

Commission de recours interne des EPF

Case postale 6061 | CH-3001 Berne

Gutenbergstrasse 31 | 3011 Berne | T +41 31 310 05 30 | F +41 31 310 05 31 | E-Mail info@ethbk.ch

Procédure no 2814

Décision du 5 mars 2015

Participants :

les membres de la Commission Hansjörg Peter, président ; Consuelo Antille, Astrid Forster, Jannick Griner, Yolanda Schärli et Rodolphe Schlaepfer

Greffière

Joanna Allimann

en la cause

Parties

A _____,
représentée par Me Nicolas Bornand, avocat, rue de l'Hôpital 11, case postale 2266, 2001 Neuchâtel,
recourante,

contre

Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),
Ressources humaines, BI A1 407 (Bâtiment BI), Station 7,
1015 Lausanne,
représentée par Mme Agnieszka Olluri, juriste,
intimée,

Objet du recours

Résiliation des rapports de travail avec effet immédiat
(décision de l'EPFL du 16 avril 2014)

Faits :

A. A_____ a été engagée par l'EPFL le 1^{er} décembre 2012, en tant que collaboratrice scientifique (post-doc) au laboratoire d'optique appliquée à Neuchâtel, à 100%, avec un contrat d'une durée déterminée jusqu'au 30 novembre 2013. Son contrat a été renouvelé le 9 septembre 2013 jusqu'au 30 novembre 2014. Par décision du 16 avril 2014, l'EPFL a résilié ses rapports de travail avec effet immédiat, pour justes motifs, sur la base de l'art. 10 al. 4 de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers, RS 172.220.1). La raison invoquée est une rupture définitive des rapports de confiance, due à un total manque de respect, de loyauté et de collaboration.

B. Le 19 mai 2014, A_____ a interjeté un recours contre cette décision auprès de la Commission de recours interne des EPF (ci-après : CRIEPF), faisant valoir qu'elle n'avait pas commis de faute grave, justifiant une résiliation immédiate de son contrat de travail pour justes motifs. De plus, la recourante souligne qu'elle n'a pas reçu d'avertissement formel préalable.

La recourante conclut à l'annulation de cette décision, au versement de son salaire jusqu'au 30 novembre 2014, ainsi qu'au versement d'une indemnité de départ équivalant à 3 mois de salaire.

C. Par décision incidente du 22 mai 2014, la juge d'instruction de la CRIEPF a accusé réception du recours et imparti à l'intimée un délai de 30 jours pour fournir sa réponse au recours. Celle-ci a été produite le 20 juin 2014.

D. Invitée à fournir une réplique, la recourante a pris position le 17 juillet 2014. L'intimée a ensuite produit une duplique le 11 août 2014.

Une copie de la duplique a été transmise à la recourante le 14 août 2014, et un délai échéant le 25 août 2014 lui a été octroyé pour faire part à la CRIEPF de ses éventuelles observations. La recourante n'a pas fourni d'observations dans le délai imparti, ni même à ce jour.

Les allégations des parties et les pièces produites à titre de moyens de preuve seront examinées dans les considérants qui suivent, dans la mesure où elles sont déterminantes pour la décision.

La Commission de recours interne des EPF considère en droit :

1. Selon l'art. 37 al. 3 de la loi du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales (loi sur les EPF, RS 414.110), la CRIEPF statue sur les recours contre les décisions rendues par les EPF.

La décision de l'EPFL du 16 avril 2014 est une décision au sens de l'art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021).

Par ailleurs, A_____ possède la qualité pour recourir (art. 48 PA) et a respecté les prescriptions de forme ainsi que les délais (art. 50 al. 1 et 52 al. 1 PA).

En conséquence, le recours du 19 mai 2014 est recevable.

2. En date du 1^{er} juillet 2013, les modifications du 14 décembre 2012 de la LPers sont entrées en vigueur (cf. RO 2013 1493). Celles-ci s'appliquent au présent litige, dans la mesure où la décision attaquée a été prononcée le 16 avril 2014.

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

4. L'objet du présent litige est le point de savoir si la résiliation immédiate du contrat de travail de la recourante est intervenue valablement.

4.1 Dans sa décision de résiliation du 16 avril 2014, l'intimée expose la cascade d'événements l'ayant conduite à rendre une résiliation avec effet immédiat pour justes motifs.

Depuis le déménagement du laboratoire d'optique appliquée en octobre 2013, la recourante a commencé à s'opposer systématiquement aux décisions prises par la direction du laboratoire, ne témoignait plus aucun respect pour sa hiérarchie ni pour les autres collaborateurs du laboratoire,

et refusait de partager ses résultats dans le projet commun sur lequel elle travaillait. Dans ces conditions, il était devenu difficile voire impossible de collaborer avec elle.

Après de nombreuses discussions, une séance a été organisée le 11 mars 2014, afin d'améliorer la collaboration mutuelle. Ont également participé à cette séance B_____, pour les ressources humaines, C_____, en tant que chef de projet, et le prof. D_____, en tant que directeur du laboratoire. Plusieurs décisions ont alors été prises, auxquelles la recourante a toutefois expressément refusé de se plier. Lors d'un entretien avec M. C_____ et le prof. D_____ le 21 mars 2014, elle a d'ailleurs remis en question tout ce qui avait été discuté et décidé lors de la séance.

La cheffe du personnel de la faculté des sciences et techniques de l'ingénieur (STI), E_____, l'a ensuite rencontrée dans le but de discuter d'une éventuelle solution auprès d'un autre laboratoire. Elle a également demandé à la recourante de restituer les affaires appartenant au laboratoire d'optique (ordinateur, clé, documents). Celle-ci a toutefois ignoré cette requête ainsi que la proposition de changer de laboratoire, refusant ainsi un nouveau poste de travail qui présentait les mêmes avantages que son poste initial. En outre, elle n'a plus répondu aux courriers électroniques de Mme E_____ depuis le 26 mars jusqu'au 14 avril 2014.

Au vu des événements et des très sérieux problèmes de collaboration, il a été décidé qu'elle n'irait pas à la conférence de Cannes, où elle devait normalement faire une présentation, et que M. C_____ la remplacerait. La recourante n'a pas non plus respecté cette décision, que le prof. D_____ lui avait pourtant communiquée. Elle est intervenue de son propre chef auprès de l'hôtel, pour tenter de reprendre à son nom la chambre réservée pour M. C_____, ainsi qu'auprès de l'organisateur de la conférence, pour tout de même faire la présentation. Dans de telles circonstances, l'EPFL n'a pas eu d'autre choix que de se retirer de la conférence. Malgré tout, la recourante s'est rendue à Cannes et a fait la présentation au nom de l'EPFL, sans autorisation.

Le comportement de la recourante et son manque total de respect, de loyauté et de collaboration, qui sont totalement inadmissibles, sont de nature à rompre de manière définitive les rapports de confiance. Ainsi, les règles de la bonne foi ne permettent plus d'exiger de l'EPFL la continuation des rapports de travail.

Le 14 avril 2014, la recourante a été convoquée pour une séance devant avoir lieu le 16 avril 2014, dont l'objet était la résiliation de ses rapports de travail avec effet immédiat pour justes motifs. Le jour-même de la séance, l'EPFL a reçu un courrier du mandataire de la recourante daté du

15 avril 2014, accompagné d'un certificat médical attestant d'une incapacité de travail du 15 au 27 avril 2014. Cela n'a toutefois aucune conséquence, étant donné qu'une résiliation immédiate pour justes motifs peut être notifiée valablement même pendant une période d'incapacité de travail. De plus, le droit d'être entendue de la recourante a été largement respecté, au vu notamment de ses échanges avec Mme E_____ et du courrier électronique qu'elle a envoyé au président de l'EPFL le 6 avril 2014. Les arguments de la recourante ne sont cependant pas de nature à remettre en cause la décision de résiliation.

4.2 Selon le compte-rendu de la séance du 11 mars 2014, le but était de revoir les objectifs ainsi que les moyens de les atteindre, et de mettre en place des solutions pour améliorer l'ambiance de travail.

Le rôle de post-doc a été expliqué à la recourante, qui ne partage pas le même point de vue que M. C_____ s'agissant notamment de ses responsabilités dans le cadre du projet en cours.

Le changement de bureau prévu pour la recourante a également été évoqué. Il s'agissait de mettre un terme au conflit qui l'opposait depuis plusieurs mois à sa voisine de bureau, également post-doc. La recourante s'y est toutefois fermement opposée, considérant que ce n'était pas à elle de déménager, en raison notamment des attaques personnelles de sa voisine de bureau envers elle, et parce qu'elle avait besoin de calme pour se concentrer. De plus, elle a indiqué qu'elle voyait ce déménagement comme une punition, un rabaissement, dès lors qu'elle était « senior », qu'elle tenait à sa dignité, et que partager un bureau avec des doctorants était pour elle un retour en arrière. Le prof. D_____ a demandé le respect de cette décision, mûrement réfléchie et qui lui semblait être la meilleure solution pour résoudre un problème relationnel. Mme B_____ a relevé qu'étant donné la période de collaboration restante, à savoir jusqu'au 30 novembre 2014 (CDD non renouvelé), il serait bénéfique pour la recourante d'accepter ce choix. Par ailleurs, elle a souligné que les changements de bureaux étaient fréquents, que c'était les professeurs ou les chefs de projet qui en décidaient, et qu'il fallait se tenir à leur décision. Elle a ajouté que le choix de la place de travail appartenait aux supérieurs hiérarchiques et non aux collaborateurs, et a invité la recourante à réfléchir au fait que changer de bureau n'était pas grave, contrairement au fait de refuser de se tenir aux directives du professeur, qui reste l'autorité.

Concernant un workshop qui aurait été refusé à la recourante, celle-ci a reproché au prof. D_____ de ne pas vouloir sponsoriser sa carrière. Il a été relevé que, dans les faits, la recourante avait obtenu l'accord de son professeur pour suivre un cours d'allemand à Lausanne chaque mercredi matin et jeudi matin (alors que des cours de langues étaient organisés à

Neuchâtel avec Inlingua et que les autres collaborateurs étaient invités à les suivre, si possible, en dehors des heures de travail). De plus, elle revenait de deux conférences aux Etats-Unis. Le prof. D_____ a précisé que des workshops étaient possibles dès que des résultats pouvaient être présentés, ce qui n'était pas le cas.

A l'issue de cette séance, plusieurs décisions ont été prises afin de mettre en place un scénario clair de travail pour la période allant jusqu'au 30 novembre 2014 :

- jusqu'au 14 mars 2014, la recourante devait fournir un plan de travail mentionnant les différentes échéances pour terminer les projets en cours de manière optimale ;
- jusqu'au 14 mars 2014, elle devait faire le nécessaire pour échanger son bureau avec celui de F_____ ;
- un point de la situation devait avoir lieu toutes les deux semaines entre elle et M. C_____, le premier devant se dérouler le 21 mars 2014 ;
- étant donné qu'elle s'occupait d'un stagiaire, elle devait arriver au travail suffisamment tôt le matin (son heure moyenne d'arrivée était estimée à 10h30).

Au terme de la séance, la recourante a déclaré qu'elle ne changerait pas de bureau. Le prof. D_____ et M. C_____ l'ont informée qu'ils lui laissaient la possibilité de changer d'avis jusqu'au 14 mars 2014, afin d'éviter par la suite de fâcheuses conséquences.

4.3 Dans le courrier électronique qu'elle a transmis au président de l'EPFL le 6 avril 2014, la recourante expose sa version des faits et lui demande d'intervenir pour mettre fin au conflit qui l'oppose à ses supérieurs, plus particulièrement au prof. D_____, qui ne cherche selon elle qu'à montrer sa force et son pouvoir et en abuse.

Elle expose notamment ce qui suit. Lors de la séance du 11 mars 2014, dont le compte-rendu contient d'ailleurs de faux arguments, Mme B_____, M. C_____ et le prof. D_____ n'étaient pas du tout réceptifs à ses arguments et employaient un ton qui marquait de la moquerie et du non-respect. Lors d'une autre séance qui a eu lieu le 21 mars 2014 en présence de M. C_____ et du prof. D_____, elle a été harcelée et agressée par ce dernier, qui voulait l'obliger à rendre ses clés et son badge jusqu'au 24 mars suivant. Depuis lors, elle craignait de rentrer dans le bâtiment, de peur de se faire encore agresser à ce propos. Par ailleurs, le prof. D_____ l'a empêchée de poursuivre sa formation en langues à Lausanne, et a également essayé de l'empêcher de présenter son dernier article lors de la conférence de Cannes, qui a eu lieu du 1^{er} au 4 avril 2014. Alors qu'elle avait payé une bonne partie des frais de

sa poche (billet d'avion, hôtel, déplacements et repas) et que tout avait été fait dès le départ avec l'accord du professeur, celui-ci a non seulement refusé qu'elle y participe, mais également qu'elle soit remboursée. Une semaine avant son départ, il a changé la réservation de l'hôtel en faveur de M. C_____, qui finalement ne s'y est pas rendu, de sorte que 626 euros ont été payés pour rien. A son arrivée à Cannes, elle a été humiliée par le réceptionniste de l'hôtel lorsqu'elle a réclamé la chambre, et a dû aller chercher un autre hôtel à minuit dans une ville qu'elle ne connaissait pas.

Sur ce dernier point, la recourante s'étonne : « Est-ce un traitement que je mérite comme docteur, après un parcours honorifique que j'ai eu dans la plupart des universités que j'ai fréquentées ? Je travaille où là ? Je croyais être dans un monde académique, avec des gens censés avoir des principes et des morales, de hauts calibres et d'un niveau prestigieux (la crème de la société). »

Quant à la solution de l'intégrer dans un autre laboratoire, elle observe que cela ne correspond pas à ses compétences comme opticienne, travaillant dans ce domaine depuis déjà une dizaine d'années. Une telle décision mettrait en péril sa carrière scientifique et sa réputation et la pénaliserait sous tous les aspects. Ce n'est pas la récompense qu'elle mérite après les efforts effectués pour faire avancer les projets qui lui ont été accordés.

4.4 Dans son mémoire de recours et sa réplique, la recourante conteste le contenu du compte-rendu de la séance du 11 mars 2014 ainsi que l'argumentation développée par l'intimée. En particulier, la date discutée pour fournir un plan de travail était le 21 mars 2014, et non le 14 mars. Quant aux tensions avec sa collègue de bureau, elles sont dues au fait que cette dernière intervenait sans cesse sur son travail et s'immisçait dans sa vie privée. Elle-même n'était donc pas responsable, de sorte que c'était plutôt à sa collègue de changer de bureau. Ressentant cette décision comme une injustice, elle a refusé de s'y plier. De plus, cette situation s'apparente à une modification unilatérale de son contrat de travail, ce qui n'est pas acceptable.

Si elle a également refusé le poste de travail qui lui était proposé, c'est parce que celui-ci ne correspondait ni à sa spécialité (il ne s'agissait pas d'un laboratoire d'optique), ni à son expérience, ni à ses compétences professionnelles. Lors de son entretien avec Mme E_____, qui a eu lieu le 24 mars 2014, celle-ci lui a précisé que si elle ne parvenait pas à lui trouver une place dans un autre laboratoire, correspondant à ses compétences, elle se retrouverait sans travail effectif jusqu'à la fin de son contrat, ce qui équivaut à une libération de l'obligation de travailler jusqu'au 30 novembre 2014. Quant à la reddition de ses clés et de son ordinateur, elle était en droit de les garder tant que son statut n'était pas officiellement fixé.

Concernant la conférence de Cannes, la situation n'est pas claire et aucun reproche ne peut lui être adressé. D'une part, elle avait signé un copyright et s'était engagée à présenter son travail lors de cette conférence, avec le consentement de M. C._____ et du prof. D_____. D'autre part, elle disposait de toutes les autorisations utiles pour effectuer les démarches liées à sa participation. En outre, la demande de retrait de la publication concernée est intervenue après la date limite, ce qui n'est pas justifiable. Aucune remarque n'a été faite ni sur la présentation, ni sur la qualité, ni sur son comportement.

Quant à son travail au sein du laboratoire, aucun reproche ne peut lui être adressé. Son contrat de travail, de durée déterminée, avait d'ailleurs été renouvelé le 9 septembre 2013 jusqu'au 30 novembre 2014. Il est permis d'en déduire qu'elle répondait aux attentes de son employeur. Depuis son engagement en décembre 2012, elle a en particulier publié 3 articles scientifiques en tant que premier auteur. Comme récompense pour ses travaux effectués, il lui a même été accordé la faveur de participer à une prestigieuse conférence aux Etats-Unis en janvier 2014.

En résumé, la recourante fait valoir qu'elle n'a pas commis de faute grave, justifiant une résiliation immédiate de son contrat de travail pour justes motifs. Les propositions formulées en vue de lui permettre de terminer son contrat de travail dans les meilleures conditions possibles n'étaient que de simples propositions formulées lors de séances, sans valeur contraignante. Aucun avertissement formel ne lui a été notifié à ce propos.

La recourante conclut donc à l'annulation de la décision attaquée, au versement de son salaire jusqu'au 30 novembre 2014, ainsi qu'au versement d'une indemnité de départ équivalant à 3 mois de salaire.

4.5 Dans sa réponse au recours et sa duplique, l'intimée souligne que ce n'est pas le litige entre la recourante et sa voisine de bureau qui est le motif de la résiliation de son contrat de travail, pas plus que sa manière d'exécuter les tâches qui lui étaient confiées. En effet, la qualité de travail d'un employé ne se résume pas à la seule exécution technique d'une tâche. Ce qui est reproché à la recourante, c'est son comportement inadéquat depuis le déménagement du laboratoire en octobre 2013 (opposition systématique aux décisions prises par la direction du laboratoire/insubordination, manque de respect et refus de collaboration). Le changement de bureau répondait à une situation tendue entre la recourante et sa collègue. Le prof. D_____ a examiné objectivement la situation et tenté de résoudre le problème en prenant une décision en tant que chef de laboratoire et supérieur hiérarchique de la recourante. Cette dernière n'apporte toutefois aucun élément pertinent justifiant son refus de changer de bureau, et

son sentiment d'injustice face à cette décision est difficilement compréhensible. Par ailleurs, un tel changement ne peut être qualifié de modification unilatérale du contrat, étant donné qu'aucun contrat de travail à l'EPFL ne mentionne le bureau qui sera à disposition de l'employé lorsqu'il remplira ses tâches.

C'est en raison du comportement inacceptable de la recourante que son supérieur a décidé qu'elle n'irait pas à la conférence de Cannes, où elle était censée représenter le laboratoire d'optique. De plus, comme elle ne remplissait plus concrètement sa fonction et s'était opposée à toute collaboration avec le prof. D_____ et le laboratoire, il va de soi qu'elle devait rendre tout le matériel qui lui avait été mis à disposition.

S'agissant de la solution qui lui avait été proposée par Mme E_____, à savoir travailler dans un autre laboratoire, la recourante a campé sur ses positions et ne s'est même pas déplacée pour examiner le poste en question.

En se rendant à la conférence de Cannes malgré la décision qui avait été prise par son supérieur, la recourante a bafoué de manière grave l'art. 53 de l'ordonnance du Conseil des EPF du 15 mars 2001 sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (OPers-EPF, RS 172.220.113), selon lequel les collaborateurs sont tenus d'accomplir les tâches spécifiées dans leur contrat de travail de manière compétente et responsable, de se conformer aux directives de l'entreprise et à celles de leurs supérieurs hiérarchiques et de se montrer loyaux et coopératifs avec leurs collègues.

La violation de cette disposition est répétée, grave, et les solutions proposées n'ont même pas été examinées par la recourante. Le comportement de celle-ci est « malhonnête » et elle fait preuve de mauvaise foi en tentant de remettre en cause son licenciement par des moyens détournés.

Malgré l'absence d'avertissement formel, la recourante a été avertie plus d'une fois que son comportement n'était pas acceptable. Ainsi, elle s'est vu rappeler à plusieurs reprises son devoir de loyauté et de fidélité (cf. échanges de courriers électroniques versés en cause, compte-rendu de la séance du 11 mars 2014 et courrier de Mme E_____ du 27 mars 2014).

Enfin, l'allégation de la recourante selon laquelle Mme E_____ lui aurait suggéré de ne plus travailler tout en continuant à toucher son salaire durant 6 mois [recte : 8 mois] – pour un contrat d'une année – est totalement fantaisiste et « malhonnête ».

Au vu de ce qui précède, l'intimée propose le rejet du recours.

5. L'intimée ayant fondé sa décision de résiliation sur l'art. 10 al. 4 LPers, qui prévoit que les parties peuvent, pour de justes motifs, résilier avec effet immédiat les contrats de durée déterminée et les contrats de durée indéterminée, il convient tout d'abord d'examiner si les motifs invoqués constituent effectivement de « justes motifs » au sens de cette disposition.

A ce stade, il y a lieu de préciser qu'en règle générale un contrat de durée déterminée – tel que celui de la recourante – prend fin sans résiliation à l'échéance fixée. Seule une résiliation avec effet immédiat pour justes motifs permet de faire exception à cette règle.

5.1 La LPers ne précisant pas la notion de justes motifs, il convient de se référer aux dispositions pertinentes du code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220), ainsi que le prévoit l'art. 6 al. 2 LPers.

En vertu de l'art. 337 al. 2 CO, sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. La jurisprudence et la doctrine relatives à cette disposition précisent qu'un juste motif est un fait propre à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à les ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée et qu'il n'y a pas d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1, ATF 130 III 28 consid. 4.1 et réf. cit. ; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR*, 7^{ème} éd., Zurich/Bâle/Genève 2012, ad art. 337 CO, N2 p. 1097ss et réf. cit. ; Christian Favre/Charles Munoz/Rolf A. Tobler, *Le contrat de travail code annoté*, 2^{ème} éd., Lausanne 2010, ad art. 337 CO, ch. 1.1 p. 314 et réf. cit. ; Rémy Wyler, *Droit du travail*, Berne 2002, p. 364 et réf. cit.).

La résiliation avec effet immédiat pour justes motifs constitue donc l'*ultima ratio* ; il s'agit d'une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Ainsi, seuls des manquements particulièrement graves du travailleur à ses obligations découlant de son contrat de travail, en particulier à son obligation d'exécuter le travail ou à son devoir de fidélité, justifient son licenciement immédiat. Même si plusieurs manquements pris séparément ne présentent pas chacun un caractère de gravité suffisant pour justifier une résiliation abrupte du contrat de travail, le comportement du travailleur doit être apprécié de manière globale (Streiff/von Kaenel/Rudolph, N3 p. 1100 et réf. cit. ; Favre/Munoz/Tobler, ch. 1.1 p. 314, ch. 1.10 p. 317 et réf. cit.).

Des manquements qui ne sont pas particulièrement graves peuvent néanmoins donner lieu à une résiliation immédiate du contrat, à condition qu'ils aient été précédés de vains avertissements de

la part de l'employeur. Celui-ci doit formuler l'avertissement de façon claire et conforme aux règles de la bonne foi. Le travailleur doit comprendre la menace d'un renvoi immédiat (à tout le moins cette menace doit-elle pouvoir être déduite de la teneur de l'avertissement) et savoir précisément quel comportement il doit adopter à l'avenir et ce qui ne sera plus toléré par l'employeur. La forme écrite n'est pas nécessaire, mais l'avertissement doit avoir été porté à la connaissance de la personne concernée, afin qu'elle sache quelle serait la sanction en cas de récidive et qu'elle ait la possibilité d'adapter son comportement en conséquence. En outre, l'avertissement doit être donné de telle manière que le travailleur ait le temps de modifier son attitude (Streiff/von Kaenel/Rudolph, N13 p. 1122ss et réf. cit. ; Favre/Munoz/Tobler, p. 323s. ch. 1.31–1.36 et réf. cit.).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Pour ce faire, il se prononce à la lumière de toutes les circonstances du cas d'espèce, soit notamment la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions formulées par l'employeur (Favre/Munoz/Tobler, p. 323 ch. 1.32 et réf. cit.).

5.2 Les motifs de résiliation retenus par l'EPFL à l'encontre de la recourante sont le comportement inadéquat de celle-ci et son manque de respect, de loyauté et de collaboration. L'intimée fait valoir que la recourante a gravement violé son devoir de fidélité, de sorte que les rapports de confiance sont définitivement rompus.

5.2.1 En matière de contrat de travail, l'obligation principale du travailleur consiste dans son devoir de fidélité envers son employeur. Ainsi, l'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de son employeur (art. 20 LPers). L'un des aspects fondamentaux du devoir de fidélité est l'obligation pour l'employé de suivre les instructions de son employeur. Cette obligation, qui est à la base du lien de subordination entre les parties, est concrétisée à l'art. 53 OPers-EPF, selon lequel les collaborateurs sont tenus d'accomplir les tâches spécifiées dans leur contrat de travail de manière compétente et responsable, de se conformer aux directives de l'entreprise et à celles de leurs supérieurs hiérarchiques et de se montrer loyaux et coopératifs avec leurs collègues.

En conséquence, le fait, pour un employé, de ne pas respecter les instructions de son employeur, constitue une violation de ses obligations contractuelles, dont la gravité doit être examinée en fonction des circonstances du cas d'espèce.

5.2.2 En l'occurrence, la recourante s'est vue rappeler son devoir de fidélité à au moins deux reprises, soit lors de la séance du 11 mars 2014 (cf. procès-verbal de ladite séance) et dans le courrier recommandé de Mme E_____ du 27 mars 2014. Lors de la séance du 11 mars 2014, plusieurs décisions ont été prises et la recourante a été informée que si elle ne les respectait pas dans les délais qui lui avaient été fixés pour ce faire, elle s'exposait à de « fâcheuses conséquences ». Les points discutés lors de cette séance avaient d'ailleurs déjà fait l'objet d'échanges entre la recourante, le prof. D_____ et M. C_____ (cf. courriers électroniques des 14 et 24 février 2014). La recourante a toutefois refusé de se plier aux exigences de ses supérieurs. En particulier, elle a expressément refusé de changer de bureau et a remis en cause la date fixée pour la remise du plan de travail qui lui avait été demandé. Au vu de son attitude et de son insubordination, le prof. D_____ a décidé de ne pas la laisser représenter le laboratoire d'optique lors de la conférence de Cannes. Bien qu'elle ait été clairement informée de cette décision, ce qu'elle n'a pas contesté, la recourante s'est tout de même rendue à Cannes et a participé à la conférence, au nom du laboratoire d'optique appliquée de l'EPFL. Elle a même tenté de reprendre à son nom la chambre d'hôtel dont la réservation avait été annulée par l'EPFL. Mme E_____ lui avait pourtant rappelé – en faisant expressément référence à la conférence de Cannes – qu'elle ne pouvait pas prendre de contacts de sa propre initiative, alors que ceux-ci allaient à l'encontre des décisions de l'EPFL. La recourante a donc agi en totale contradiction avec les directives de son supérieur hiérarchique et de la cheffe du personnel de la faculté STI, persistant ainsi dans une attitude qu'elle adoptait depuis plusieurs semaines, et ce malgré la sonnette d'alarme qui avait été tirée lors de la séance du 11 mars 2014.

Par son comportement, la recourante a gravement violé son devoir de fidélité. Au vu de l'insubordination dont elle a fait preuve, il va de soi que son supérieur hiérarchique n'était plus en mesure de lui accorder sa confiance, et qu'exiger de sa part la continuation des rapports de travail durant encore 7 mois et demi (compte tenu du fait que ceux-ci n'avaient duré que 16 mois et demi au moment de la résiliation et que le contrat – de durée déterminée – devait prendre fin automatiquement le 30 novembre 2014) n'était pas possible.

Certes, l'EPFL a annulé à court terme la participation à la conférence de Cannes. Toutefois, tant que les directives ou instructions données par un supérieur hiérarchique ne sont pas contraires au droit, il n'appartient pas à la CRIEPF de les remettre en cause. Ainsi, même si la recourante n'était pas d'accord avec cette décision, elle aurait dû la respecter. En se rendant, au nom de l'EPFL, à une conférence, alors que l'EPFL le lui avait expressément interdit, la recourante a très gravement violé son devoir de fidélité à l'égard de son employeur. Lorsque l'employé représente à

l'extérieur son employeur après que celui-ci lui a expressément ordonné de ne pas le faire, toute confiance est brisée. Dans ces conditions, on ne peut plus attendre de l'employeur qu'il arrive encore à collaborer avec son employé.

Enfin, il convient de préciser qu'au vu de la gravité du comportement de la recourante, détruisant toute confiance, un avertissement formel n'était pas nécessaire pour pouvoir résilier immédiatement son contrat de travail (ATF 97 II 142 (149) ; ATF 117 II 73, ATF 117 II 560; TAF, Arrêt du 12 août 2002 [4C/149/2002 c. 1.3] ; Tribunal cantonal du canton des Grisons, JAR 2011 p. 506. Streiff/von Kaenel/Rudolph, art. 337 N. 5 p. 1110 ; Harry Nötzli, Portmann/Uhlmann (éditeurs), Handkommentar zum BPG, Art. a12 N. 46 ; Manfred Rehbinder, Commentaire bernois, Berne 2014, art. 337 N. 2, en particulier p. 326 ; Adrian Staehelin, Commentaire zurichois, Zurich/Bâle/Genève 2014, art. 337 N. 10).

En conséquence, les motifs de résiliation retenus par l'intimée peuvent être considérés comme de justes motifs au sens de l'art. 10 al. 4 LPers.

5.2.3 Il convient encore d'examiner si l'EPFL a réagi dans un délai acceptable.

En effet, un congé immédiat doit être donné au terme d'un bref délai de réflexion à partir de la connaissance du juste motif ; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen. Ce délai ne se détermine pas d'après une échelle absolue, mais dépend au contraire des circonstances du cas concret. Toutefois, le congé avec effet immédiat donné plus d'une semaine après la connaissance du motif est tardif (Favre/Munoz/Tobler, p. 327 ch. 1.47 et réf. cit).

En l'espèce, après s'être rendue à Cannes, la recourante est rentrée en Suisse au plus tôt le 5 avril 2014 (cf. confirmation de réservation de l'hôtel). Comme il s'agissait d'un samedi, l'EPFL n'en a certainement pas eu connaissance avant le lundi 7 avril 2014 (cf. également courrier électronique de la recourante du dimanche 6 avril 2014). Une semaine plus tard, soit le lundi 14 avril 2014, la responsable des ressources humaines a informé la recourante qu'une décision de résiliation immédiate allait être rendue, tout en la convoquant à un entretien devant lui permettre de s'exprimer à ce propos. Etant encore précisé que le laboratoire où travaillait la recourante se trouve à Neuchâtel et les ressources humaines de l'EPFL à Lausanne, que la General Counsel – à qui le président de l'EPFL avait transféré le courrier électronique de la recourante – n'en a eu connaissance qu'à son retour de vacances, et que plusieurs personnes – notamment le directeur du laboratoire et la responsable des ressources humaines – ont dû se concerter, il convient de

considérer que le licenciement immédiat de la recourante pour justes motifs a été prononcé dans un délai convenable.

6. S'agissant du certificat médical produit par la recourante, selon lequel elle se trouvait en arrêt de travail du 15 au 27 avril 2014), il ne saurait faire échec à la décision de résiliation. En effet, une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs peut être notifiée en tout temps, même durant une période de protection prévue à l'art. 336c al. 1 CO, notamment une période d'incapacité de travail (cf. arrêts du Tribunal fédéral C 259/06 du 14 décembre 2007 consid. 6.1, et 4C. 247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.1; Streiff/von Kaenel/Rudolph, ad art. 336c CO, N. 2 p. 1068, ad art. 337 CO, N. 4 p. 1101, et réf. cit. ; Favre/Munoz/Tobler, p. 321 ch. 1.23 et réf. cit. ; Wylser, p. 421s. et réf. cit.).

7. Au vu de ce qui précède, il y a lieu de considérer que la décision de résiliation du contrat de travail de la recourante est valable, de sorte que le contrat la liant à l'EPFL a effectivement pris fin le 16 avril 2014. Le recours interjeté par la recourante le 19 mai 2014 doit donc être rejeté.

8. La procédure est en règle générale gratuite en matière de litiges liés aux rapports de travail (art. 34 al. 2 LPers). Dans ces conditions, indépendamment de l'issue du présent litige, il ne doit pas être perçu de frais de procédure.

Le recours devant être rejeté, il n'y a pas lieu d'octroyer des dépens (cf. art. 64 al. 1 PA).

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

1. Le recours du 19 mai 2014 est rejeté. La décision du 16 avril 2014 est confirmée.
2. Il n'est pas perçu de frais de procédure ni octroyé de dépens.
3. La présente décision est notifiée par écrit aux parties, avec avis de réception.
4. Conformément à l'art. 50 PA, la présente décision peut faire l'objet d'un recours dans un délai de **30 jours** dès sa notification. Le recours sera adressé au Tribunal administratif fédéral, case postale, 9023 St-Gall. Il doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire. La décision attaquée ainsi que les moyens invoqués comme moyen de preuve seront joints au recours (art. 52 PA).

envoyé le :