2A.486/2000
[AZA 0/2]

IIe COUR DE DROIT PUBLIC
****

23 novembre 2000

Composition de la Cour: MM. les Juges Wurzburger, président,
Hungerbühler et R. Müller. Greffier: M. Langone.

_____

Statuant sur le recours de droit administratif
formé par
P._____, représenté par Me Jean-François Dumoulin, avocat à Lausanne,

contre
la décision prise le 20 septembre 2000 par la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral, dans la cause qui oppose le recourant au Conseil des écoles polytechniques fédérales, Häldeliweg 17, à Zurich;

(résiliation des rapports de service
ensuite de suppression de poste)

Vu les pièces du dossier d'où ressortent
les faits suivants:

A.- Né en 1958, P._____ a été engagé le 1er décembre 1987 en qualité d'employé non permanent auprès de l'Institut de béton armé et précontraint de l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL). Son contrat, de durée limitée, a été renouvelé à plusieurs reprises. Le 24 septembre 1996, P._____ a été averti que son engagement ne pourrait être prolongé au-delà du 30 novembre 1999 en raison du départ à la retraite de son supérieur hiérarchique, le professeur X._____.

Le 12 octobre 1999, P._____ a été informé par le Service du personnel de l'EPFL que ses rapports de service allaient être résiliés, mais que des démarches seraient entreprises pour faciliter sa réintégration professionnelle.

L'intéressé ayant été entendu sur la mesure envisagée, l'EPFL a, par décision du 26 novembre 1999, mis fin aux rapports de service de P._____ avec effet au 31 mai 2000. La résiliation était motivée par la suppression du poste de travail (financé par les crédits de tiers) due à une réorientation des recherches par le successeur du professeur X._____. Il était précisé qu'un éventuel recours contre le licenciement n'aurait pas d'effet suspensif.

Durant les mois de janvier et février 2000, le Service du personnel de l'EPFL a recherché un emploi pour P._____: il a adressé pour le compte de celui-ci onze dossiers de candidature à divers services de l'EPFL et douze dossiers à des entreprises ou services externes. En outre, il a appuyé les nombreuses offres de services de l'intéressé par l'envoi de lettres de recommandation.

Statuant sur recours le 18 mai 2000, le Conseil des écoles polytechniques fédérales (CEPF) a confirmé la décision de l'EPFL du 26 novembre 1999.

Le 4 juillet 2000, l'EPFL a décidé d'allouer à P._____ une indemnité de départ de 45'500 fr. correspondant à neuf mois de salaire, puisqu'elle n'avait pas réussi à lui retrouver un emploi.

Par décision du 20 septembre 2000, la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (ci-après:
la Commission fédérale de recours) a rejeté le recours formé par P._____ contre la décision du 18 mai 2000 du Conseil des écoles polytechniques fédérales.

B.- Agissant par la voie du recours de droit administratif, P._____ demande au Tribunal fédéral, principalement, d'annuler la décision précitée du 20 septembre 2000 et d'ordonner que soient prises toutes les mesures utiles à le replacer au sein de l'EPFL ou d'une institution analogue, dans un poste correspondant à ses qualifications, avant qu'une résiliation des rapports de travail ne lui soit notifiée.
Subsidiairement, il conclut à l'annulation de la décision attaquée et au renvoi de l'affaire à l'autorité inférieure pour nouvelle décision.

La Commission fédérale de recours et le Conseil des écoles polytechniques fédérales ont renoncé à déposer des observations.

Considérant en droit :

1.- a) Selon l'art. 97 OJ en relation avec l'art. 5 PA, la voie du recours de droit administratif est ouverte contre les décisions fondées sur le droit public fédéral, à condition qu'elles émanent des autorités énumérées à l'art. 98 OJ et pour autant qu'aucune des exceptions prévues aux art. 99 à 102 OJ ou dans la législation spéciale ne soit réalisée (ATF 124 II 383 consid. 1, 409 consid. 1a).

Ces conditions sont remplies en l'espèce. En effet, la décision attaquée, qui se fonde sur l'art. 8 al. 2 lettrea du règlement des employés du 10 novembre 1959 (RE; RS 172. 221.104), a été prise par une commission fédérale de recours au sens de l'art. 98 lettre e OJ et la clause d'exclusion de l'art. 100 lettre e OJ n'est pas applicable.

b) Au surplus, déposé en temps utile et dans les formes prescrites par la loi, le présent recours est recevable en vertu des art. 97 ss OJ.

2.- a) Lorsque le recours est, comme en l'espèce, dirigé contre une décision émanant d'une autorité judiciaire, le Tribunal fédéral est lié par les faits constatés dans cette décision, sauf s'ils sont manifestement inexacts ou incomplets, ou s'ils ont été établis au mépris de règles essentielles de procédure (art. 104 lettre b et 105 al. 2 OJ).

b) Le recours peut être formé pour violation du droit fédéral (art. 104 lettre a OJ), dont l'application est contrôlée d'office par le Tribunal fédéral. En revanche, celui-ci ne peut pas revoir l'opportunité de la décision attaquée, le droit fédéral ne prévoyant pas un tel examen en la matière (art. 104 lettre c OJ a contrario).

3.- a) D'après l'art. 8 al. 2 lettre a RE, les rapports de service d'un employé permanent, qui ont duré au moins dix ans, peuvent être résiliés par écrit et avec indication des motifs, pour la fin du sixième mois qui suit celui où le congé a été donné. D'après la jurisprudence, la résiliation ordinaire doit simplement être justifiée par des motifs valables.
Elle doit respecter les limites du pouvoir d'appréciation dont dispose l'administration dans ce domaine et apparaître soutenable compte tenu des prestations et du comportement de l'employé ainsi que des données personnelles et organisationnelles (cf. ATF 108 Ib 209 consid. 2).

b) Bien qu'ayant été engagé comme employé non permanent, le recourant a été assimilé, compte tenu de la longue durée de ses rapports de service, à un employé permanent.
Par conséquent, l'EPFL a décidé de résilier les rapports de service du recourant sur la base de l'art. 8 al. 2 lettre a RE pour cause de suppression de poste de travail à la suite d'une restructuration. Le recourant ne conteste pas que les conditions de l'art. 8 al. 2 lettre a RE ont été respectées et en particulier que son licenciement repose sur un motif objectivement fondé.

4.- a) En réalité, le litige porte sur l'application de l'art. 2 de l'ordonnance du 18 octobre 1995 sur les mesures à prendre en faveur du personnel en cas de restructurations dans l'administration générale de la Confédération (RS 172. 221.104. 0; ci-après: l'Ordonnance).

L'art. 2 de l'Ordonnance dispose:

"1. Les mesures suivantes priment la mise à la retraite anticipée ou la résiliation des rapports de service:

a. l'appui à la recherche d'un poste pour les agents menacés de licenciement;

b. l'affectation d'agents à d'autres postes au sein de la Confédération;

c. le recyclage et le perfectionnement professionnel.

2. L'administration fédérale met tout en oeuvre afin de confier aux agents menacés de licenciement un autre emploi raisonnable au sein de l'administration fédérale ou à l'extérieur de celle-ci. Elle tient compte, dans la mesure du possible, de la situation personnelle de l'agent.

3. Les agents concernés soutiennent les efforts de l'administration fédérale. Ils collaborent activement à l'exécution des mesures et font preuve d'initiative personnelle, notamment dans la recherche de nouvelles possibilités d'emploi".

b) Le recourant reproche en premier lieu à l'EPFL de ne pas avoir tout mis en oeuvre pour l'aider à retrouver un emploi.
Or il ressort du dossier que le Service du personnel de l'EPFL a activement recherché un emploi pour le recourant.
D'une part, il a envoyé vingt-trois dossiers de candidature relatifs au recourant à divers employeurs potentiels (dont onze au sein de l'EPFL). D'autre part, il a appuyé les nombreuses offres de services effectuées par le recourant lui-même en envoyant des lettres de recommandation. A cela s'ajoute que le Service du personnel de l'EPFL a rencontré le recourant à plusieurs reprises pour faire le point et l'a incité à suivre des cours de formation professionnelle. Dans ces conditions, force est de constater que l'EPFL a fait toutes les démarches qu'on pouvait raisonnablement attendre d'elle en vue de reclasser le recourant. Celui-ci n'indique en tout cas pas ce que l'EPFL aurait pu ou dû faire de plus.
Partant, les autorités fédérales ont correctement appliqué l'art. 2 al. 2 de l'ordonnance en question. Contrairement à ce que laisse entendre le recourant, un employé permanent licencié pour cause de suppression de la fonction ne dispose d'aucun droit à obtenir un emploi de remplacement au sein de l'administration fédérale ou à l'extérieur de celle-ci. S'il n'a pas pu être réaffecté malgré les efforts conjoints de l'administration fédérale et de l'employé, l'agent concerné n'a droit, sous certaines conditions, qu'à une indemnité de départ. Or, le recourant s'est précisément vu octroyer une indemnité de départ de 45'500 fr. correspondant à neuf mois de salaire, en vertu de l'art. 19 de l'Ordonnance.

c) Selon le recourant, les mesures visées par l'art. 2 al. 1 lettres a à c de l'Ordonnance doivent nécessairement être mises en oeuvre avant le licenciement et non postérieurement à celui-ci. Il entend déduire une telle

interprétation en particulier du texte de l'art. 2 al. 1 lettre a et al. 2 de l'Ordonnance qui utilise les termes d"'agents menacés de licenciement". Il convient toutefois de remarquer que le texte de l'art. 2 de l'Ordonnance ne dit pas expressément à quel moment doivent être mises en oeuvre de telles mesures et n'oblige donc pas l'administration fédérale à adopter ces mesures à un moment déterminé, soit avant le prononcé du licenciement.
Avec la Commission fédérale de recours, on peut donc raisonnablement interpréter le texte de l'art. 2 de l'Ordonnance en ce sens que les mesures en cause peuvent être prises soit préalablement, soit parallèlement à la procédure de résiliation des rapports de service. Il suffit donc que les mesures appropriées soient prises avant l'expiration du délai de licenciement. Les mêmes considérations peuvent être faites à propos du Plan social pour l'administration générale de la Confédération du 8 juillet 1998 invoqué par le recourant.

Cette interprétation ne viole pas le droit fédéral, d'autant que le recourant avait été informé que s'il pouvait être reclassé avant l'écoulement du délai de congé, la décision de résiliation des rapports de service serait annulée.
Ainsi, le recourant pouvait être considéré, dans ce sens, comme un "agent menacé de licenciement".

5.- Vu ce qui précède, le recours doit être rejeté selon la procédure simplifiée de l'art. 36a OJ. Succombant, le recourant doit supporter les frais judiciaires (art. 156 al. 1 OJ; ATF 121 II 207 consid. 6 p. 208). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens au Conseil des écoles polytechniques fédérales (art. 159 al. 2 OJ). Avec le présent litige, la requête de mesures provisoires tendant à la restitution de l'effet suspensif au recours devient sans objet.

Par ces motifs,

le Tribunal fédéral,

vu l'art. 36a OJ:

1.- Rejette le recours.

2.- Met un émolument judiciaire de 2'000 fr. à la charge du recourant.

3.- Communique le présent arrêt en copie au mandataire du recourant, à l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne, au Conseil des Ecoles polytechniques fédérales et à la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral.

_____
Lausanne, le 23 novembre 2000 LGE/elo

Au nom de la IIe Cour de droit public
du TRIBUNAL FEDERAL SUISSE:
Le Président,

Le Greffier,