation des faits (let. b) et l'opportunité de la décision attaquée (let. c), tous griefs que le recourant peut soulever à l'appui de son recours. Le Tribunal fait cependant preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de son pouvoir d'examen lorsque la nature des questions litigieuses qui lui sont soumises l'exige, singulièrement lorsque leur analyse nécessite des connaissances spéciales ou lorsqu'il s'agit de circonstances locales que l'autorité qui a rendu la décision connaît mieux (cf. ATF 142 II 451 consid. 4.5.1 ; 135 II 296 consid. 4.4.3 ; 133 II 35 consid. 3 ; 131 II 680 consid. 2.3.2 ; ATAF 2012/23 consid. 4). En droit de la fonction publique, le Tribunal examine ainsi avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et, dans le doute, ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision. Cette réserve n'empêche toutefois pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée apparaît objectivement inopportune (cf. ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêts du TAF

A-2633/2020 du 7 mai 2021 consid. 2.3 ; A-944/2019 du 29 avril 2021 consid. 3.3 ; A-2663/2017 du 14 mars 2018 consid. 2.1 ; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n° 2.160).

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). Le Tribunal 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. BENOÎT BOVAY, Procédure administrative, 2^{ème} éd. 2015, p. 243). Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2 ; 2012/23 consid. 4).

2.3 Le Tribunal admet les moyens de preuve offerts par une partie s'ils paraissent propres à élucider les faits. Dans le cadre d'une appréciation anticipée des preuves, il peut renoncer à l'administration d'une preuve offerte s'il appert qu'elle porte sur des considérations sans rapport pertinent avec le litige ou qu'elle n'est pas de nature à emporter sa conviction, au vu du dossier à sa disposition (cf. art. 12 et 33 al. 1 PA ; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n° 3.144 ; WALDMANN/BICKEL, in : Waldmann/Weissenberger [édit.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2^{ème} éd. 2016, art. 33 PA n° 22). Cette faculté de renoncer à administrer une preuve proposée en raison de son défaut de pertinence est conforme au droit d'être entendu garanti par l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101) et l'art. 29 PA (cf. ATF 144 II 427 consid. 3.1.3 ; 141 I 60 consid. 3.3 ; 136 I 229 consid. 5.3 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du TAF A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 2.3). En particulier, l'audition de témoins apparaît comme un moyen de preuve subsidiaire qui n'est utilisé qu'à titre exceptionnel lorsque les faits ne peuvent pas être élucidés d'une autre façon (cf. art. 14 al. 1 PA ; arrêts du TAF A-1754/2017 du 12 décembre 2018 consid. 2.3 ; A-1342/2015 du 29 mars 2016 consid. 3.1.2).

En l'espèce, compte tenu des questions soulevées par le présent litige et du dossier à disposition du Tribunal, l'audition des Prof. B._____, C._____ et D._____ ainsi que de J._____ n'est pas pertinente, dès lors que les compétences professionnelles du recourant ne sont pas remises en cause. L'audition du Dr. K._____, de M._____, de N._____ et de O._____ ne s'avère pas non plus nécessaire, dans la

mesure où l'audition de témoins revêt un caractère subsidiaire en procédure administrative (cf. art. 14 al. 1 PA) et où le Tribunal estime qu'il est en mesure de statuer sur la base du dossier à sa disposition. Enfin, la production de l'intégralité de la messagerie informatique du recourant pour toute sa période d'emploi, assortie d'une déclaration d'exhaustivité, la production de l'intégralité des documents susceptibles d'établir la connaissance par l'EPFL, en particulier par son décanat, de l'existence, du contenu et de l'auteur de la dénonciation concernant l'usage illicite des locaux de l'EPFL par la société X. _____ SA ou toute autre spin-off entre le 1^{er} janvier 2007 et le 5 novembre 2018 ainsi que la production de tous les documents susceptibles d'établir l'identité des personnes, au sein de la société X. _____ SA, ayant obtenu la délivrance d'une carte Camipro entre le 28 mars 2013 et le 5 novembre 2018 ne s'avèrent pas non plus nécessaires, sur le vu du dossier à disposition du Tribunal. Par conséquent, ces mesures d'instruction sollicitées par le recourant seront rejetées.

3.

En dépit des conclusions en réforme de l'intimée (cf. *supra* consid. 1.4.2), la décision de l'autorité inférieure n'est pas contestée en tant qu'elle retient que la résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 ne repose pas sur des motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 34b al. 1 let. a LPers en lien avec l'art. 10 al. 3 let. e LPers et qu'elle condamne l'intimée à verser au recourant une indemnité équivalente à dix mois de salaire brut. Par conséquent, l'objet du présent litige porte uniquement sur la question de savoir si l'autorité inférieure a fait une correcte application du droit en jugeant que la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 n'était pas nulle et qu'elle n'était entachée d'aucun vice qualifié au sens de l'art. 34c al. 1 LPers, de sorte que le recourant n'a pas le droit d'être réintégré.

Dans un premier temps, il convient de déterminer le droit applicable au présent litige (cf. *infra* consid. 4). Dans un second temps, il s'agira de vérifier, successivement, si l'autorité inférieure a constaté les faits de manière inexacte ou incomplète (cf. *infra* consid. 5), si la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 est entachée d'un vice grave entraînant sa nullité (cf. *infra* consid. 6) et, enfin, si cette résiliation est abusive, auquel cas le recourant aurait le droit d'être réintégré (cf. *infra* consid. 7).

4.

Conformément à l'art. 17 al. 2 de la loi sur les EPF et sauf disposition contraire de ladite loi, les rapports de travail du personnel des EPF sont régis

par la LPers. Les dispositions d'exécution sont réglées dans l'OPers-EPF (cf. art. 1 al. 1 OPers-EPF en lien 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]). A moins que la LPers ou une autre loi fédérale n'en disposent autrement, les dispositions pertinentes de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations ; CO, RS 220) sont applicables par analogie (cf. art. 6 al. 2 LPers).

5.

Il convient d'examiner en premier lieu le reproche que le recourant fait à l'autorité inférieure d'avoir constaté les faits de manière inexacte ou incomplète.

5.1 Le recourant fait grief à l'autorité inférieure, en l'absence d'un motif de licenciement objectivement suffisant, de n'avoir pas investigué de manière approfondie ses allégations relatives à l'existence d'un congé-représailles en raison de ses prétentions salariales et en raison de la dénonciation qu'il avait effectuée relativement à l'utilisation de l'infrastructure et du matériel de l'EPFL par une société privée. Il fait notamment valoir que l'audition des témoins dont il avait indiqué l'identité dans ses écritures aurait permis de démontrer que l'intimée avait connaissance de la dénonciation qu'il avait effectuée et de confirmer ainsi ses allégations relatives à l'existence d'un congé-représailles. En outre, ses réquisitions de preuves tendant à l'établissement des classes salariales de ses collègues le Dr. K. _____ et Q. _____, ainsi qu'à la nomination d'un expert pour estimer le manque à gagner qu'il prétend avoir subi, auraient permis d'accréditer la thèse d'un licenciement-représailles en raison des prétentions salariales qu'il faisait valoir.

5.2 L'intimée considère, pour sa part, que le recourant a eu largement le temps de présenter toutes les preuves dans la longue procédure devant l'autorité inférieure et que les mesures d'instruction qu'il sollicitait étaient sans pertinence.

5.3 Selon l'art. 12 PA, l'autorité constate les faits d'office et procède s'il y a lieu à l'administration des preuves. Conformément à l'art. 49 let. b PA, le recourant peut invoquer la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents. La constatation des faits effectuée par l'autorité compétente se révèle incomplète lorsque toutes les circonstances de fait et les moyens de preuve déterminants pour la décision n'ont pas été pris en compte par l'autorité inférieure ; elle est inexacte lorsque l'autorité a omis d'administrer

la preuve d'un fait pertinent, a apprécié de manière erronée le résultat de l'administration d'un moyen de preuve ou a fondé sa décision sur des faits erronés, en contradiction avec les pièces par exemple (cf. ATAF 2012/21 consid. 5.1 ; arrêt du TAF A-6432/2018 du 10 février 2020 consid. 4.2.1 ; BOVAY, op. cit., p. 566).

Aux termes de l'art. 33 al. 1 PA, l'autorité admet les moyens de preuve offerts par les parties s'ils paraissent propres à élucider les faits. Cette disposition concrétise l'un des aspects du droit d'être entendu (cf. art. 29 al. 2 Cst.), qui comprend le droit pour les parties de produire des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision et d'obtenir qu'il soit donné suite aux offres de preuves pertinentes (cf. ATF 143 V 71 consid. 4.1 ; 136 V 351 consid. 4.4 ; 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 V 368 consid. 3.1). Une partie n'a en revanche pas droit à l'administration d'une preuve dépourvue de pertinence, soit parce qu'elle porte sur une circonstance sans rapport avec le litige, soit parce qu'une appréciation anticipée des preuves déjà recueillies démontre qu'elle ne serait pas de nature à emporter la conviction de la juridiction saisie (cf. arrêt du TAF A-6910/2009 du 25 octobre 2010 consid. 4.1). En effet, l'autorité peut se livrer à une appréciation anticipée des preuves, procédé qui ne viole en aucune manière le droit d'être entendu tant que dite appréciation anticipée n'est pas arbitraire (cf. ATF 144 II 427 consid. 3.1.3 ; 141 I 60 consid. 3.3 ; 136 I 229 consid. 5.3 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; ATAF 2012/23 consid. 6.2.2 ; arrêt du TAF A-4054/2015 précité consid. 2.3).

5.4 En l'espèce, il sied tout d'abord de relever qu'en procédure administrative fédérale, l'audition de témoins constitue un moyen de preuve subsidiaire et qu'elle ne peut être ordonnée que si les faits ne peuvent pas être suffisamment élucidés d'une autre façon (cf. art. 14 al. 1 PA). De surcroît, l'audition de témoins ne peut être ordonnée que par certaines autorités énumérées à l'art. 14 al. 1 PA, auxquelles l'autorité inférieure n'appartient pas, de sorte que celle-ci a retenu à juste titre qu'elle n'était pas habilitée à procéder à cette mesure d'instruction. Dans ces circonstances, il ne peut être reproché à l'autorité inférieure de n'avoir pas donné suite à la réquisition de preuve du recourant tendant à l'audition de témoins.

Il en va de même s'agissant des réquisitions de preuves du recourant tendant à l'établissement des classes salariales de ses collègues le Dr. K._____ et Q._____ ainsi qu'à la nomination d'un expert pour estimer le manque à gagner qu'il prétend avoir subi. En effet, d'une part, l'autorité inférieure a considéré à juste titre que la conclusion du recourant tendant au paiement de parts de salaire non versées était irrecevable

(cf. *supra* consid. 1.4.1.3). D'autre part, le recourant n'a que faiblement étayé ses allégations relatives à un congé-représailles en raison des prétentions salariales qu'il faisait valoir et les réquisitions de preuves litigieuses auraient uniquement permis d'établir ou de nier l'existence de telles prétentions. Or, en l'absence d'un rapport de proximité suffisant entre les revendications du recourant et la résiliation des rapports de travail, en particulier sous l'angle temporel, et dans la mesure où les réclamations du recourant duraient depuis plusieurs années sans susciter de réaction de l'intimée, l'autorité inférieure était en droit d'écarter la thèse d'un congé-représailles en raison des prétentions salariales du recourant. Par conséquent, il ne peut lui être reproché d'avoir rejeté les réquisitions de preuves de ce dernier tendant à l'établissement des classes salariales de ses collègues le Dr. K. _____ et Q. _____ ainsi qu'à la nomination d'un expert pour estimer le manque à gagner qu'il prétend avoir subi.

5.5 Sur le vu de ce qui précède, le grief du recourant relatif à la constatation inexacte ou incomplète des faits s'avère infondé et doit dès lors être écarté.

6.

6.1 Dans un deuxième moyen, le recourant fait grief à l'autorité inférieure d'avoir rendu une décision incohérente et contraire au droit en considérant que le degré d'illicéité de la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 était élevé sans toutefois retenir qu'elle était entachée d'un vice grave conduisant à sa nullité. Il fait valoir que, compte tenu de la violation crasse par l'intimée de ses devoirs d'employeur public et du fait qu'il souhaite vivement réintégrer ses fonctions ou une fonction analogue après une longue absence pour cause de maladie, le système de l'annulabilité n'offre pas la protection nécessaire puisque l'employé ne peut pas obtenir sa réintégration si les conditions de l'art. 34c al. 1 LPers ne sont pas remplies. Ainsi, il conviendrait de considérer que la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 est absolument nulle car entachée d'un vice grave.

6.2 Selon la jurisprudence, l'annulabilité de la décision est la règle et la nullité, qui doit être relevée d'office et en tout temps, est l'exception (cf. ATF 145 III 436 consid. 4 ; 144 IV 362 consid. 1.4.3 ; 139 II 243 consid. 11.2 ; 138 II 501 consid. 3.1). Il n'y a donc lieu d'admettre la nullité d'une décision qu'à titre exceptionnel, lorsque les circonstances sont telles que le système de l'annulabilité n'offre manifestement pas la protection nécessaire (cf. ATF 122 I 97 consid. 3a/aa ; arrêts du TAF A-7076/2014 du 1^{er} avril 2015 consid. 3.1 ; A-7401/2014 du 24 mars 2015 consid. 3.1). Selon la théorie de l'évidence, la nullité n'est reconnue que si le vice dont la

décision est entachée est particulièrement grave, s'il est manifeste ou du moins facilement décelable et si, en outre, la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit (cf. ATF 146 I 172 consid. 7.6). Les principales causes de nullité sont l'incompétence fonctionnelle ou matérielle de l'autorité ayant rendu la décision ainsi que les irrégularités crasses qui affectent la procédure, les irrégularités matérielles ne conduisant que rarement à la nullité de la décision (cf. ATF 147 IV 93 consid. 1.4.4 ; 145 III 436 consid. 4 ; 145 IV 197 consid. 1.3.2 ; 144 IV 362 consid. 1.4.3 ; DUBEY/ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n° 1021 s.). Par ailleurs, selon la jurisprudence, en raison de la systématique de la LPers et contrairement à ce qui prévaut en droit privé, la décision de résiliation des rapports de travail n'est jamais nulle, mais uniquement annulable (cf. ATAF 2015/45 consid. 3 ; arrêts du TAF A-2582/2016 du 12 juillet 2016 consid. 3.2 ; A-5300/2016 du 19 mai 2016 consid. 4.2.6 ; WYLER/BRIGUET, La fin des rapports de travail dans la fonction publique – Principes généraux, LPers-CH, LPers-VD, 2017, p. 99).

6.3 En l'espèce, le recourant ne fait valoir aucun grief formel à l'encontre de la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018. Force est de constater que celle-ci a été rendue par une autorité compétente et que la procédure ayant conduit à son prononcé apparaît exempte d'irrégularités, le recourant ayant notamment eu la possibilité de se déterminer avant que la décision ne soit rendue. Le recourant ne démontre en outre aucunement de quel vice grave la décision litigieuse serait entachée, ses reproches étant exclusivement dirigés contre le comportement de l'intimée et les motifs de la résiliation. Par ailleurs, le recourant semble essentiellement réclamer la sanction de la nullité en raison du fait que le système de l'annulabilité n'offre pas la protection nécessaire dans le cas d'espèce, dès lors qu'il ne lui permet pas d'obtenir la réintégration si les conditions de l'art. 34c al. 1 LPers ne sont pas remplies. Cette argumentation ne saurait être suivie. En effet, le législateur a expressément réglé, aux art. 34b et 34c LPers, les conséquences de l'admission d'un recours dirigé contre une décision de résiliation des rapports de travail, estimant qu'un droit à la réintégration ne se justifiait que dans les hypothèses où la résiliation représente une grave entorse au droit en vigueur (cf. Message du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération [Message LPers], FF 2011 6171 ss, p. 6192 ; WYLER/BRIGUET, op. cit., p. 97). Le régime de la nullité ne saurait ainsi être appliqué à la seule fin de contourner des dispositions légales claires et d'obtenir ainsi un droit que celles-ci ne confèrent précisément pas.

Sur le vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 n'est pas frappée de nullité, de sorte que ce grief doit être écarté.

7.

Dans un troisième grief, le recourant fait valoir que la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 est abusive et demande dès lors sa réintégration dans ses fonctions antérieures au sein de l'EPFL.

7.1 L'autorité inférieure a retenu que la décision de résiliation des rapports de travail litigieuse n'était entachée d'aucun vice qualifié au sens de l'art. 34c al. 1 LPers. En particulier, elle a nié l'existence d'une discrimination fondée sur la race, sur l'âge ou sur la maladie, relevant toutefois qu'il était indéniable que la longue absence du recourant pour cause de maladie avait joué un rôle dans la réflexion et les choix de l'intimée au moment de réorganiser ses services informatiques. En l'absence d'un rapport de proximité suffisant entre les revendications du recourant et la résiliation des rapports de travail, l'autorité inférieure a également rejeté les allégations de congé-représailles en lien avec les prétentions salariales que le requérant avait fait valoir. Enfin, elle s'est dite convaincue que l'intimée n'avait pas été informée de l'implication du recourant dans la dénonciation effectuée au sujet de l'utilisation de l'infrastructure et du matériel de l'EPFL par une société privée et elle a ainsi écarté l'hypothèse que la résiliation du contrat de travail du recourant constituait une mesure de représailles à cet égard.

7.2 Le recourant estime que, sur le vu des allusions répétées de l'intimée à sa maladie et des reproches selon lesquels il n'aurait annoncé que tardivement et de manière inattendue la récupération de sa pleine capacité de travail, l'autorité inférieure a nié à tort l'existence d'un licenciement discriminatoire, prononcé notamment en raison de sa maladie. En outre, il fait valoir que l'intimée avait connaissance de sa dénonciation à l'interne puis à l'ombudsman relativement à l'utilisation de l'infrastructure et du matériel de l'EPFL par une société privée et de l'identité du dénonciateur bien avant la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018. Compte tenu du fait que, quelques mois seulement avant cette décision, l'intimée a finalement demandé à cette société de libérer les locaux qu'elle occupait, il considère que la résiliation des rapports de travail constitue une mesure de représailles en raison de la dénonciation qu'il a effectuée, car son licenciement ne trouve aucune autre explication. En effet, le recourant estime que l'intimée n'a pas apporté la preuve que la résiliation des rapports de travail obéissait à des motifs économiques, dans la mesure où elle

n'a aucunement expliqué en quoi consistait la réorganisation qu'elle invoque et où il est manifeste que son poste est désormais occupé par de nouveaux collaborateurs. Pour toutes ces raisons, il fait valoir que la décision de l'autorité inférieure est contraire au droit, dès lors que celle-ci aurait dû retenir que la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 était abusive.

7.3 Pour sa part, l'intimée juge infondées les allégations d'un licenciement discriminatoire fondé sur la maladie du recourant et expose que la réorganisation des services informatiques de la Faculté (...) a eu lieu en décembre 2017, alors que rien ne laissait présager un retour du recourant. Par ailleurs, celui-ci a annoncé la récupération de sa pleine capacité de travail très tardivement et de manière totalement inattendue, de sorte qu'il n'a pas été possible d'anticiper son retour. S'agissant de l'existence d'un congé-représailles, l'intimée considère en substance que le licenciement a été prononcé pour des motifs objectifs, à savoir une longue absence du recourant pour cause de maladie pendant laquelle a eu lieu une réorganisation des services informatiques, et elle affirme n'avoir jamais eu connaissance d'une dénonciation quelconque, ni du rôle du recourant dans celle-ci.

7.4

7.4.1 Aux termes de l'art. 34*b* al. 1 let. a LPers, 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 ou résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées. Cette indemnité est fixée en fonction des circonstances et équivaut, en principe, au minimum à six mois de salaire et au maximum à une année de salaire (cf. art. 34*b* al. 2 LPers). Au contraire de l'ancien droit sur le personnel de la Confédération, les nouvelles dispositions ne prévoient pas la poursuite des relations de travail comme sanction à une résiliation sans motif objectivement suffisant (résiliation injustifiée). La réintégration n'est envisagée que lorsque la résiliation du contrat de travail représente une grave entorse au droit en vigueur (cf. arrêt du TAF A-7006/2015 du 19 octobre 2017 consid. 2.6 ; Message LPers, op. cit., p. 6192). Ainsi, conformément à l'art. 34*c* al. 1 LPers, 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 (a) était motivée par le fait que l'employé avait, de bonne foi, dénoncé une infraction en vertu de l'art. 22a al. 1 LPers ou signalé une irrégularité en vertu de l'art. 22a al. 4 LPers ou qu'il avait déposé comme témoin ; (b) était abusive en vertu de l'art. 336 CO ; (c) avait été prononcée pendant une des périodes visées à l'art. 336c al. 1 CO ; (d) était discriminatoire en vertu des art. 3 ou 4 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité (LEg, RS 151.1). Dans de tels cas, la résiliation des rapports de travail est annulée (cf. arrêts du TAF A-7006/2015 précité consid. 5.1.1 ; A-5665/2014 du 29 septembre 2015 consid. 5).

7.4.2 En l'occurrence, dans la mesure où le recourant n'invoque pas que la résiliation des rapports de travail a été prononcée pendant une des périodes visées à l'art. 336c al. 1 CO ni qu'elle est discriminatoire au sens de la LEg et où aucun élément du dossier ne laisse supposer que tel serait le cas, l'analyse sera limitée à la question de savoir si le licenciement du recourant est abusif au sens de l'art. 34c al. 1 let. a ou b LPers.

7.4.3 Aux termes de l'art. 22a al. 1 LPers, les employés sont tenus de dénoncer aux autorités de poursuite pénale, à leurs supérieurs ou au Contrôle fédéral des finances tous les crimes et délits poursuivis d'office dont ils ont eu connaissance ou qui leur ont été signalés dans l'exercice de leur fonction. En outre, les employés ont le droit de signaler au Contrôle fédéral des finances les autres irrégularités dont ils ont eu connaissance ou qui leur ont été signalées dans l'exercice de leur fonction (cf. art. 22a al. 4 LPers). Nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir, de bonne foi, dénoncé une infraction ou annoncé une irrégularité ou pour avoir déposé comme témoin (cf. art. 22a al. 5 LPers). Compte tenu du but de la loi et des particularités de la fonction publique, notamment des attentes plus élevées que l'Etat doit avoir de ses collaborateurs en matière d'éthique et du rôle essentiel que jouent les autorités étatiques et, par conséquent, leurs membres dans la sauvegarde des intérêts publics, la protection de l'art. 34c LPers peut être raisonnablement étendue à tous les cas dans lesquels le whistleblower employé par la Confédération a agi de manière conforme au droit en dénonçant des irrégularités plus étendues que celles mentionnées à l'art. 22a LPers (cf. JAÏCO CARRANZA/MICOTTI, Whistleblowing : Perspectives en droit suisse, 2014, p. 196).

7.4.4

7.4.4.1 L'art. 34c al. 1 let. b LPers renvoie expressément et sans aucune réserve à l'art. 336 CO, de sorte que cette disposition et la jurisprudence y relative sont en principe applicables sans restriction aux rapports de travail

de droit public (cf. ATAF 2016/11 consid. 10.2). L'art. 336 CO contient une liste de situations constitutives d'abus. Ainsi, 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 (cf. art. 336 al. 1 let. a CO), ou parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (cf. art. 336 al. 1 let. d CO).

7.4.4.2 La liste de l'art. 336 CO n'est pas exhaustive, mais concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit (cf. art. 2 al. 2 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210]), ici applicable à un rapport de droit public, laquelle interdit l'exercice d'un droit contrairement à son but. 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 envisagés par l'art. 336 CO (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.1 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; ATAF 2016/11 consid. 10.2).

Le caractère abusif de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la manière dont la partie qui résilie exerce son droit, dans la mesure où – sur la base d'une appréciation d'ensemble des circonstances de l'espèce – cela conduit à la reconnaissance du caractère répréhensible d'un motif. Dans cet exercice, l'employeur doit en effet agir avec égard et prévenance et jouer franc jeu. Une résiliation abusive peut aussi apparaître dans le cas où l'employeur porte une atteinte grave à la personnalité de l'employé ou adopte un comportement biaisé ou trompeur contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Il en va de même lorsque l'employeur exerce son droit de résiliation contrairement à son but ou s'il existe une disproportion évidente entre les intérêts en présence (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; ATAF 2016/11 consid. 10.2 ; 2015/48 consid. 5.5 ; arrêts du TAF A-3006/2017 du 4 décembre 2018 consid. 3.3 ; A-7006/2015 précité consid. 5.1.2 ; A-4913/2016 du 26 juillet 2017 consid. 5.1.2 ; A-4128/2016 du 27 février 2017 consid. 6.2). En droit de la fonction publique, l'employeur est en outre tenu d'épuiser toutes les possibilités raisonnables permettant la poursuite des rapports de travail avant de licencier un employé si celui-ci n'a commis aucune faute (cf. art. 19 al. 1 LPers). Il est en revanche généralement admis que la résiliation n'est pas abusive du seul fait qu'elle est intervenue en l'absence de motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 LPers (cf. ATAF 2016/11 consid. 10.2 ; ar-

rêts du TAF A-7006/2015 précité consid. 5.1.2 ; A-4913/2016 précité consid. 5.1.2 ; A-4128/2016 précité consid. 6.2 ; A-5665/2014 précité consid. 5.2).

7.4.5 En application de l'art. 8 CC, il appartient en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (cf. ATF 139 III 13 consid. 3.1.3.2 ; 123 III 246 consid. 4b ; arrêts du TAF A-7006/2015 précité consid. 5.1.2 ; A-2846/2016 du 18 avril 2017 consid. 6). Dans ce domaine, la jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut 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 n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (cf. ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêts du TF 4A_21/2019 du 27 mai 2019 consid. 5 ; 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1 ; 4A_19/2015 du 20 mai 2015 consid. 4.1 ; arrêts du TAF A-5665/2014 précité consid. 5.2 ; A-6277/2014 du 16 juin 2015 consid. 6).

7.4.6

7.4.6.1 En l'espèce, quand bien même l'autorité inférieure a retenu que le poste du recourant existait encore mais était désormais occupé par la personne qui avait été initialement engagée pour le remplacer durant son absence, l'intimée soutient que le poste du recourant a été supprimé à la suite de la réorganisation des services informatiques de la Faculté (...), qui s'est déroulée dans le courant de l'année 2017. Cependant, dans le cadre de la procédure n° (...) ouverte suite au recours formé contre la décision de résiliation des rapports de travail du 8 mars 2018, l'intimée n'a nullement prétendu que le poste du recourant avait été supprimé suite à une restructuration, alors que la réorganisation dont elle se prévaut désormais était déjà effective à ce moment-là. En outre, même après que le recourant a annoncé, en date du 26 mai 2018, son probable retour dès le 16 juin 2018, l'intimée a indiqué qu'en raison de l'absence prolongée de ce dernier, un remplaçant avait dû être engagé et qu'elle n'était pas en mesure de lui offrir un poste (cf. détermination de l'intimée du 8 juin 2018, pièce n° 17 du dossier n° [...] de l'autorité inférieure). Ce n'est que le 6 juillet 2018 que, contrainte d'admettre que la décision de résiliation des rapports de travail du

8 mars 2018 basée sur l'art. 10 al. 3 let. f LPers n'avait plus aucun fondement, l'intimée a invoqué pour la première fois une restructuration pour justifier le fait qu'elle n'était pas en mesure d'offrir un poste au recourant (cf. pièce n° 21.1 du dossier n° [...] de l'autorité inférieure). Ce motif a ensuite été repris dans le projet de résiliation des rapports de travail du 13 juillet 2018 ainsi que dans la décision subséquente du 10 septembre 2018, désormais fondée sur l'art. 10 al. 3 let. e LPers. On constate à cet égard que seuls sept jours séparent le courrier de l'intimée du 6 juillet 2018 annonçant qu'elle entendait annuler la décision de résiliation des rapports de travail du 8 mars 2018 du nouveau projet de résiliation pour motifs économiques du 13 juillet 2018, étant en outre précisé que l'annulation formelle de la première décision de résiliation n'est intervenue que le 6 août 2018 sur demande de l'autorité inférieure, soit postérieurement au second projet de résiliation.

A cela s'ajoute qu'il est douteux qu'une réorganisation importante ait effectivement eu lieu au sein des services informatiques de la Faculté (...) dans le courant de l'année 2017. Comme l'a justement relevé l'autorité inférieure, aucun élément du dossier ne démontre l'existence, le déroulement et l'ampleur de la restructuration alléguée par l'intimée. Celle-ci n'a d'ailleurs pas été en mesure de fournir des éléments de preuve convaincants à cet égard dans le cadre de la présente procédure. Elle s'est contentée de produire un procès-verbal de l'assemblée des Professeurs du 3 juillet 2017, duquel il ressort certes que la direction de la Faculté (...) réorganisait ses ressources informatiques, mais nullement que cette réorganisation concernait le personnel. En effet, il y est simplement mentionné que celle-ci avait pour objectif que chaque institut dispose d'un service informatique financé par ses propres fonds (cf. pièce n° 6 produite par l'intimée le 26 juin 2020). Il est également étonnant de constater que la restructuration alléguée aurait conduit à ce que seul le recourant soit licencié. Force est ainsi d'admettre que, si réorganisation il y a eu, elle n'était que d'une ampleur limitée et elle ne concernait le personnel que de manière marginale.

Si l'existence d'une réorganisation ne peut être exclue avec certitude, il ne fait en revanche aucun doute que, si elle a eu lieu, la restructuration n'a pas conduit à la suppression du poste du recourant, contrairement à ce que prétend l'intimée. Il ressort du dossier que la direction de l'Institut (...) avait certes envisagé, dans le courant de l'année 2017, de supprimer le poste du recourant, mais qu'elle l'avait finalement renouvelé pour une année et qu'elle avait engagé une personne pour cette période en attendant le retour du recourant (cf. pièce n° 1.4 du dossier n° [...] de l'autorité inférieure).

rieure et pièce n° 26.1 du dossier n° [...] de l'autorité inférieure). En novembre 2017, il a également été demandé au recourant qu'il libère son bureau pour son remplaçant (cf. pièces n°s 17, 18.2 et 20 du dossier n° [...] de l'autorité inférieure). En outre, F. _____ et G. _____ ont été engagés en qualité de spécialistes système par contrats à durée déterminée d'une année avec effet au 15 octobre 2017, respectivement au 1^{er} janvier 2018 (cf. pièces n°s 29.1 et 29.2 du dossier n° [...] de l'autorité inférieure), et leur contrat respectif a ensuite été prolongé (cf. pièce n° 26.2 du dossier n° [...] de l'autorité inférieure), respectivement transformé en contrat à durée indéterminée (cf. pièce n° 29.1 du dossier n° [...] de l'autorité inférieure). En comparant le cahier des charges du recourant (cf. pièce n° 6.4 du dossier n° [...] de l'autorité inférieure), d'une part, et celui de F. _____ et de G. _____ (cf. pièces n°s 29.1 et 29.2 du dossier n° [...] de l'autorité inférieure), d'autre part, force est de constater que les tâches confiées aux seconds correspondent presque entièrement à celles que le recourant assumait, à savoir principalement le support et le conseil aux utilisateurs, l'administration des serveurs, le conseil relatif à l'achat du matériel et la gestion de l'inventaire ainsi que la collaboration aux prestations informatiques de la faculté et du département informatique de l'EPFL. Par conséquent, sur le vu de leur cahier des charges respectif, de la temporalité de leur engagement et des indications de l'intimée relatives au remplacement du recourant pendant son absence, il est manifeste que F. _____ et G. _____ ont été engagés comme remplaçants du recourant et qu'ils occupent encore le poste de ce dernier à ce jour.

L'autorité inférieure a indiqué qu'elle n'était pas convaincue que la restructuration opérée par l'intimée visait d'entrée de cause le poste du recourant et avait conduit à sa suppression (cf. décision attaquée consid. 10.2.3). Cependant, sur le vu de ce qui précède, il est évident que, si une réorganisation des services informatiques de la Faculté (...) a eu lieu, elle n'a en aucun cas conduit à la suppression du poste du recourant, dès lors que celui-ci existe toujours mais est désormais occupé par F. _____ et G. _____. Par conséquent, le motif de licenciement allégué par l'intimée, à savoir la réorganisation des services informatiques de la Faculté (...) ayant conduit à la suppression du poste qu'occupait le recourant avant son absence (cf. art. 10 al. 3 let. e LPers), est inexistant et n'a servi que de prétexte. Sous cet angle déjà, l'intimée a adopté un comportement contraire au principe de la bonne foi.

7.4.6.2 De surcroît, conformément à l'art. 19 al. 1 LPers, avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, l'intimée était tenue de prendre toutes les mesures qui pouvaient raisonnablement être exigées

d'elle pour garder le recourant à son service. En outre, à supposer qu'une restructuration ait réellement eu lieu et qu'elle ait conduit à la suppression du poste du recourant, l'intimée se devait d'éviter autant que possible les licenciements (cf. art. 21 al. 1 OPers-EPF). En effet, dans ce cadre, l'affectation du collaborateur à un autre travail du domaine des EPF pouvant être raisonnablement exigé de lui a notamment priorité sur le licenciement (cf. art. 21 al. 2 let. b OPers-EPF). Par ailleurs, les deux EPF et les instituts de recherche veillent à ce que leurs collaborateurs et les partenaires sociaux bénéficient à temps d'une information étendue et transparente en cas de restructuration (cf. art. 21 al. 3 OPers-EPF).

Dans le cas d'espèce, le recourant n'a certes annoncé que tardivement la pleine récupération de sa capacité de travail après presque deux ans d'absence. Néanmoins, il ressort du dossier que l'intimée n'a jamais informé le recourant de manière étendue et transparente de la réorganisation alléguée. Le courriel du mois de novembre 2017 demandant au recourant de libérer son bureau, dès lors que les services informatiques du laboratoire étaient réorganisés et que les tâches qu'il effectuait avant son absence étaient reprises par d'autres personnes, ne saurait être qualifié d'information étendue et transparente. En outre, il est intervenu trop tardivement pour être conforme aux exigences posées par l'art. 21 al. 3 OPers-EPF. Par ailleurs, qu'une restructuration ait eu lieu ou non, il est certain qu'un poste raisonnablement exigible aurait pu être proposé au recourant. En effet, les contrats à durée déterminée de F. _____ et de G. _____ ont été prolongé, respectivement transformé en contrat à durée indéterminée le 1^{er} octobre 2018 et le 1^{er} janvier 2019, soit bien après que le recourant avait annoncé, en date du 26 mai 2018, avoir retrouvé sa pleine capacité de travail et pouvoir reprendre son activité professionnelle à partir de la mi-juin 2018 et avant que la résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 n'ait pris effet. Dans ces circonstances et dès lors que F. _____ et G. _____ avaient été engagés comme remplaçants du recourant (cf. *supra* consid. 7.4.6.1), il aurait suffi à l'intimée de ne pas renouveler leurs contrats pour être en mesure d'offrir un poste au recourant et éviter ainsi son licenciement.

L'autorité inférieure a retenu que le fait que les démarches entreprises par l'intimée afin de proposer un poste au recourant n'aient pas abouti ne manquait pas d'étonner et que la position de l'intimée, selon laquelle absolument aucun poste n'aurait convenu au recourant, paraissait singulièrement rigide (cf. décision attaquée consid. 10.2.4). Selon la jurisprudence, le fait que l'employeur aurait dû entreprendre davantage en vue de trouver un

poste raisonnablement exigible du travailleur ne suffit certes pas pour considérer la résiliation comme abusive. Néanmoins, un licenciement pourrait être abusif si l'employeur n'entreprend aucune démarche en vue de rechercher du travail ou si celui-ci se limite à procéder à des démarches d'apparence (cf. arrêt du TAF A-2394/2014 du 2 octobre 2014 consid. 8.2.2 ; cf. également arrêts du TAF A-7689/2016 du 19 janvier 2018 consid. 5.3.1 ; A-3357/2014 du 16 décembre 2014 consid. 5.1.3). En l'espèce, si l'intimée a bien entrepris quelques démarches pour trouver un travail correspondant aux compétences du recourant, force est de constater qu'il s'agissait de démarches d'apparence, dans la mesure où il lui aurait suffi de ne pas reconduire les contrats à durée déterminée de F._____ et de G._____ pour être en mesure de proposer au recourant un poste raisonnablement exigible de lui. A cela s'ajoute un facteur aggravant que l'autorité inférieure a omis de prendre en considération. L'intimée s'était en effet engagée, tant dans le projet de résiliation des rapports de travail du 13 juillet 2018 que dans la décision subséquente du 10 septembre 2018, à annuler celle-ci dans l'hypothèse où un poste correspondant aux compétences du recourant serait trouvé avant le 31 décembre 2018, donnant ainsi l'impression de se conformer à ses obligations. Elle ne pouvait alors ignorer que les contrats à durée déterminée de F._____ et de G._____ arrivaient à échéance le 30 septembre 2018, respectivement le 31 décembre 2018. En prolongeant d'une année supplémentaire le contrat de travail à durée déterminée de F._____ et en transformant celui de G._____ en contrat à durée indéterminée alors qu'elle avait pris l'engagement d'annuler la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 si un poste correspondant aux compétences du recourant était trouvé avant le 31 décembre 2018, l'intimée a violé l'art. 19 al. 1 LPers et a adopté, sous cet angle également, un comportement trompeur contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi.

7.4.6.3 En résumé, le motif avancé par l'employeur pour justifier la résiliation des rapports de travail était inexistant et ne constituait qu'un prétexte. L'intimée a également enfreint l'art. 19 al. 1 LPers en n'entreprenant que des démarches d'apparence pour trouver un poste au recourant, alors qu'il suffisait de le réintégrer dans les fonctions qu'il occupait avant son absence. L'intimée a encore adopté un comportement contraire à la bonne foi en violant délibérément l'engagement qu'elle avait pris dans la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018. Certes l'autorité inférieure a retenu que la décision de résiliation des rapports de travail était entachée d'un degré élevé d'illicéité (cf. décision attaquée consid. 11.2), sans toutefois retenir que la résiliation était abusive. Néanmoins, dans la mesure où l'illicéité dont est entachée la décision de résiliation des

rappports de travail litigieuse résulte de façon évidente d'une violation caractéristique du principe de la bonne foi, l'autorité inférieure ne pouvait retenir uniquement que dite décision ne reposait pas sur des motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 LPers. En effet, sur le vu des circonstances, la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 est manifestement abusive, de sorte que le recours doit être admis sur ce point.

7.4.6.4 Dans la mesure où son licenciement et le refus obstiné de l'intimée de lui proposer un poste raisonnablement exigible ne trouvent aucune justification, le recourant fait notamment valoir que son licenciement constitue une mesure de représailles en raison de sa dénonciation relativement à l'utilisation de l'infrastructure et du matériel de l'EPFL par une société privée. A cet égard, les faits suivants ressortent du dossier.

Le 28 mars 2013, le recourant a informé le Dr. K. _____ et N. _____ que le directeur de la société X. _____ SA récupérait certains ordinateurs et qu'il avait installé un laboratoire dans les locaux de l'EPFL depuis une année, alors qu'il n'existait, à sa connaissance, aucun contrat. Le recourant leur demandait ainsi de clarifier la situation en interdisant à la société d'utiliser les ordinateurs de l'EPFL ou en lui donnant l'autorisation formelle de le faire (cf. pièce II produite par l'intimée le 20 janvier 2021). Dans son mémoire de recours du 18 avril 2018 dirigé contre la décision de résiliation des rapports de travail du 8 mars 2018, notifié à l'intimée le 23 avril 2018, le recourant a indiqué qu'il avait souvent dû s'occuper de la société X. _____ SA, installée dans les locaux de l'EPFL, en dépit du fait qu'il s'était plaint qu'il s'agissait d'une société externe à l'EPFL, et que son bureau avait été prêté à cette société pendant son absence pour cause de maladie. Le 11 mai 2018, M. _____ a indiqué avoir été informée que la société X. _____ SA occupait des locaux propriété de l'Etat (...) et mis à disposition de l'EPFL dans le cadre d'accords spécifiques et elle a ordonné à dite société de supprimer sans délai l'adresse et le numéro de téléphone de l'EPFL publié sur internet en lien avec la société et de quitter les locaux qu'elle occupait à l'EPFL au plus tard le 30 juin 2018 (cf. pièce II produite par l'intimée le 20 janvier 2021). Cet ordre d'évacuation a été donné à la demande du doyen (cf. pièce n° 6.7 du dossier n° [...] de l'autorité inférieure). Enfin, en date du 28 mai 2018, le recourant a adressé à l'ombudsman un courriel contenant une pièce jointe relative à un signalement concernant la société X. _____ SA (cf. pièce n° 21.2 du dossier n° [...] de l'autorité inférieure).

Il est ainsi établi qu'une société privée a occupé les locaux de l'EPFL jusqu'à l'ordre d'évacuation du 11 mai 2018. Contrairement à ce que prétend l'intimée, il ne ressort nullement du courrier du 11 mai 2018 que l'ordre d'évacuation a été donné car la collaboration entre l'EPFL et la société X._____ SA avait pris fin, mais plutôt que l'EPFL a été informée de l'occupation des locaux par cette société, ce qui exclut nécessairement la thèse d'une collaboration. La source d'information dont se prévaut l'intimée n'est toutefois pas mentionnée dans le courrier du 11 mai 2018. Sur le vu de la chronologie des événements, il apparaît que le signalement du recourant auprès de l'ombudsman est postérieur à l'ordre donné à la société X._____ SA de quitter les locaux qu'elle occupait à l'EPFL, de sorte que la source d'information ne peut être l'ombudsman. Celui-ci a d'ailleurs signalé qu'il n'avait eu aucun contact avec le doyen, M._____ ou N._____ dans le cadre du signalement effectué par le recourant et qu'il n'avait en aucun cas divulgué l'identité du dénonciateur (cf. pièce I produite par l'intimée le 20 janvier 2021). En revanche, il est troublant que l'ordre d'évacuation soit intervenu une vingtaine de jours après que le recourant a évoqué la problématique liée à l'occupation des locaux de l'EPFL par la société X._____ SA dans son mémoire de recours du 18 avril 2018, alors que cette situation durait depuis 2013 au moins et que le recourant s'en était déjà plaint à l'interne. Il est également curieux que l'intimée se soit abstenue de préciser pourquoi le doyen avait demandé à M._____ de faire évacuer la société X._____ SA des locaux de l'EPFL, alors que le Tribunal l'avait invitée à le faire. En outre, le refus de l'intimée de donner entièrement suite aux invitations du Tribunal à produire certaines pièces renforce les incertitudes et les soupçons qui entourent l'ordre donné à la société X._____ SA d'évacuer les locaux qu'elle occupait à l'EPFL.

Sur le vu de ce qui précède, le Tribunal retient qu'il ne peut être tenu pour établi que les plaintes du recourant ont joué un rôle dans la décision de l'intimée de faire évacuer la société X._____ SA des locaux de l'EPFL qu'elle occupait, ni que ces événements sont en lien direct avec la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018. Néanmoins, compte tenu des difficultés pratiques auxquelles le recourant est confronté pour apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel du congé, on ne peut exclure avec certitude que le recourant ait fait l'objet d'un congé-représailles en raison de sa dénonciation relativement à l'utilisation de l'infrastructure et du matériel de l'EPFL par une société privée. Cette question peut toutefois souffrir de demeurer ouverte, dès lors que le caractère abusif de la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 ressort déjà d'autres éléments (cf. *supra* consid. 7.4.6.1 à 7.4.6.3).

7.4.6.5 Le recourant allègue également qu'il a été victime d'un licenciement discriminatoire, prononcé notamment parce qu'il a été malade. Dans ses écritures, l'intimée n'a eu de cesse de faire référence à la longue absence du recourant pour cause de maladie, alors même qu'elle prétendait qu'il ne s'agissait pas du motif de la résiliation des rapports de travail. Elle a même exposé, dans sa duplique, que « les licenciements ont été prononcés pour des motifs objectifs, à savoir une absence pour longue maladie et des impératifs économiques », semblant ainsi indiquer que la maladie du recourant constitue bien l'un des facteurs ayant conduit à la résiliation des rapports de travail. A cet égard, il ne peut être tenu pour établi que le licenciement du recourant est intervenu en raison de sa maladie. De la même manière, cette hypothèse ne peut être écartée avec certitude, sur le vu des difficultés pratiques auxquelles le recourant est confronté pour apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de la celui qui a donné le congé, des nombreuses références de l'intimée à la maladie du recourant ainsi que de l'incapacité de l'intimée à démontrer les motifs réels du licenciement du recourant. Cette question peut toutefois également souffrir de demeurer ouverte, dès lors que le caractère abusif de la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 ressort déjà d'autres éléments (cf. *supra* consid. 7.4.6.1 à 7.4.6.3).

7.5 Sur le vu de ce qui précède, le recours du 20 mai 2020 doit être admis au sens des considérants et, par conséquent, la décision de l'autorité inférieure du 2 avril 2020 doit être annulée. En raison de l'effet dévolutif du recours, la décision de résiliation des rapports de travail du 10 septembre 2018 a été remplacée par la décision de l'autorité inférieure du 2 avril 2020 et elle était ainsi également attaquée par le recours du 20 mai 2020 (cf. ATF 146 II 335 consid. 1.1.2 ; 136 II 539 consid. 1.2 ; 136 II 177 consid. 1.3 ; 134 II 142 consid. 1.4). Partant, le contrat de travail entre le recourant et l'intimée subsiste et les rapports de travail se poursuivent (cf. arrêt du TAF A-5665/2014 précité consid. 6). Dès lors que le recours est admis et que le recourant n'a pas conclu à l'octroi d'une indemnité, l'intimée proposera au recourant de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait ou, si cela est impossible, lui proposera un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (cf. art. 34c al. 1 LPers).

8.

Demeure à trancher la question des frais et des dépens.

8.1 Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure en matière de droit du personnel fédéral est gratuite, sauf en cas de recours téméraire. En

l'espèce, sur le vu du sort de la cause, le recours ne saurait être considéré comme tel, de sorte qu'il n'y a pas lieu de percevoir des frais de procédure.

8.2 Le Tribunal peut, d'office ou sur requête, allouer 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, art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (cf. art. 7 al. 3 FITAF). En l'occurrence, dans la mesure où le recourant obtient partiellement gain de cause et où il a eu recours aux services d'un mandataire professionnel, l'intimée – qui succombe – lui versera une indemnité à titre de dépens. Le recourant a requis le versement d'une indemnité de partie de 3'000 francs, TVA en sus. Dans la mesure où ce montant apparaît raisonnable, il convient de faire droit à cette conclusion, de sorte qu'une indemnité de dépens de 3'231 francs (3'000 francs + 7.7% de TVA) sera allouée au recourant, à la charge de l'intimée.

(le dispositif est porté à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours du 20 mai 2020 est admis au sens des considérants et la décision de l'autorité inférieure du 2 avril 2020 est annulée.

2.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

3.

Une indemnité de dépens de 3'231.- francs est allouée au recourant, à la charge de l'intimée.

4.

Le présent arrêt est adressé :

- au recourant (acte judiciaire)
- à l'intimée (acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (n° de réf. [...] ; acte judiciaire)

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

Le président du collège :

La greffière :

Jérôme Candrian

Manon Progin

Indication des voies de droit :

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à 15'000 francs au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Ce délai est réputé observé si les mémoires sont remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 48 al. 1 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains de la partie recourante (art. 42 LTF).

Expédition :