

Commission de recours interne des EPF

Beschwerdekommision der
Eidgenössischen Technischen Hochschulen

Commissione di ricorso
dei politecnici federali

Appeals Commission of the
Swiss Federal Institutes of Technology

Procédure no BK 2023 49

Décision du 13 juin 2024

Participants:

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

Secrétaire juridique Irène Vitous

en la cause

Parties

A._____,
représenté par Me Mirko Giorgini, avocat,
recourant

contre

**Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),
intimée**

Objet

Licenciement avec effet immédiat
(décision de l'EPFL du 27 novembre 2023)

Faits:

- A. A._____ (ci-après : le recourant) a été engagé par l'EPFL (ci-après également : l'intimée) en qualité d'assistant-doctorant à compter du 15 février 2020, par contrat renouvelable de durée déterminée d'une année (doc. 1.3). Il a été rattaché au Laboratoire « ... » et subordonné aux ordres de la professeure B._____, qui assurait également la direction de sa thèse. En suite du dernier renouvellement, l'échéance du contrat était fixée au 14 février 2024.
- B. Les relations entre le recourant et sa supérieure se sont progressivement dégradées. Dans le cadre d'un entretien en date du 24 avril 2023, ainsi que par courriel du même jour (doc. 1.8 p. 2-3), la professeure B._____ a demandé au recourant de rendre un rapport hebdomadaire concernant l'avancement de son travail, de ne pas fournir de résumé dans le cadre de conférences sans l'approbation de tous les coauteurs, d'avoir un comportement respectueux envers ses collègues du Laboratoire « ... », et de respecter la structure hiérarchique en place. Le recourant s'est exprimé à ce sujet dans un courriel du 26 avril 2023 (doc. 1.8 p. 1), à la suite duquel il a été convoqué par sa supérieure pour un entretien avec le responsable des ressources humaines.
- C. Le 22 mai 2023, le recourant s'est vu signifier un avertissement formel avant licenciement en raison de son comportement irrespectueux envers ses collègues et sa hiérarchie (doc. 1.10). Il lui a notamment été reproché d'ignorer les décisions et demandes de sa supérieure, tendant notamment au rendu de rapports hebdomadaires concernant l'avancement de sa thèse, d'interagir de façon problématique avec l'équipe administrative du Laboratoire « ... », et d'avoir adopté un comportement non éthique en soumettant un résumé pour une conférence sans l'approbation de sa supérieure. Plusieurs objectifs ont été fixés au recourant, lesquels devaient être atteints dans un délai d'un mois.
- D. A la suite d'un échange de courriels entre le recourant et une assistante administrative fin août 2023, concernant la prise en charge de frais liés à un déplacement, la professeure B._____ a, par courriel du 7 septembre 2023 (doc. 1.12), rappelé au recourant les

objectifs fixés dans l'avertissement du 22 mai 2023 en termes de communication et de respect dans les interactions avec ses collègues.

- E. Le recourant a échangé par courriel avec la professeure B._____ au sujet de sa thèse le 30 et le 31 octobre 2023 (doc. 1.14). A la suite de cet échange, il s'est présenté le 1^{er} novembre 2023 au bureau de sa supérieure afin de parler de sa thèse. Un rendez-vous a été fixé au lendemain 2 novembre 2023. Au terme de cet entretien, qui a eu lieu dans une salle de conférence, la professeure B._____ est allée dans son bureau afin d'appeler le service de sécurité de l'EPFL. Trois employés dudit service ont entendu la professeure B._____ le jour même à propos de cet incident (doc. 5.4). La prénommée a notamment déclaré que le recourant avait proféré des menaces de mort à son encontre, et affirmé que s'il n'obtenait pas la publication de sa thèse et son doctorat, il allait « tout détruire ». Le même jour, la professeure B._____ a déposé une plainte pénale. Elle a aussi informé par courriel les collaborateurs de son laboratoire que le recourant avait menacé sa vie et également menacé le groupe [du laboratoire] ainsi que l'EPFL (doc. 1.16). Le 6 novembre 2023, le recourant a été entendu par le directeur du Domaine sécurité et exploitation de l'EPFL, en présence du responsable des ressources humaines et d'une employée du domaine précité (doc. 1.15).
- F. Le 14 novembre 2023, un projet de décision de résiliation des rapports de travail avec effet immédiat a été remis en mains propres au recourant. Un délai au 24 novembre 2023 lui a été imparti pour se déterminer par écrit à son sujet (doc. 1.1). Le recourant a fait usage de son droit d'être entendu par courriel du 24 novembre 2023 (doc. 1.17). Il a dans ce cadre nié avoir eu un comportement agressif vis-à-vis de sa supérieure ou l'EPFL et affirmé que celle-ci ne lui apportait pas de soutien suffisant pour ses études doctorales et le mettait sous pression. Il n'existait selon lui pas de raison valable pour mettre fin aux rapports de travail.
- G. Par décision du 27 novembre 2023 (doc. 1.2), l'EPFL a résilié les rapports de travail du recourant pour justes motifs avec effet immédiat.

- H. Le recourant, par l'intermédiaire de son mandataire, a recouru auprès de la Commission de recours interne des EPF (ci-après : CRIEPF) contre cette décision, par acte du 21 décembre 2023 (doc. 1 et annexes, doc. 1.0 – doc. 1.17). Il a conclu à l'annulation de la décision attaquée et au paiement de son salaire brut jusqu'à l'expiration de son contrat de durée déterminée, soit d'un montant de CHF 12'235.87, avec intérêts à 5% l'an dès le 10 janvier 2024, ainsi qu'au paiement d'une indemnité nette pour licenciement immédiat injustifié équivalant à six mois de salaire, soit au minimum CHF 26'298.-, avec intérêt à 5% l'an dès le 27 novembre 2023.
- I. Dans sa réponse du 20 février 2024 (doc. 5.0, doc. 5 et annexes, doc. 5.1-5.4), l'intimée a conclu au rejet du recours.
- J. Par courrier du 19 mars 2024, le recourant a déposé une réplique (doc. 7 et annexes, doc. 7.0 – 7.11).
- K. En date du 24 avril 2024, l'intimée a dupliqué (doc. 9 et annexes, doc. 9.1-9.2).
- L. Par décision incidente du 30 avril 2024 (doc. 10), la CRIEPF a transmis la duplique de l'intimée au recourant pour information. Elle a par ailleurs considéré que l'échange d'écritures et la phase d'instruction étaient clos et la cause gardée à juger, sous réserve d'une détermination spontanée ou de mesures d'instruction complémentaires.

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

La Commission de recours interne des EPF considère en droit:

1.
 - 1.1 Selon l'art. 37 al. 3 de la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales (loi sur les EPF ; RS 414.110), la CRIEPF statue sur les recours contre les décisions rendues par les EPF. Sont exceptées les décisions relevant de la loi fédérale du 14 mars 1958 sur la responsabilité de la Confédération, des membres de ses autorités et de ses fonctionnaires (LRCF; RS 170.32).
 - 1.2 La décision du 27 novembre 2023, par laquelle l'EPFL a résilié les rapports de travail du recourant avec effet immédiat (doc. 1.2), 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, le recourant possède la qualité pour recourir (art. 48 PA), a respecté les prescriptions de forme ainsi que les délais (art. 50 al. 1 et 52 al. 1 PA). Le recours est donc recevable.
2. La CRIEPF examine en principe librement, avec un plein pouvoir d'examen, les griefs invoqués. Les parties peuvent faire valoir la violation du droit fédéral, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 49 let. a PA), la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 49 let. b PA) ainsi que le grief d'inopportunité (art. 49 let. c PA). Lors du contrôle de l'opportunité, la CRIEPF n'intervient pas sans nécessité. Elle doit faire preuve de retenue dans l'exercice de son libre pouvoir d'examen et ne doit, dans le doute, pas remplacer l'appréciation de l'autorité de première instance par sa propre appréciation.

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

En outre, la CRIEPF applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués à l'appui du recours (art. 62 al. 4 PA) ni par l'argumentation juridique développée dans la

décision attaquée (cf. MOOR/POLTIER, Droit administratif, vol. II, 3^e éd. 2011, n. 2.2.6.5; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER/KAYSER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 3^e éd. 2022, n. 2.165). En principe, la CRIEPF se limite cependant à l'examen des griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (ATF 135 I 91 consid. 2.1 et 122 V 11 consid. 1b; ATAF 2009/57 consid. 1.2 et 2007/27 consid. 3.3).

3.

3.1 Les rapports de travail du personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales sont régis, à moins que la loi sur les EPF n'en dispose autrement, par la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers ; RS 172.220.1 ; cf. art. 17 al. 1 de la loi sur les EPF) et par les dispositions d'exécution de l'ordonnance du Conseil des EPF sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales ([OPers-EPF ; RS 172.220.113] ; cf. art. 1 al. 1 OPers-EPF en relation avec l'art. 37 al. 3 LPers et l'art. 2 al. 2 de l'ordonnance-cadre du 20 décembre 2000 relative à la loi sur le personnel de la Confédération [ordonnance-cadre LPers ; RS 172.220.11]).

3.2 Selon l'art. 10 al. 4 LPers, les parties peuvent, pour de justes motifs, résilier avec effet immédiat les contrats de durée déterminée et les contrats de durée indéterminée (art. 10 al. 4 LPers).

La décision attaquée porte sur la résiliation immédiate des rapports de travail du recourant en raison de manquements graves dans son comportement, de nature à rompre immédiatement et irrémédiablement les rapports de confiance entre le recourant et son employeur.

Le recourant considère, pour sa part, que l'EPFL s'est basée sur un état de fait erroné et a violé le droit, en tant que la résiliation immédiate des rapports de travail ne reposerait sur aucune preuve et aucun juste motif.

Il convient ainsi d'examiner si l'EPFL disposait d'un juste motif pour résilier avec effet immédiat les rapports de travail du recourant et si, dans ce cadre, elle a établi les faits de manière complète et exacte.

4

- 4.1 La notion de justes motifs selon l'art. 10 al. 4 LPers est la même qu'en droit privé du travail, raison pour laquelle, dans l'examen de la question de savoir si la résiliation immédiate est justifiée, il est possible de se fonder sur la pratique civile en lien avec l'art. 337 du Code des obligations du 30 mars 1911 ([CO ; RS 220] ; cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-1843/2021 du 6 décembre 2021 consid. 5.2, A-5703/2018 du 24 mai 2019 consid. 4.1, A-4312/2016 du 23 février 2017 consid. 5.1).

Aux termes de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1, première phrase) ; sont notamment considérés 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 (al. 2).

- 4.2 La résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle. Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence en droit privé, elle doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent également justifier une résiliation immédiate (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4.2 précité et les arrêts cités). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 précité). Dans son appréciation, le juge doit notamment prendre en compte la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 précité; 130 III 28 consid. 4.1 précité).

- 4.3 Parmi ses obligations professionnelles les plus importantes, l'employé doit exécuter le travail qui lui est confié avec soin, fidèlement et dans l'intérêt de l'employeur. Cette obligation se traduit par le devoir général de diligence et de fidélité, à la base du contrat de confiance liant les parties (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-1843/2021 précité consid. 5.2.3, A-448/2020 du 2 août 2021 consid. 6.1.1, A-615/2018 du 22 janvier 2019 consid. 5.3.1, A-3148/2017 du 3 août 2018 consid. 7.1.3). Ce devoir général de diligence et de fidélité est réglé à l'art. 20 al. 1 LPers. En vertu de cette disposition, l'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de son employeur. Le devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts se rapporte en première ligne à l'obligation principale de l'employé, à savoir aux prestations de travail qu'il doit fournir. Ainsi, l'employé a l'obligation d'accomplir son travail fidèlement et consciencieusement, mais également d'éviter et d'annoncer les risques ou de veiller sur les affaires confiées. En particulier, il viole son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts lorsqu'il n'observe pas les règles de droit, les accords contractuels, les directives ou les instructions données (cf. arrêts A-1843/2021 précité consid. 5.2.3 et A-5721/2018 précité consid. 3.4). Le devoir de diligence lui impose en particulier d'accomplir ses tâches avec soin, au mieux des intérêts de son employeur, et de s'abstenir de tout comportement inadapté ou malhonnête (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4047/2018 du 23 décembre 2019 consid. 7.3 et A-3148/2017 du 3 août 2018 consid. 7.1.3).
- 4.4 Pour sa part, l'art. 53 OPers-EPF, qui est propre au personnel du domaine des EPF, prévoit que 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. Cette disposition doit être lue comme une explicitation des composantes du devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts de l'art. 20 al. 1 LPers, puisque, de la même manière que celui-ci, elle définit les devoirs de l'employé (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2689/2015 du 10 novembre 2015 consid. 3.3.2).

- 4.5 Parmi les circonstances à prendre en considération s'agissant de la justification d'un licenciement immédiat figure également le comportement de l'employeur non conforme au contrat ou à la loi, qui peut se révéler à l'origine de la situation de tension qui a conduit l'employé à violer gravement son devoir de fidélité (cf. WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 809, se référant à l'ATF 125 III 70 consid. 2a et à l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5).
- 4.6 Tant l'employeur privé que l'employeur public bénéficiant d'un pouvoir d'appréciation important dans l'examen de l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate. Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst. ; RS 101]) doit toutefois être respecté en droit public, de sorte que l'employeur optera pour la mesure la plus adaptée, respectivement celle qui est suffisante. La résiliation immédiate constitue la mesure la plus sévère que l'employeur peut prononcer, si bien qu'elle doit être l'exception (*ultima ratio*) et, ainsi, faire l'objet d'une utilisation restrictive (cf. ATF 140 I 257 consid. 6.3 et 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal administratif A-4586/2014 du 24 mars 2015 consid. 3.2). La charge de la preuve de l'existence d'un juste motif incombe à la personne qui s'en prévaut (art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC ; RS 210] ; cf. ATF 130 III 321 consid. 3.1 par analogie).
- 5.
- 5.1 Dans la décision attaquée, l'EPFL a en substance retenu, en guise de résumé final des faits (doc. 1.2 pp. 3-4), que le comportement du recourant était problématique depuis des mois, raison pour laquelle un avertissement lui avait été signifié au mois de mai 2023. Le recourant avait fait irruption dans le bureau de sa supérieure de manière abrupte et insistante le 1^{er} novembre 2023 et avait refusé de le quitter sans avoir obtenu de rendez-vous. Il avait en outre haussé la voix contre sa supérieure hiérarchique le 2 novembre 2023 alors qu'ils étaient seuls dans une salle de conférence, et en même temps s'était levé et avait avancé vers elle. Il avait admis que cela pouvait paraître menaçant. Le désarroi de la professeure B._____ avait par ailleurs pu être constaté par d'autres collaborateurs de l'EPFL et la prénommée avait déposé une plainte pénale

contre lui. Le désaccord exprimé par le recourant dans le cadre de son droit d'être entendu quant à un comportement agressif de sa part n'avait aucun fondement et était « contredit par l'ensemble de l'état de fait mentionné (sic) par les déclarations de [la professeure B._____ et des [siennes]. » L'EPFL a enfin estimé qu'aucun élément ne permettait de retenir que la supérieure du recourant avait manqué d'apporter son soutien à celui-ci dans le cadre de sa thèse. Elle a constaté que le comportement menaçant et belliqueux du recourant ainsi que son refus de suivre les directives étaient inadmissibles et de nature à rompre définitivement les rapports de confiance et justifiaient dès lors une résiliation immédiate pour justes motifs.

- 5.2 Dans son recours, le recourant allègue que l'EPFL s'est basée sur un état de fait erroné en retenant qu'il aurait menacé physiquement la professeure B._____, ce fait – qu'il conteste fermement – ne reposant sur aucune preuve mis à part les déclarations de celle-ci. Le recourant se réfère également à son audition du 6 novembre 2023 à la suite de l'incident du 2 novembre 2023, et fait valoir qu'il a dans ce cadre indiqué n'avoir en aucun cas menacé d'une quelconque façon ni la professeure B._____, ni l'équipe du laboratoire, ni l'EPFL (doc. 1 ch. 29 p. 7).
- 5.3 Dans la mesure où le recourant se réfère sans réserve dans son recours (doc. 1 ch. 25 et 29 p. 6 et 7 respectivement) au procès-verbal de son audition tenue le 2 novembre 2023, qui comporte sa signature ainsi que celle des trois autres personnes présentes (à savoir le directeur du Domaine sécurité et exploitation de l'EPFL, le responsable des ressources humaines et une employée du domaine précité), la CRIEPF retient qu'il confirme les propos tenus dans ce cadre et s'y référera dans l'analyse qui suit.
- 5.4 A la lecture de la décision attaquée, la CRIEPF retient que l'EPFL a retenu pour établi du fait de l'aveu du recourant, et considéré comme justifiant principalement le licenciement immédiat, le fait que le recourant ait fait irruption dans le bureau de sa supérieure de manière abrupte et insistante le 1^{er} novembre 2023, qu'il ait refusé de le quitter sans avoir obtenu de rendez-vous, et qu'il se soit emporté contre sa supérieure le

2 novembre 2023, qu'il ait haussé la voix et en même temps se soit levé et avancé vers elle, ce qui est apparu menaçant (cf. doc. 1.2 p. 3-4).

Il convient ci-après de déterminer si ces faits ont été constatés correctement par l'intimée.

6.

6.1 La CRIEPF observe que dans ses écritures, le recourant ne conteste pas les déclarations de la professeure B._____ concernant le comportement qu'il aurait eu le 1^{er} novembre 2023 (cf. doc. 5.4 p. 2). Durant son audition du 6 novembre 2023 (doc. 1.15 p. 1), il a admis s'être présenté sans rendez-vous au bureau de sa supérieure pour parler de sa thèse le 1^{er} novembre 2023 alors qu'elle était en vidéoconférence. Ce fait peut dès lors être considéré comme établi. Dès lors que la professeure B._____ était déjà en réunion, il apparaît par ailleurs hautement plausible que ce n'est qu'en raison de l'insistance du recourant qu'un rendez-vous a pu être fixé.

6.2 Quant à l'incident du 2 novembre 2023, le recourant, tout en niant avoir menacé la professeure B._____ d'une quelconque façon, admet dans son recours avoir eu « des échanges houleux » le 2 novembre 2023 avec la prénommée. La CRIEPF observe encore que, quoique le recourant ait nié de façon constante durant son audition avoir tenu des propos agressifs ou menaçants envers sa supérieure, il a admis s'être levé et avoir parlé d'une voix forte parce qu'il était en colère – en disant qu'il allait dénoncer sa supérieure à l'EPFL – après qu'elle lui eut dit qu'elle était la cheffe (cf. doc. 1.15, réponse à la 2^{ème} question p. 4 ; cf. également réponse à la 1^{ère} question p. 2). Ce fait peut dès lors être considéré comme établi. La CRIEPF estime qu'un tel comportement peut, d'après le cours ordinaire des choses et l'expérience de la vie, être perçu comme menaçant, ce même en l'absence de menaces de mort verbales. Le fait que la professeure B._____ ait porté plainte pénale le jour même contre le recourant et ait envoyé un courriel aux membres de son laboratoire pour les informer que le recourant avait proféré des menaces à son encontre ainsi qu'envers le groupe du Laboratoire « ... » et l'EPFL,

constituent également des indices crédibles plaçant en faveur du fait qu'elle s'est sentie menacée.

- 6.3 Dans ses écritures (cf. doc. 5 pp. 7-9 et doc. 9 ch. 6 et 8 pp. 5 -7), l'EPFL soutient que les menaces de mort à l'égard de la professeure B._____ et les menaces à l'encontre de l'EPFL ont été considérées comme suffisamment établies dans la décision attaquée. Elle relève qu'elle n'a aucun doute à leur sujet compte tenu notamment du comportement de plus en plus provocateur du recourant au fil du temps, de l'état de détresse de la professeure B._____ à l'issue de la discussion du 2 novembre 2023 constaté par les trois employés du Domaine sécurité et exploitation de l'EPFL qui l'ont entendue, et de la plainte pénale déposée par la prénommée le jour même. De l'avis de la CRIEPF, il est douteux que la décision attaquée puisse être de bonne foi interprétée dans le sens que les menaces de mort ont été retenues comme suffisamment établies. Lesdites menaces de mort ne sont en effet pas mentionnées explicitement dans le résumé final des faits retenus à la charge du recourant (doc 1.2 pp. 3-4) et l'EPFL relève uniquement (doc. 1.2 p. 3) qu'elle ne peut les exclure du fait du comportement subversif du recourant en général. Cette question peut cependant souffrir de rester indécise dans la mesure où le comportement considéré comme établi aux consid. 6.1 et 6.2 ci-dessus suffit de l'avis de la CRIEPF à retenir que le licenciement immédiat était justifié compte tenu de l'ensemble des circonstances, comme il le sera démontré dans les considérants qui suivent. Ainsi, le fait que le recourant ait ou non proféré des menaces à l'égard de la professeure B._____ et de l'EPFL lors de l'entretien du 2 novembre 2023 n'est en l'espèce pas décisif et les arguments du recourant concernant l'établissement incorrect des faits par l'EPFL à cet égard tombent à faux.
- 6.4 Au vu de ce qui précède, les faits retenus à la charge du recourant tels qu'ils ont été exposés dans le résumé final des faits de la décision attaquée ont été constatés correctement par l'intimée.

7. Il convient à présent d'examiner si le comportement du recourant tel qu'établi ci-dessus justifie un licenciement avec effet immédiat. Il y a lieu pour ce faire de considérer le contexte des événements ayant fondé le licenciement.
- 7.1 Dans ses écritures, le recourant allègue notamment avoir dès le début de son engagement effectué son travail à satisfaction de sa supérieure hiérarchique et avoir entretenu de bonnes relations avec ses collègues et des collaborateurs externes à l'EPFL. Il produit à cet égard en particulier une lettre de recommandation de la professeure B._____ du 29 mars 2022 (doc. 1.1quater) ainsi qu'un témoignage écrit du 7 décembre 2023 d'un ancien collègue de laboratoire, M. C._____, lequel déclare que le recourant est professionnel et calme et n'adopte pas d'attitude agressive même sous stress (doc. 1.1bis). Le recourant met en avant son insatisfaction envers sa supérieure quant à la supervision de sa thèse, critiquant en particulier la qualité de ses retours sur son travail et relevant n'avoir pas bénéficié de réunion régulière avec elle durant presque une année. Du fait de la dégradation des relations avec sa supérieure durant le printemps 2023 et du climat de tensions permanentes dans lequel il vivait, il aurait été contraint de voir un psychologue. Le recourant soutient que s'il avait réellement eu un comportement agressif dans une salle de conférence avec des portes vitrées le 2 novembre 2023, n'importe qui aurait pu réagir et contacter le service de sécurité de l'EPFL. Or, rien de tel ne s'était produit, ce qui démontrerait que cela n'était pas nécessaire. La professeure B._____ aurait ainsi fait preuve d'une sensibilité particulièrement exacerbée par les tensions existantes avec le recourant depuis plusieurs mois. Le recourant allègue qu'à la suite de l'entretien du 2 novembre 2023, il a été vu par un médecin du service de psychiatrie du CHUV en date du 8 novembre 2023 pour des troubles du sommeil et des tensions et difficultés de concentration notamment. Il a été en incapacité de travail à 50% du 8 au 30 novembre 2023 (doc. 7.9). Le médecin qui l'a vu relève, dans un rapport médical daté du 7 décembre 2023, ne pas avoir constaté de comportement colérique de sa part (doc. 7.8). Le recourant affirme par ailleurs qu'aucune suite n'a pour l'heure été donnée à la plainte pénale de la professeure B._____. Il fait en outre valoir que depuis l'apparition des tensions avec la professeure B._____, ni l'équipe de sécurité, ni les ressources humaines ni le corps enseignant ne semblent avoir pris en compte sa version sur

l'ensemble de la situation. Il allègue qu'une plainte de sa part au « Respect Compliance Office » de l'EPFL n'a pas été prise en compte à la suite des informations prises auprès des ressources humaines et de l'équipe de sécurité de l'EPFL, et fournit l'échange de courriels qui a eu lieu dans ce cadre en décembre 2023 et janvier 2024 (doc. 7.10). Le recourant allègue enfin ne pas avoir été en mesure d'amener certains de ses collègues à témoigner de sa réelle personnalité et du climat qui pouvait régner dans le laboratoire en raison du fait que l'EPFL lui a interdit de contacter ses anciens collègues et que la professeure B. _____ a mis en garde l'ensemble de ces derniers sur sa prétendue agresseivité.

- 7.2 La CRIEPF observe que, au moment des événements du 1^{er} et 2 novembre 2023, la relation professionnelle entre le recourant et sa supérieure, qui était également sa directrice de thèse, n'était pas bonne. Le recourant avait reçu un avertissement formel le 22 mai 2023 par lequel l'EPFL lui a rappelé son devoir de respect envers ses collègues et sa hiérarchie (doc. 1.10). Il lui a ainsi notamment été demandé de respecter le pouvoir décisionnel et les responsabilités de sa supérieure et d'informer celle-ci de l'avancement de son travail par des rapports hebdomadaires réguliers, de gérer son projet de doctorat de façon responsable et établir un calendrier strict et contraignant pour le reste de sa dernière année d'études doctorales avec des résultats et étapes spécifiques, d'interagir avec le personnel administratif sans pression ni insistance, de discuter des projets de soumission de résumés aux conférences, aux écoles doctorales et événements en avance avec sa supérieure et de ne soumettre de tels résumés qu'avec son autorisation, de dépenser les fonds du laboratoire lors de voyages de façon consciente et conforme aux directives de l'EPFL et enfin de soumettre un budget détaillé à sa supérieure pour approbation avant toute nouvelle demande de voyage. L'avertissement du 22 mai 2023 a été précédé d'une remise à l'ordre orale et par courriel de la part de la supérieure du recourant en date du 24 avril 2023, portant sur les mêmes points (doc. 1.8).
- 7.3 Le recourant a quant à lui exprimé son désaccord avec la plupart des remontrances de sa supérieure, qu'il estimait infondées. Il a exprimé de façon répétée son insatisfaction

de la supervision faite par la professeure B._____, de même que de la façon dont elle gérait son équipe. Dans son courriel du 26 avril 2023 en réponse au courriel de sa supérieure du 24 avril 2023, il a contesté chaque point et exprimé des attentes de sa part vis-à-vis de celle-ci. Il a ainsi notamment ouvertement critiqué le feedback reçu de la professeure B._____, le considérant comme faux et inutile (« misleading and non-useful »), et posé comme condition à la fourniture de rapports hebdomadaires de sa part que celle-ci raisonne clairement et justifie ses commentaires avec des références adéquates (doc. 1.8). Il a également mentionné qu'il ne tolérerait pas de traitement différencié entre lui et l'assistante administrative avec laquelle il avait eu un différend au sujet de frais de voyage. Concluant qu'il n'avait pas de temps à perdre avec des discussions inutiles, il a proposé qu'en ce qui concernait le différend académique, il était sur le principe d'accord que la professeure B._____ suggère un cosuperviseur en tant qu'appui supplémentaire. Pour ce qui était du différend non-académique, il a relevé que l'administration de l'EPFL pouvait être sollicitée. Par ailleurs, à la suite de l'avertissement du 22 mai 2023, il a envoyé un courriel à sa supérieure, dans lequel il a notamment d'entrée de cause demandé à celle-ci ce qu'elle pensait de sa supervision de la fin du projet « ... » et s'il était selon elle encore possible d'améliorer sa façon de superviser.

- 7.4 Le ton et le contenu des courriels du recourant à sa supérieure dénotent clairement une difficulté du recourant à accepter son lien de subordination envers la professeure B._____, puisque le recourant s'exprime comme s'il était en position lui-même de donner des instructions à sa supérieure, ou des conditions au respect des instructions données. Le fait que le recourant était insatisfait de la façon dont la professeure B._____ supervisait sa thèse ou gérait son équipe ne lui donnait nullement le droit de poser des conditions et soumettre unilatéralement ses propres exigences. Dans le cadre de sa thèse, il lui appartenait, en cas de désaccord important, de prendre contact avec une personne extérieure, telle que la personne de confiance de l'EPFL ou le directeur du programme doctoral, en vue de trouver une solution. A cet égard, l'art. 12 al. 1 de l'ordonnance du 26 janvier 1998 sur le doctorat délivré par l'EPFL (ordonnance sur le doctorat à l'EPFL ; RS 414.133.2) prévoit la possibilité de saisir le directeur du programme

doctoral, qui doit s'efforcer d'éliminer les divergences d'opinion importantes entre le doctorant et son directeur de thèse ; à défaut d'accord, le vice-président pour l'éducation est habilité à rendre une décision.

Au vu du dossier, et notamment de l'échange de courriels du recourant entre sa supérieure du 26 avril 2023, la CRIEPF estime que rien ne permet de retenir que l'avertissement donné le 22 mai 2023 au recourant, en particulier en tant qu'il lui enjoignait de respecter le pouvoir décisionnel et les responsabilités de sa supérieure, n'était pas justifié. Le recourant n'amène aucun élément pertinent de nature à démontrer le contraire.

- 7.5 En date du 7 septembre 2023, la professeure B._____ a encore rappelé au recourant, à la suite d'un différend résultant d'un échange de courriels entre le recourant et une collaboratrice administrative au sujet du remboursement de frais de voyage, l'avertissement du 22 mai 2023 notamment en ce qui concernait la communication et le respect dans les interactions avec ses collègues (doc. 1.12). Même dans l'hypothèse alléguée (cf. doc. 7 ch. 2 p. 2) – mais non démontrée – par le recourant où l'EPFL lui aurait donné raison sur le fond, et quand bien même il faut convenir que le ton utilisé par la collaboratrice administrative était sec dans ses courriels, il y a lieu d'admettre que le fait que le recourant ait conclu l'échange par la menace de saisir les ressources humaines et services compétents en matière de harcèlement si la collaboratrice ne répondait pas de façon appropriée et respectueuse à l'avenir, justifiait la remise à l'ordre de la professeure B._____.
- 7.6 Les échanges de courriels entre le recourant et sa supérieure du 30 et du 31 octobre 2023 (doc. 1.14) dénotent une nouvelle fois la difficulté du recourant à accepter le pouvoir hiérarchique de sa supérieure puisqu'il oppose sa vision des choses aux demandes de celle-ci. Ainsi, alors que la professeure B._____ lui a demandé de lui fournir les rapports hebdomadaires complets pour les deux dernières semaines, que le recourant avait omis de lui remettre, ainsi qu'un échéancier complet et actualisé de sa thèse, le recourant lui a répondu qu'il lui remettrait un « bref résumé pour les dernières semaines » et a suggéré d'établir un programme pour la semaine uniquement. La professeure B._____ a réitéré sa demande par courriel du matin du 31 octobre 2023 et lui a

imparti un délai pour ce faire jusqu'au soir même, tout en relevant à l'attention du responsable des ressources humaines que le recourant ne remplissait pas les objectifs fixés dans l'avertissement du 22 mai 2023. Le recourant a alors adopté une attitude pouvant être objectivement interprétée comme défiant l'autorité de sa supérieure puisqu'il s'est contenté de lui répondre par courriel du 31 octobre 2023 au soir, le message suivant : « Hi « ... », This is a kind reminder that I haven't received your response on the abstract and cover letter ». Même si le recourant n'avait pas reçu de retour de la professeure B._____ quant au résumé de sa thèse qu'il lui avait envoyé le 6 septembre 2023 (cf. doc. 1.13), cela ne l'autorisait nullement à ignorer la demande de sa supérieure en lui opposant sa propre demande.

- 7.7 Le recourant ne s'est pas contenté de ce courriel pour obtenir ce qu'il lui importait en dépit des demandes de sa supérieure mais a fait irruption dans le bureau de celle-ci de manière abrupte et insistante le 1^{er} novembre 2023 et a refusé de le quitter sans avoir obtenu de rendez-vous (cf. consid. 6.1 ci-dessus), ce qui dénote un comportement de plus en plus irrespectueux et transgressif de sa part. De même, le fait que le recourant ait, lors de l'entretien du lendemain, haussé le ton et se soit en même temps levé après que la professeure B._____ lui eut rappelé qu'elle était la cheffe (cf. consid. 6.2 ci-dessus) apparaît symptomatique de l'attitude du recourant vis-à-vis de sa supérieure et représente le point culminant du comportement irrespectueux de son autorité manifesté depuis le printemps 2023. Indépendamment de la réalité des menaces proférées à l'égard de la professeure B._____ par le recourant, il est objectivement compréhensible que celle-ci se soit dans ce contexte sentie menacée. Quoiqu'il soit possible que la professeure B._____ se soit sentie tendue durant l'entretien du 2 novembre 2023, il ne ressort pas du dossier qu'elle aurait manqué de respect envers le recourant à cette occasion, ni même dans le cadre des échanges ayant eu lieu entre les intéressés depuis le printemps 2023, dans lesquels elle a constamment adopté un ton adéquat. En aucun cas les divergences de point de vue scientifique ne donnaient le droit au recourant de refuser l'autorité de sa supérieure ni de lui manquer d'égards. Il lui appartenait au contraire dans une telle situation de rechercher de l'aide extérieure. Dans ce contexte, il n'est pas déterminant que le recourant ait effectivement représenté un danger pour la

professeure B._____ durant l'entretien du 2 novembre 2023, et que personne n'ait sur le moment appelé le service de sécurité de l'EPFL voire la police. En effet, indépendamment de la réalité des menaces proférées par le recourant, celui-ci a clairement dépassé les limites de ce qui est tolérable dans une institution académique du fait de son comportement le 1^{er} et le 2 novembre 2023. Le fait que le recourant soit apte à avoir un comportement collaboratif et adéquat en dehors de la relation avec sa supérieure ne change également rien à ce qui précède, pas plus le fait que celle-ci lui ait rédigé une lettre recommandation élogieuse quant à ses compétences techniques le 29 mars 2022 (doc. 1.4quater). En outre, le recourant n'a à aucun moment exprimé des regrets à la suite des événements du 1^{er} et du 2 novembre 2023, se contentant de répéter qu'il n'avait pas eu d'attitude ni des propos agressifs vis-à-vis de la professeure B._____ et émettant de nombreuses critiques à l'égard de celle-ci, ce qui plaide pour l'absence de prise de conscience du caractère inadéquat de son attitude et porte à croire qu'il existait un risque de récidive malgré l'avertissement formel reçu le 22 mai 2023, auquel il avait du reste été rappelé à deux reprises après son prononcé. Ainsi, compte tenu de l'ensemble des circonstances, et notamment de l'avertissement du 22 mai 2023 et des autres mises en garde reçues depuis le printemps 2023, il y a lieu de retenir qu'en faisant irruption dans le bureau de la professeure B._____ le 1^{er} novembre 2023 alors qu'elle était en vidéoconférence et en refusant de le quitter avant d'avoir obtenu un rendez-vous, et en élevant la voix contre la prénommée tout en se levant après qu'elle lui eut rappelé qu'elle était la cheffe lors de l'entretien du 2 novembre 2023, ce qui est apparu menaçant, le recourant a gravement violé son devoir de loyauté.

- 7.8 Sur ce, force est bien de constater, eu égard à la réserve dont la CRIEPF doit faire preuve dans l'appréciation du rapport de confiance (cf. consid. 4.6 ci-dessus), qu'il ne peut être reproché à l'intimée d'avoir considéré que le lien de confiance avec le recourant était définitivement et irrémédiablement rompu.
- 7.9 La CRIEPF relève que les événements du 1^{er} et du 2 novembre 2023 se sont inscrits dans le cadre de la relation du recourant avec la professeure B._____ en tant que directrice de thèse. Selon un arrêt du Tribunal administratif fédéral rendu dans le contexte d'une

relation entre un doctorant et son directeur de thèse auquel il était également lié par un contrat d'assistantat, le fait que les rapports de confiance aient été rompus principalement du fait du doctorant joue un rôle dans le cadre du licenciement avec effet immédiat de celui-ci (arrêt du TAF A-1176/2007 du 20 août 2007 consid. 7.8). Il s'ensuit que la rupture des rapports de confiance entre le recourant et la professeure B._____ du fait de celui-là dans le contexte de la thèse a conduit *de facto* à la rupture des rapports de confiance dans le cadre de la relation de travail découlant de l'engagement du recourant en qualité d'assistant-doctorant de la professeure B._____.

- 7.10 Les justes motifs au sens de l'art. 10 al. 4 LPers sont réalisés, si bien que la continuation des rapports de travail ne pouvait plus être tolérée par l'intimée.
8. Il convient à présent d'examiner si, eu égard à toutes les circonstances du cas d'espèce, la résiliation immédiate des rapports de travail respecte le principe de proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.).
- 8.1 Dans son recours, le recourant estime que, dès lors qu'il était sur le point de terminer sa thèse à laquelle il s'est consacré durant de nombreuses années, la décision de licenciement avec effet immédiat rendue trois mois avant l'échéance de son contrat de travail est disproportionnée au regard des conséquences qu'elle peut avoir sur l'admission de sa thèse. Dans la mesure où il apparaissait s'être conformé aux objectifs fixés par l'avertissement du 22 mai 2023 dans le délai d'un mois qui lui avait été imparti, il aurait tout au plus dû faire l'objet d'un nouvel avertissement avant de voir son contrat résilié avec effet immédiat. Compte tenu des relations conflictuelles entre la professeure B._____ et le recourant et l'échéance proche du contrat de ce dernier, il appartenait à l'EPFL de trouver des solutions en vue de permettre au recourant de continuer son activité en l'autorisant, par exemple, à collaborer avec un autre professeur.
- 8.2 Certes, la résiliation des rapports de travail est intervenue alors qu'il restait un peu moins de trois mois, à savoir un temps relativement bref, avant l'expiration du contrat de durée déterminée du recourant et de la soutenance de sa thèse. Toutefois, le recourant n'a malgré son licenciement pas fait l'objet d'une exclusion des études doctorales

et il ressort du dossier qu'il a été autorisé par l'EPFL à continuer sa thèse et à travailler depuis son domicile (cf. doc. 7.10 p. 5, courriel du recourant du 1^{er} décembre 2023 à la Cellule Respect de l'EPFL). Au vu des pièces du dossier ainsi que de l'aveu du recourant dans son recours, la thèse était en bonne voie de finalisation au moment du licenciement. Quoique la CRIEPF ne dispose pas d'informations concernant les modalités de l'accord entre le recourant et l'EPFL en vue de l'achèvement de la thèse, elle retient, en l'absence d'éléments tangibles amenés par le recourant tendant à prouver le contraire, que l'obtention du doctorat par le recourant restait, respectivement reste possible notwithstanding la résiliation des rapports de travail moins de trois mois avant l'échéance de son contrat. Par conséquent, la décision de licenciement n'apparaît pas disproportionnée sous cet angle.

8.3 S'agissant de l'avertissement du 22 mai 2023, il donnait un délai d'un mois au recourant pour se conformer aux objectifs fixés, sous peine de licenciement. Quoique le dossier ne comporte pas de trace d'un bilan effectué après le mois d'épreuve, l'on peut déduire que le recourant a rempli les objectifs fixés durant ce laps de temps puisque son engagement a perduré au-delà du 22 juin 2023. Le dossier ne comporte toutefois pas d'appréciation positive de la part de la supérieure du recourant ultérieurement au prononcé de l'avertissement qui serait de nature à empêcher l'EPFL de se prévaloir de celui-ci. Au contraire, la professeure B._____ a par deux fois rappelé l'avertissement au recourant ultérieurement au 22 juin 2023, par courriels du 7 septembre 2023 et du 31 octobre 2023. Par ailleurs, le comportement ayant principalement fondé la résiliation des rapports de travail a eu lieu un peu plus de cinq mois après l'avertissement, ce qui constitue un laps de temps relativement court et plaide en faveur de la non-caducité de l'avertissement au moment des faits.

8.4 En tout état de cause, la CRIEPF observe que malgré les possibilités qui lui ont été données d'améliorer son comportement, le recourant a adopté une attitude de plus en plus transgressive, alors qu'il s'apprêtait à terminer sa thèse et qu'il aurait dû dans ce contexte faire preuve d'efforts particuliers pour répondre aux injonctions répétées de sa supérieure visant à respecter son devoir de loyauté. Il y a dès lors lieu de retenir qu'un

nouvel avertissement aurait été inutile. En effet, un avertissement n'a de sens que si la situation est susceptible de s'améliorer (cf. arrêt du Tribunal fédéral 2P.167/2003 du 3 novembre 2003 consid. 3.2.2 et 3.3 ; arrêt du TAF A-2689/2015 du 10 novembre 2015 consid. 4.4), ce qui n'était au vu des circonstances exposées ci-dessus guère probable en l'espèce. Enfin, la CRIEPF estime qu'après les événements du 1^{er} et du 2 novembre 2023, qui ont amené à la rupture définitive des rapports de confiance du seul fait du recourant, l'EPFL n'avait aucune obligation de trouver des solutions en vue de permettre à celui-ci de continuer son activité.

- 8.5 Au vu de ce qui précède, force est de constater que l'EPFL ne disposait plus de mesures moins incisives que la résiliation immédiate des rapports de travail. Cette mesure respecte dès lors le principe de proportionnalité.
9. Pour le reste, le recourant ne se plaint pas de ce que l'intimée aurait violé les règles de procédure ou le principe de célérité. La décision attaquée ne prête ainsi pas le flanc à la critique sous cet angle. Le recourant n'a en conséquence droit ni au salaire jusqu'à l'expiration de son contrat de travail de durée déterminée ni à une indemnité (art. 34b al. 1 let. a et b LPers *a contrario*).
10. Au vu de ce qui précède, le recours s'avère infondé et doit être rejeté.
11. Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

Vu l'issue du litige, il ne se justifie pas d'accorder de dépens au recourant (cf. art. 64 al. 1 PA *a contrario*). En tant qu'autorité fédérale partie, l'intimée n'a pas droit à une indemnité (art. 8 al. 5 de l'ordonnance du 10 septembre 1969 sur les frais et indemnités en procédure administrative [RS 172.041.0], applicable par renvoi de l'art. 22 de l'ordonnance du 1^{er} octobre 2021 sur la Commission de recours interne des EPF (OCREPF ; RS 414.110.21).

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

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

Au nom de la Commission de recours interne des EPF

La présidente :

La secrétaire juridique :

Barbara Gmür

Irène Vitous

Voies de droit :

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

Envoyé le :