

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 29

Décision du 22 août 2024

Participants:

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

Secrétaire juridique Valentine Tschümperlin

en la cause

Parties

A. _____,
représentée par Me Hervé Dutoit, avocat,
Lion D'or Avocats,
Rue du Lion-d'Or 2, CP 925,
1001 Lausanne,
recourante

contre

Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),

intimée

Objet

**Exclusion des études doctorales et résiliation des rapports
de travail**
(décisions de l'EPFL du 27 juillet 2023 et du 24 août 2023)

Faits:

- A. A._____ (ci-après : la recourante), née le B._____, originaire d'Iran, a été engagée comme assistante-doctorante par l'EPFL (ci-après : l'intimée) à 100% au sein du Laboratoire X._____ pour la durée du 15 janvier 2022 au 14 janvier 2023 (cf. contrat de travail, doc. 1.2). Son directeur de thèse était le prof. C._____ et le prof. dr. D._____, de l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich (ci-après : EPFZ), son co-directeur de thèse. Par avenant du 11 octobre 2022 (doc. 1.3), les rapports de travail ont été prolongés jusqu'au 14 janvier 2024.
- B. Par décision du 27 juillet 2023 (doc. 1.1), l'EPFL a exclu la recourante des études doctorales et lui a retiré ses droits d'accès informatique et aux bâtiments avec effet immédiat. L'effet suspensif a été retiré à un éventuel recours.
- Par décision du 24 août 2023 (doc. 1.5a), elle a résilié son contrat de travail avec effet au 31 août 2023, la libérant de toute obligation de prestations sous l'angle contractuel et retirant l'effet suspensif à un éventuel recours.
- C. En date du 28 août 2023, la recourante a déposé auprès de la Commission de recours interne des EPF (ci-après : la CRIEPF) un recours accompagné d'annexes à l'encontre de son exclusion des études doctorales (doc. 1, doc. 1.0 – doc. 1.39, procédure BK 2023 29). Elle a conclu, sous suite de frais et dépens, préalablement à ce que l'effet suspensif soit restitué à son recours (conclusion I), à ce que la décision litigieuse ne soit pas exécutoire, de manière à ce qu'elle reste immatriculée à l'EPFL jusqu'à droit connu définitivement sur le fond de son recours (conclusion II), et à ce que l'assistance judiciaire lui soit octroyée, de telle façon qu'elle soit dispensée du versement d'une avance de frais et que Me Dutoit lui soit désigné défenseur d'office (conclusion III). Sur le fond, elle a conclu à l'admission de son recours (conclusion IV) et à l'annulation de la décision de l'intimée du 27 juillet 2023, de sorte qu'elle soit autorisée à poursuivre sa formation doctorale à l'EPFL (conclusion V). Elle a requis à titre subsidiaire l'annulation de la décision litigieuse et le renvoi de la cause à l'intimée pour nouvelle instruction et décision dans le sens des considérants (conclusion VI).

- D. La requête d'assistance judiciaire totale de la recourante a été admise par décision incidente du 12 septembre 2023 (doc. 6). Il a notamment été renoncé à percevoir une avance de frais et Me Dutoit a été nommé avocat d'office de la recourante.
- E. Invitée à se déterminer sur la restitution de l'effet suspensif, l'intimée a pris position en date du 15 septembre 2023, concluant au rejet de la requête de la recourante (doc. 7, doc. 7.1).
- F. Le 25 septembre 2023, la recourante a déposé un recours accompagné d'annexes auprès de la CRIEPF à l'encontre de la décision résiliant ses rapports de travail (doc. 1a, doc. 1.0a – doc. 1.39a, procédure BK 2023 37). Elle a conclu, sous suite de frais et dépens, préalablement à ce que l'effet suspensif soit restitué à son recours et à ce que son salaire lui soit versé pour la durée de la procédure (conclusion I) ainsi qu'à ce que l'assistance judiciaire lui soit octroyée, en ce sens qu'elle soit dispensée du versement d'une avance de frais et que Me Dutoit lui soit désigné défenseur d'office (conclusion II). Sur le fond, elle a conclu à l'admission de son recours (conclusion III), à l'annulation de la décision du 24 août 2023 et à sa réintégration comme assistante-doctorante à l'EPFL (conclusion IV). Subsidièrement, elle a requis le renvoi de la cause à l'intimée pour nouvelle instruction et décision dans le sens des considérants (conclusion V). Plus subsidiairement, elle a conclu au versement par l'intimée de son salaire intégral des mois de septembre à décembre 2023 de même que de son salaire jusqu'au 14 janvier 2024 avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2023 (conclusion VIa) ainsi qu'à une indemnité correspondant à douze mois de salaire brut, sans déduction des charges sociales, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2023 (conclusion VIb).
- G. La recourante s'est déterminée sur la question de l'effet suspensif à restituer à son premier recours le 26 septembre 2023 (doc. 9).
- H. Le 27 septembre 2023, la CRIEPF a indiqué aux parties qu'elle envisageait de joindre les causes et les a invitées à se déterminer à ce sujet ainsi que sur la restitution de l'effet suspensif au second recours (doc. 2a).

- I. L'intimée a envoyé une détermination spontanée sur la restitution de l'effet suspensif au premier recours le 2 octobre 2023 (doc. 11). Elle a consenti à la jonction des causes et conclu au rejet de la restitution de l'effet suspensif au second recours le 6 octobre 2023 (doc. 4a).
- J. La recourante a indiqué le 9 octobre 2023 qu'elle ne s'opposait pas à une jonction des causes (doc. 5a).
- K. Par décision incidente du 17 octobre 2023 (doc. 13), la présidente de la CRIEPF a joint les causes BK 2023 29 et BK 2023 37 sous le numéro de dossier BK 2023 29, les pièces du dossier BK 2023 37 conservant leur numérotation initiale, suivie de la lettre « a ». Elle a admis la requête de restitution de l'effet suspensif de la recourante pour la procédure relative à l'exclusion des études doctorales, en ce sens que la recourante restait immatriculée, respectivement était réimmatriculée pour la durée de la procédure, sans droit d'accès informatique, aux bâtiments ou à l'exercice d'une activité de recherche. Elle a en revanche rejeté la requête de restitution de l'effet suspensif pour le litige de droit du travail. Enfin, la présidente de la CRIEPF a admis la requête d'assistance judiciaire totale de la recourante pour son recours contre la résiliation des rapports de travail et étendu le mandat d'avocat d'office de Me Dutoit à cette procédure.
- L. Le 18 octobre 2023, la recourante a indiqué percevoir des indemnités de la Caisse cantonale de chômage (doc. 14, doc. 14.1 – doc. 14.2).
- M. L'intimée a déposé une réponse sur le fond accompagnée d'annexes le 17 novembre 2023 (doc. 16, doc. 16.1 – doc. 16.32).
- N. Le 5 mars 2024, la recourante a répliqué (doc. 22) et produit des annexes (doc. 22.1 – doc. 22.43).
- O. La recourante a informé la CRIEPF le 8 avril 2024 qu'elle avait été jugée inapte au placement par la Caisse cantonale de chômage à compter du 20 janvier 2024 (doc. 24, doc. 24.1).

- P. En date du 10 mai 2024, la recourante a déposé des observations complémentaires à sa réplique ainsi que des annexes (doc. 29, doc. 29.1 – doc. 29.9). La CRIEPF les a transmises à l'intimée le 14 mai 2024 afin qu'elle puisse se déterminer sur ces documents dans le cadre de sa duplique, précisant qu'elle statuerait en temps utile sur leur caractère décisif (doc. 30).
- Q. Le 28 mai 2024, l'intimée a déposé sa duplique (doc. 31) accompagnée d'annexes (doc. 31.1 – doc. 31.4) et s'est déterminée sur les observations complémentaires de la recourante (doc. 32).
- R. L'échange d'écriture a été clos et la cause gardée à juger, sous réserve de mesures d'instruction complémentaires, par décision incidente du même jour (doc. 33).
- S. Par courrier électronique non recommandé et non pourvu d'une signature électronique qualifiée du 15 juillet 2024, la recourante a déposé une écriture (doc. 34) et des annexes (doc. 34.1 – doc. 34.4). La CRIEPF les a déclarées irrecevables quant à la forme et les a transmises au mandataire de la recourante à toutes fins utiles le 16 juillet 2024 (doc. 35).

Les parties n'ont plus déposé d'écritures par la suite. Leurs allégations 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 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).

Les actes litigieux du 27 juillet et du 24 août 2023 sont des décisions au sens de l'art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA ; RS 172.021). La recourante possède la qualité pour recourir (art. 48 PA) et a respecté les prescriptions de forme (art. 52 al. 1 PA) ainsi que les délais (art. 50 al. 1 et 22a al. 1 let. b PA).

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

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

En outre, la CRIEPF applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués à l'appui du recours (art. 62 al. 4 PA) ni par l'argumentation juridique développée dans la décision attaquée (cf. MOOR/POLTIER, *Droit administratif*, vol. II, 3^e éd. 2011, n. 2.2.6.5; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER/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 (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2929/2023 du 28 février 2024 consid. 1.15).

3. La Caisse cantonale de chômage s'étant subrogée dans les droits de la recourante (doc. 14.1) en application de l'art. 29 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité (loi sur l'assurance-chômage, LACI ; RS 837.0), elle a la possibilité de décider à quel moment elle entend devenir partie à la procédure (cf. ATF 123 V 75 consid. 2b ; 120 II 365 consid. 4 ; RUBIN, in : Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 13 ad art. 54 LACI). En l'espèce, dès lors qu'elle n'a rien requis de tel, la Caisse cantonale de chômage n'est pas partie à la procédure.
4. La recourante a déposé des observations complémentaires à sa réplique du 5 mars 2024 en date du 10 mai 2024 (doc. 29). La CRIEPF ne les a pas écartées du dossier et a invité l'intimée à se déterminer à leur égard dans le cadre de sa duplique – possibilité dont cette dernière a fait usage le 28 mai 2024 (doc. 32) – en précisant qu'il serait statué ultérieurement sur le caractère décisif de leur contenu.
 - 4.1. Selon l'art. 32 PA, avant de prendre la décision, l'autorité apprécie tous les allégués importants qu'une partie a avancés en temps utile (al. 1). Elle peut prendre en considération des allégués tardifs s'ils paraissent décisifs (al. 2). L'art. 33 al. 1 PA impose en sus à l'autorité d'admettre les moyens de preuve offerts s'ils paraissent propres à élucider les faits.
 - 4.2. En l'occurrence, dans ses observations du 10 mai 2024 (doc. 29), la recourante développe des accusations déjà évoquées dans ses écritures, selon lesquelles son licenciement constituerait une mesure de représailles à la suite de sa dénonciation d'irrégularités commises par son directeur de thèse et sa réticence légitime à suivre ses instructions. L'intimée oppose dans sa détermination du 28 mai 2024 (doc. 32) que le prétendu conflit d'intérêts concernant le prof. C._____ dénoncé par la recourante sort du cadre

du litige, n'a aucun lien avec les décisions contestées et fait l'objet d'une procédure interne.

- 4.3. La CRIEPF convient avec la recourante que, dès lors que son refus de suivre les instructions de son directeur de thèse constitue l'un des motifs de son exclusion de l'étude doctorale (doc. 1.1, p. 1, par. II, let. a), la portée des instructions données et le caractère potentiellement justifié de son refus de les suivre n'apparaît, au premier abord, pas sans importance. Toutefois, elle estime que la recourante a déjà suffisamment développé ces aspects dans ses recours du 28 août 2023 (doc. 1, p. 25 ss) et du 25 septembre 2023 (doc. 1a, p. 30 ss) ainsi que sa réplique du 5 mars 2024 (doc. 22, p. 13 s.), respectivement que les précisions apportées dans ses observations complémentaires du 29 mai 2024 (doc. 29) débordent effectivement du cadre déterminant du litige, sans apparaître au demeurant décisives pour trancher son issue. De même, les pièces produites à l'appui de ses observations complémentaires (doc. 29.1 – doc. 29.9) n'apparaissent pas propres à élucider les faits sur lesquels portent les décisions attaquées. Les déterminations complémentaires de la recourante et leurs annexes ne sont par conséquent pas prises en compte. Corollairement, la détermination de l'intimée du 28 mai 2024 (doc. 32) n'est pas non plus prise en considération dans l'examen du recours.
5. Il sied en premier lieu de traiter le grief formel de la recourante relatif à son droit d'être entendue, puisque la violation de ce droit entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond. Une violation du droit d'être entendu ne peut qu'exceptionnellement être réparée si la partie lésée a eu la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen et que le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATAF 2019 VII/6 consid. 4.1 et 4.4).
- 5.1. Dans ses recours du 28 août 2023 (doc. 1, p. 19 s.) et du 25 septembre 2023 (doc. 1a, p. 21 ss) la recourante fait valoir qu'elle n'a jamais été informée ou avertie d'une possible expulsion des études doctorales. Son directeur de thèse ne lui aurait, à aucun moment, adressé de commentaire négatif concernant son attitude ou sa collaboration avec

lui et ses collègues. Elle n'aurait donc pas pu exprimer son point de vue sur les manquements reprochés ni amener des éléments en sa possession avant de se voir notifier son exclusion de l'école doctorale. Malgré le lien évident de cause à effet entre son expulsion des études doctorales et son licenciement, l'intimée ne lui aurait pas non plus donné la possibilité de s'exprimer sur son exmatriculation avant la fin des rapports de travail. Le projet de résiliation qui lui a été soumis se serait contenté de renvoyer à la décision d'exclusion, sans en inclure le contenu ou les conséquences probables. Elle n'aurait par conséquent pas pu exercer son droit d'être entendue de manière efficiente et en toute connaissance de cause.

Dans sa réponse du 17 novembre 2023 (doc. 16, p. 7), l'intimée admet qu'elle aurait dû offrir à la recourante d'être entendue préalablement à son exclusion des études doctorales. Compte tenu de la rupture irrémédiable des relations de confiance entre la recourante et son directeur de thèse, elle avait néanmoins considéré cette démarche comme un exercice *pro forma* vain. La violation du droit d'être entendu de la recourante aurait en tout état de cause été réparé le 24 août 2023, lors de l'examen de sa demande de reconsidération du 10 août 2023.

Dans sa réplique du 5 mars 2024 (doc. 22, p. 12 ss), la recourante affirme avoir dû rédiger sa demande de reconsidération en seulement dix jours et sans accès complet à sa boîte de messagerie électronique. Sa requête n'ayant formellement eu trait qu'à la résiliation des rapports de travail, elle n'avait au demeurant aucune chance d'être prise en compte dans le cadre de son exclusion des études doctorales et d'avoir une influence sur cette issue.

L'intimée ne s'est plus prononcée à ce sujet dans sa duplique du 28 mai 2024 (doc. 31).

- 5.2. La jurisprudence a déduit de l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. ; RS 101) le droit des parties d'être informées et de s'exprimer sur les éléments pertinents du litige avant qu'une décision touchant leur situation juridique soit prise, d'obtenir l'administration des preuves pertinentes et valablement offertes, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre

(ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 et réf. cit.). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu ; l'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (arrêt du Tribunal fédéral 8C_37/2020 du 7 septembre 2020 consid. 3.1 et réf. cit.).

- 5.3. Sur le vu du dossier, il apparaît que la recourante n'a effectivement pas été informée du fait qu'elle risquait d'être expulsée de l'école doctorale et n'a pas eu l'occasion de s'exprimer à ce sujet avant que lui soit notifiée la décision en question. L'intimée lui a certes donné la possibilité de se déterminer sur le projet de résiliation des rapports de travail. Toutefois, dite résiliation est précisément motivée par l'expulsion de la recourante des études doctorales, qu'elle n'a à aucun moment pu remettre en question. Le droit d'être entendu de la recourante a donc également été violé dans le cadre de son licenciement. Ces violations s'avèrent graves et excluent toute réparation durant la procédure de recours. Le recours doit être admis pour ce motif déjà.
6. Sur le fond, l'objet du litige consiste à déterminer si c'est à juste titre que l'intimée a exclu la recourante des études doctorales et résilié son contrat de travail.

La décision de fin des rapports de travail du 24 août 2023 se fonde sur deux motifs intimement liés à la décision d'exclusion des études doctorales (doc. 1.5a, p. 2). Elle retient tout d'abord que, suite à son exclusion des études doctorales, la recourante ne remplit plus une condition essentielle de son contrat de travail d'assistante-doctorante au sens de l'art. 10 al. 3 let. f de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers ; RS 172.220.1). Par ailleurs, elle relève que les faits retenus dans la décision d'expulsion des études doctorales sont de nature à rompre définitivement les rapports de confiance et, en ce sens, constitutifs de justes motifs selon l'art. 10 al. 4 LPers.

Comme cela ressort du texte de la loi et ainsi que confirmé par le Tribunal administratif fédéral (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2689/2015 du 10 novembre 2015 consid. 3.1, également relatif à un rapport de travail de durée déterminée conclu avec l'EPFL), il n'est pas possible de résilier un contrat de durée déterminée de manière ordinaire pour des motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 LPers. Seule

l'existence de justes motifs peut conduire à la résiliation immédiate d'un tel contrat, en application de l'art. 10 al. 4 LPers, ainsi que la recourante l'a d'ailleurs fait valoir à juste titre dans son recours du 25 septembre 2023 (doc. 1a, p. 16 s. ; doc. 1.2a).

L'intimée ne pouvait donc pas se fonder sur la perte du statut de doctorante de la recourante pour mettre fin à ses rapports de travail. Il reste ainsi uniquement à la CRIEPF à examiner si les faits retenus dans la décision d'exclusion de l'école doctorale sont établis. Elle statuera ainsi, à titre de bilan intermédiaire, sur la licéité de l'exclusion de la recourante (consid. 7 à 12 *infra*). Puis, elle tranchera sur l'existence ou non de justes motifs de résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 10 al. 4 LPers (consid. 13 *infra*).

7. Il sied d'abord de traiter la manière dont le suivi des travaux de recherche de la recourante par son directeur de thèse a eu lieu.
- 7.1. La décision d'exclusion des études doctorales du 27 juillet 2023 retient que le directeur de thèse de la recourante n'a pas pu la rencontrer durant les trois mois précédant la décision litigieuse. Elle aurait refusé d'honorer les rendez-vous proposés, au motif injustifié que son collègue n'avait pas fait la démonstration de sa thèse, et n'aurait pas non plus répondu à ses sollicitations quant au suivi de ses recherches. Il serait dès lors devenu impossible pour le prof. C._____ de superviser son travail de doctorat, et en particulier de vérifier la validité de ses recherches et l'application de son plan de recherche, d'organiser la collaboration avec son co-directeur de thèse, de prévoir des campagnes d'essai et d'application en robotique et de juger de l'état d'avancement des travaux ou de ses connaissances (doc. 1.1, p. 1 s., par. I et par. II, let. j).

Dans ses recours du 28 août 2023 (doc. 1, p. 18 et 33 ss) et du 25 septembre 2023 (doc. 1a, p. 20 et 39 ss), la recourante conteste ces reproches. Elle affirme avoir constamment répondu aux sollicitations de son directeur de thèse et lui avoir systématiquement envoyé le suivi de ses recherches et l'avancement de ses travaux. Cela aurait également été le cas pendant les trois mois durant lesquels il lui est reproché de ne pas avoir été disponible. A l'inverse, elle n'aurait plus reçu aucune communication de son directeur de thèse ni aucun retour concernant son organisation ou son comportement

au travail depuis le 6 juillet 2023, date à laquelle elle lui aurait partagé une présentation de ses recherches.

Dans sa réponse du 17 novembre 2023 (doc. 16, p. 1 et 6), l'intimée réitère que la collaboration était devenue impossible entre la recourante et son directeur de thèse. La recourante aurait voulu avancer dans ses recherches sans l'appui ni le contrôle du prof. C._____, qui se serait donc retiré.

La recourante maintient dans sa réplique du 5 mars 2024 (doc. 22, p. 2 s. et 10 s.) avoir systématiquement envoyé son planning de recherche et ses projets pour correction à son directeur de thèse, sollicité son avis et respecté les délais fixés, malgré leurs différends. Compte tenu de l'absence de réponses de ce dernier, elle aurait plusieurs fois sollicité de l'aide et proposé, également par l'intermédiaire des ressources humaines, une réunion, en vain. Depuis qu'elle se serait plainte de la pression exercée sur elle le 21 mars 2023, le prof. C._____ aurait presque complètement cessé de répondre à ses e-mails, sans pour autant se retirer formellement de la direction de sa thèse. Il aurait ainsi entravé l'avancée de ses recherches.

Dans sa duplique du 28 mai 2024 (doc. 31, p. 3 s.), l'intimée conteste les allégués de la recourante. Elle maintient que cette dernière a refusé de collaborer avec son directeur de thèse, alors même qu'elle pouvait communiquer avec lui à l'occasion de rencontres hebdomadaires.

- 7.2. La CRIEPF constate que la recourante ne s'est pas présentée à la séance du 22 juin 2023 agendée avec son directeur de thèse (doc. 16.3, p. 1). Elle avait néanmoins préalablement annoncé son absence le 16 juin 2023, au motif qu'elle n'avait pas avancé dans son travail depuis sa présentation la semaine précédente (doc. 16.4a). Le 6 juillet 2023, elle a décliné l'invitation de son directeur de thèse à participer à un rendez-vous fixé au 20 juillet 2023 (doc. 16.1, p. 1). Elle a expliqué qu'elle se trouverait alors à l'étranger pour une intervention médicale et a offert de rencontrer le prof. C._____ à un autre moment (doc. 16.1, p. 3).

Il n'est certes pas exclu que la recourante ait eu d'autres raisons d'être absente à la séance du 22 juin 2023. D'une part, ses courriels du 16 juin 2023 au responsable des

ressources humaines, E._____, laissent entendre qu'elle voulait à tout prix éviter de rencontrer son directeur de thèse le 22 juin 2023, par crainte que le comportement de ce dernier dissuade son co-directeur de thèse, en qui elle avait visiblement placé tout son espoir pour la poursuite de son doctorat, de poursuivre leur collaboration (doc. 16.4, p. 1 à 3). D'autre part, le jour du rendez-vous elle a indiqué à son directeur de thèse qu'elle n'entendait plus réagir à ses demandes aussi longtemps qu'il ne traiterai pas ses doléances envers F._____, collègue au laboratoire X._____ (doc. 16.3, p. 2). Les déclarations contradictoires de la recourante sont critiquables, et il est particulièrement inacceptable qu'elle ait fait dépendre sa participation à un rendez-vous d'un certain comportement de son directeur de thèse, cette manière de procéder s'apparentant à du chantage. On précisera que ses critiques à l'égard de F._____ feront l'objet d'un examen complet aux ch. 8 ss ci-après. Cela étant, le motif que la recourante a initialement présenté à son directeur de thèse, à savoir l'absence de nouvelle avancée dans ses travaux, apparaît valable. Il n'est remis en doute ni par le prof. C._____ ni par l'intimée. Surtout, la recourante a annoncé près d'une semaine à l'avance qu'elle ne participerait pas à la rencontre du 22 juin 2023, si bien que son directeur de thèse était malvenu de s'étonner de son absence le jour en question (cf. doc. 16.3, p. 1).

L'intimée ne présente pas d'autre pièce attestant d'un rendez-vous manqué par la recourante durant les trois mois précédant la décision litigieuse du 27 juillet 2023. Il est à l'inverse attesté qu'une rencontre a eu lieu entre la recourante et son directeur de thèse le 31 mai 2023 (doc. 16.5 ; doc. 22.37, p. 14 ; doc. 22.38, p. 84). La recourante a en outre envoyé des informations et documents à son directeur de thèse le 5 mai 2023 (doc. 1.29), le 31 mai 2023 (doc. 1.32), le 1^{er} juin 2023 (doc. 1.31), le 9 juin 2023 (doc. 1.36) et le 6 juillet 2023 (doc. 1.39). Elle lui a aussi posé des questions le 23 mai 2023 (doc. 22.22) et le 5 juin 2023 (doc. 1.16). Enfin, les 6 et 12 juillet 2023, après que ses propres demandes en ce sens furent restées sans réponse, elle a requis de E._____ qu'il organise une réunion entre elle et le prof. C._____ (doc. 22.32, doc. 22.33).

La CRIEPF constate ainsi que des échanges ont continué à avoir lieu entre la recourante et son directeur de thèse jusqu'en juillet 2023. La recourante n'a pas refusé toute forme de communication avec son superviseur. Au contraire, elle a initié plusieurs prises de

contact. Même s'il fallait retenir que son désistement de la séance du 22 juin 2023 s'est opéré pour des motifs critiquables, cet épisode ne suffit pas à lui seul à conclure à une impossibilité du prof. C._____ de suivre les progrès de la thèse de la recourante. Le grief de la recourante s'avère ainsi bien fondé.

8. En deuxième lieu, il s'agit de traiter, ensemble, les reproches faits à la recourante de n'avoir pas suivi les instructions de son directeur de thèse et d'avoir émis diverses accusations à l'encontre de F._____

8.1. Dans la décision d'exclusion des études doctorales du 27 juillet 2023, l'intimée affirme que la recourante a refusé de suivre les instructions de son directeur de thèse, au motif injustifié et réitéré que son collègue était incapable de faire la démonstration de sa thèse. Selon l'EPFL, elle a également, sans aucun fondement, accusé ce même collègue d'avoir des comportements racistes et de la harceler (doc. 1.1, p. 1, par. I et par. II, let. a et b).

Dans ses recours du 28 août 2023 (doc. 1, p. 25 ss) et du 25 septembre 2023 (doc. 1a, p. 31 ss), la recourante expose qu'en février 2023, elle a été chargée d'une tâche ne faisant pas partie de ses attributions, à savoir présenter la thèse de son collègue F._____ dans le cadre d'un workshop Z._____. Les instructions reçues auraient été irrationnelles et incomplètes. Ses questions et demandes d'accès à de la documentation pour mener à bien la démonstration seraient restées sans réponse. L'intimée n'avancerait aucun élément probant pour soutenir le contraire. Le responsable des ressources humaines, E._____, aurait même déclaré que si F._____ réitérait sa demande de démonstration de la thèse sans la démontrer lui-même, cela pourrait potentiellement être perçu comme du harcèlement. C'est donc légitimement qu'elle aurait refusé de suivre les instructions de son superviseur dans ce contexte. F._____ aurait en outre proféré des remarques portant atteinte à sa dignité en été 2022. Il se serait excusé le 12 octobre 2022. Ses demandes de médiation aux ressources humaines étant restées lettres mortes, elle se serait vue contrainte de procéder à un signalement auprès du Respect Compliance Officer (RCO). Cette démarche serait restée vaine, sa plainte ayant été rejetée à peine deux jours avant la décision d'exclusion des études doctorales. Cela aurait

fortement impacté sa santé. Surtout, sa dénonciation, pourtant censée être confidentielle, lui aurait été reprochée par son directeur de thèse.

Dans sa réponse du 17 novembre 2023 (doc. 16, p. 6), l'intimée confirme que la saisine du RCO est confidentielle vis-à-vis tant des responsables, des collaborateurs que des ressources humaines. C'est la recourante elle-même qui aurait parlé de sa démarche. Elle n'aurait pu produire aucun élément pour étayer ses accusations de racisme et de harcèlement. Les enregistrements illégaux qu'elle aurait remis au RCO n'auraient notamment rien dénoté de problématique. Sa plainte aurait ainsi été qualifiée d'infondée. En maintenant malgré tout ses accusations, elle s'exposerait à une plainte pour propos calomnieux.

La recourante rétorque dans sa réplique du 5 mars 2024 (doc. 22, p. 9 s.) que ni l'absence de preuve matérielle ni les conclusions rendues par le comité RCO n'excluent l'existence de harcèlement ou de racisme au sein de l'institut X._____. Elle aurait d'ailleurs déjà subi du racisme et du harcèlement de la part de G._____, l'ancienne assistante administrative. Aucun soutien ne lui aurait alors été proposé et aucune tentative de désamorcer le conflit n'aurait été proposée. L'intimée aurait pourtant été tenue d'intervenir et d'investiguer en suite de son témoignage.

Dans sa duplique du 28 mai 2024 (doc. 31, p. 3, 7, 9 et 13 s.), l'intimée maintient que la recourante n'a pas donné suite ou a refusé de donner suite aux instructions de son directeur de thèse. Celui-ci n'aurait plus pu continuer à assurer la direction de la thèse. Le doctorat ne pouvant pas aboutir dans ces conditions, l'exclusion des études doctorales aurait été la seule option envisageable. La recourante aurait en outre maintenu ses graves accusations envers F._____ même après que E._____ l'eut avertie qu'elle exagérait peut-être. Elle l'aurait notamment accusé d'avoir délivré une fausse thèse. Comme elle n'aurait pas fait état de situations concrètes de racisme ou de harcèlement, l'intimée n'aurait jamais su à quelles situations elle faisait référence. Malgré tout, et contrairement aux dires de la recourante, des démarches auraient été entreprises. La recourante et F._____ auraient été entendus par le prof. C._____ et E._____ au sujet des allégations de racisme et de harcèlement. Ils auraient aussi été convoqués pour une conciliation le 12 octobre 2022.

8.2. Aux termes de l'art. 20 al. 1 LPers, l'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur. Il a autrement dit un devoir général de diligence et de fidélité, à la base du contrat de confiance liant les parties, qui compte parmi ses obligations professionnelles les plus importantes (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-1843/2021 du 6 décembre 2021 consid. 5.2.3). Selon l'art. 321d al. 2 de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations, CO ; RS 220), applicable par analogie, il doit notamment observer selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6432/2018 du 10 février 2020 consid. 3.2.2). Il lui incombe de s'adapter au fonctionnement d'une organisation même déficiente. Dans ce sens, si les remarques et conseils à l'attention des supérieurs peuvent être les bienvenus, il ne faut pas que l'employé tombe dans la contestation et qu'il ne soit plus, de ce fait, à même de se concentrer sur les tâches confiées (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6410/2014 du 1er septembre 2015 consid. 5.2.2.1).

Le devoir de fidélité et de loyauté de l'employé implique en contrepartie que l'employeur le traite conformément aux règles de la bonne foi (cf. art. 5 al. 3 Cst.) et qu'il protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité de son employé (cf. art. 328 al. 1 CO applicable par analogie). Ce devoir de sollicitude (« *Fürsorgepflicht* ») implique, notamment, que l'employeur prenne en considération, lorsqu'il statue sur la situation d'un employé, l'ensemble des éléments qui sont susceptibles de déterminer sa décision et qu'il tienne compte de la position juridique de l'employé. Les exigences du devoir de sollicitude de l'employeur ainsi exposées ne sauraient faire obstacle à ce qu'il engage et instruisse une procédure disciplinaire à l'encontre d'un employé, dans la mesure même où une telle décision est prise avant tout dans l'intérêt que possède l'employeur à ce que d'éventuels manquements par un employé à ses obligations contractuelles soient constatés et, s'il y a lieu, sanctionnés (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6432/2018 précité consid. 3.3.1 s.). Ainsi, l'art. 25 LPers prévoit que l'employeur prend les mesures nécessaires à l'exécution correcte des tâches. Sur cette base, l'art. 58a de l'ordonnance du Conseil des EPF du 15 mars 2021 sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (ordonnance sur le personnel du

domaine des EPF, OPers-EPF ; RS 172.220.113) prévoit la possibilité de conduire une enquête disciplinaire.

Ainsi, de manière générale, les deux parties au contrat de travail doivent exercer leurs droits et obligations tels que définis dans la LPers conformément au principe de la bonne foi (cf. art. 2 al. 1 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC ; RS 201] et, pour le droit public, art. 5 al. 3 Cst.). Cela implique notamment qu'elles s'abstiennent d'adopter un comportement contradictoire ou abusif. Cette relation de confiance contractuelle suppose que chaque partie veille à respecter les droits et obligations de l'autre partie et accepte de se voir opposer les conséquences qui peuvent objectivement être déduites de son propre comportement ainsi que les attentes légitimes qu'elle a créées. Il en résulte que ne peut prétendre à être traité conformément aux règles de la bonne foi que celui qui n'a pas lui-même violé ce principe de manière significative (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6432/2018 précité consid. 5.1 et réf. cit.).

- 8.3. La CRIEPF retient que la collaboration entre la recourante et F._____ a été entachée par des différends qui se laissent classer en deux épisodes. Tout d'abord, en octobre 2022, la recourante a informé E._____ et C._____ de deux incidents lors desquels F._____ lui aurait adressé des propos virulents, respectivement à connotation raciste, en été 2022. Ceux-là se sont engagés à thématiser cette problématique avec F._____ (doc. 1.17), sans que l'on sache ce qu'il est advenu de cette promesse. En parallèle, la recourante a adressé une plainte au RCO, qui a été classée (cf. doc. 22.38, p. 136), respectivement qu'elle a retirée (cf. doc. 22.38, p. 79). La recourante a malgré tout estimé que ses allégations de racisme avaient été confirmées (doc. 22.38, p. 139). Ses relations de travail avec F._____ ont quoi qu'il en soit continué, mais de manière tendue (doc. 16.28 ; doc. 16.30, p. 5 ss et 17 ss).

Dans un second temps, le 15 février 2023, la recourante a été chargée de préparer une démonstration Z._____ pour les 24 avril et 2 mai 2023 (doc. 1.12). Ce thème correspond visiblement à la thèse de F._____ (doc. 22.38, p. 77). Le même jour, bien que faisant part de son incompréhension quant au sens de cette démonstration, de son inexpérience dans ce domaine et de ses doutes par rapport au temps disponible pour mener à bien cette tâche, elle s'est mise au travail en demandant un appui à la prof. dr.

H._____ pour préparer la démonstration (doc. 1.13). Par la suite, elle s'est plusieurs fois plainte d'être mise sous pression afin de démontrer en l'espace de deux mois la thèse de F._____, alors que celui-ci n'en aurait selon elle jamais été capable (doc. 22.14 ; doc. 16.31, p. 9 s.). Elle a de plus en plus été convaincue que la thèse de F._____ était impossible à démontrer, au point d'accuser ce dernier d'avoir délivré une fausse thèse (« *fake thesis* », doc 16.2, p. 4 ; doc. 22.38, p. 143) et de le filmer à son insu pour prouver ses dires et déposer une plainte à son encontre. Confortée dans ses doutes par les réponses de E._____, malgré une tentative de relativisation de ce dernier (doc. 22.38, p. 87), elle s'est considérée, à partir du 30 mai 2023, comme victime non seulement de remarques racistes ayant pris place en 2022, mais aussi de harcèlement sur fond de racisme (doc. 22.38, p. 136, ch. 8, p. 137, ch. 14 et p. 145). En effet, étant donné l'impossibilité de la tâche qu'il lui avait assignée avec la complicité du prof. C._____, elle en a déduit que F._____ avait comme seul objectif de la ridiculiser en sa qualité de scientifique de sexe féminin issue d'Iran (cf. doc. 16.2, p. 10). Elle a dès lors refusé de collaborer avec F._____ et de suivre certaines instructions de son directeur de thèse, le tenant par ricochet également comme responsable de sa situation, sous réserve que ses dénonciations soient traitées sérieusement (doc. 16.1 ; 16.2 ; doc. 16.3 ; doc. 16.5 ; doc. 22.38, p. 78, 88, 113, 121 ss, 134 ss, 142 s., 152 et 157).

- 8.4. Il va sans dire que les accusations que la recourante a formulées à l'égard de F._____ sont graves et de nature à entacher profondément ses rapports de travail avec ce dernier. Son refus de suivre les instructions de son directeur de thèse, respectivement les conditions qu'elle lui a posées pour accepter de les suivre, s'apparentent pour leur part à une insubordination mettant à mal la relation de respect et de confiance nécessaire à leur collaboration. Néanmoins, la recourante n'a pas agi de mauvaise foi. Elle est certes revenue sur ses accusations de racisme remontant à 2022 alors même que sa dénonciation à ce sujet a été classée. Elle a aussi fait preuve d'un entêtement à rassembler des éléments à charge de F._____ qui confine à l'obsession. Cependant, elle a en permanence été persuadée d'agir dans son bon droit et dans l'intérêt de l'intimée, ainsi que cela ressort de ses références réitérées aux ressources humaines et à la culture de travail (doc. 1.17 ; doc. 1.20 ; doc. 16.2, p. 11 et 13 ; doc. 22.38, p. 88 s.). Elle s'est du

reste appliquée à suivre les procédures internes prévues en se tournant vers les ressources humaines, son directeur de thèse, la Cellule respect, la personne de confiance de l'EPFL, la responsable du programme doctoral et en demandant même à rencontrer la directrice des ressources humaines (doc. 22.38, p. 123, 134, 140, 145 ss, 148 et 152). Ses courriels du 5 et du 23 juin 2023 contenant des critiques voilées quant au peu de résultats obtenus par F._____ n'ont par exemple été adressés qu'à très peu de personnes, et sans objectif diffamatoire (doc. 1.16 ; doc. 22.38, p. 115).

La recourante semble également, dans une certaine mesure, s'être sentie encouragée dans ses démarches par les réponses maladroites ou l'inaction de certains intervenants de l'EPFL. Ainsi, outre le fait qu'elle a souffert de l'inaction de son directeur de thèse (doc. 22. 38, p. 138, ch. 23), les nombreux échanges de courriels entre la recourante et E._____ n'apparaissent pas avoir été un moyen judicieux de gérer la situation. Elle a par exemple faussement interprété le souci de ce dernier à son égard comme une marque de soutien, sans correction de sa part (doc. 16.2, p. 11). De même, les courriels de E._____ du 19 juin 2023, en particulier son incitation à s'assurer de ce qu'elle avance (« *You just want to be sure of it* », doc. 16.2, p. 7), bien qu'ils aient certainement eu pour but d'instiller le doute dans son esprit quant à ses accusations de harcèlement à l'encontre de F._____, n'ont fait que la pousser à aller plus loin dans ses accusations et à rassembler des preuves (« *I don't know what exactly you want me to provide as the material and proof* », doc. 22.38, p. 79). C'est visiblement aussi sur les recommandations de E._____ que la recourante a déposé plainte formelle auprès du Respect Compliance Officer, ce qui n'a, selon elle, fait qu'empirer sa situation (doc. 22.38, p. 145, 149 et 155). Des échanges de vive voix ont certes aussi eu lieu entre E._____ et la recourante ou ont été réclamés par cette dernière (doc. 22.28, doc. 22.38, p. 25, 26, 40, 88, 113 et 149 ss). C'est néanmoins par un bref e-mail que E._____ a espéré mettre un terme aux revendications de longue date de la recourante le 21 juin 2023 en niant sa position de victime de harcèlement (doc 16.2, p. 3), alors même qu'il était au courant que la situation générale impactait sa santé (doc. 1.22). Cela a eu pour seul effet de la faire se sentir abandonnée. La recourante a eu l'impression que les ressources humaines ne prenaient pas au sérieux son problème et la laissaient le résoudre seule, respectivement qu'il ne lui restait plus qu'à tolérer, voire cultiver, un environnement de travail problématique

(doc. 16.2, p. 1). Plus parlant encore : alors que la recourante a maintes fois pressé E._____ de thématiser la situation concernant la démonstration de la thèse de F._____ avec C._____ (doc. 22.32 ; doc. 22.33, p. 1 ; doc. 22.38, p. 87, 145 et 149), ce n'est que le 25 juillet 2023, soit deux jours avant que la recourante ne soit exclue des études doctorales, que E._____ a semblé saisir la portée de ce qu'elle lui expliquait depuis des mois et a eu une discussion sérieuse avec son directeur de thèse, pour conclure dans un bref courriel que tout n'était qu'un immense malentendu (« *huge misunderstanding* » ; doc. 22.38, p. 149). C'est pourtant précisément ce malentendu qui est à l'origine de l'escalade de la situation et des accusations de la recourante, qui lui sont maintenant reprochées par l'intimée.

La CRIEPF peut concevoir que E._____ n'était pas en position de résoudre seul tous les problèmes de la recourante, qui lui a envoyé une grande quantité de courriels. Il l'a d'ailleurs fait valoir auprès de cette dernière (doc. 22.38, p. 87). Il lui incombait néanmoins de demander à être appuyé si besoin et de mettre les procédures nécessaires en branle. Cela d'autant plus qu'il avait également connaissance des griefs émis par le prof. C._____ en février 2023 (cf. lettre non signée de ce dernier, doc. 16.26). Son inaction est particulièrement flagrante comparée aux efforts fournis par la recourante pour saisir tous les interlocuteurs et entamer toutes les démarches à sa disposition. Il est ainsi très surprenant que le directeur de thèse de la recourante n'ait pas été davantage investi pour régler les problèmes d'accusations envers F._____, dès lors qu'il en avait exprimé le souhait (doc. 1.17). Il est tout aussi piquant que les accusations de la recourante à l'égard de F._____ n'aient donné lieu à aucun avertissement ou procédure disciplinaire, mais soient retenues comme motifs d'exclusion des études doctorales de la recourante dans la décision du 27 juillet 2023 (doc. 1.1). On peut aussi s'étonner que l'invitation de la recourante à la séance du 28 juillet 2023, lors de laquelle la décision d'exclusion lui a été notifiée, soit intervenue sans signe avant-coureur, et même presque en laissant augurer des solutions aux conflits rencontrés (doc. 22.34).

Enfin, il est extrêmement troublant que l'intimée reproche à la recourante d'avoir accusé F._____ de comportements racistes et de harcèlement, alors même que le RCO a remercié la recourante pour sa confiance dans le système de dénonciation deux jours

avant son expulsion des études doctorales, en soulignant non seulement la valeur de sa plainte pour améliorer les procédures internes et la culture de respect de l'intimée, mais aussi son caractère strictement confidentiel (doc. 22.38, p. 139). Aucune pièce n'étaye les allégations de l'intimée selon lesquelles la recourante aurait parlé de sa démarche de plainte à d'autres personnes. On précisera que E._____, qui était au courant, était tenu à une certaine confidentialité en tant que collaborateur des ressources humaines et que la lettre anonyme envoyée au prof. C._____, l'alertant que la recourante l'accusait de racisme et discrimination (doc. 16.27), vu sa singularité, ne constitue pas un moyen de preuve décisif. L'intimée ne saurait en outre retenir à charge de la recourante le dépôt d'une plainte « vide » en se fondant sur un rapport « confidentiel » postérieur aux décisions litigieuses et mandaté par ses soins pour la présente procédure (doc. 16.24 ; doc. 16, p. 6, let. g).

- 8.5. En résumé, la CRIEPF retient que le complexe de faits en lien avec F._____ est marqué par des incompréhensions de part et d'autre, des amalgames confus de frustrations du côté de la recourante et une incapacité de l'intimée à faire désescalader la situation. Si la recourante n'a pas eu un comportement exempt de tout reproche, des manquements peuvent également être reprochés à l'intimée. Celle-ci n'a pas su apaiser les choses. Elle est donc mal venue de reprocher l'escalade de la situation à la recourante. Elle ne saurait non plus critiquer la recourante pour avoir saisi les procédures qu'elle a elle-même aménagées pour le type de problèmes rencontrés. Les contradictions évidentes de l'intimée ne lui permettraient pas, de bonne foi, d'exclure la recourante. Le recours est admis et la décision attaquée annulée sur ce point.
9. S'agissant des accusations selon lesquelles la recourante aurait nui à un collègue et causé l'interruption de travaux communs avec un autre laboratoire, la CRIEPF retient ce qui suit:
 - 9.1. Il est reproché à la recourante, dans la décision d'exclusion des études doctorales du 27 juillet 2023, d'avoir tenté de court-circuiter un collègue sur le plan informatique et de l'avoir publiquement traité d'incompétent (doc. 1.1, p. 1, par. II, let. c), d'avoir

provoqué l'interruption constante de la collaboration avec un autre laboratoire (Y._____) et des réunions en vue de l'achat d'un robot et la préparation d'un logiciel (doc. 1.1, p. 2, par. II, let. g), d'avoir proféré des insultes et fait des commentaires inappropriés et agressifs dans ce cadre, à tel point que sa tâche a dû être transmise à quelqu'un d'autre (doc. 1.1, p. 2, par. II, let. h), et d'avoir fait des commentaires négatifs vers l'extérieur sur le laboratoire X._____ où elle réalise son doctorat (doc. 1.1, p. 2, let. i).

Dans ses recours du 28 août 2023 (doc. 1, p. 30 ss) et du 25 septembre 2023 (doc. 1a, p. 36 et 38 s.), la recourante critique la motivation insuffisante de la décision ainsi que l'absence de tout fondement et preuve pour ces reproches, qu'elle conteste. Il ne serait pas clair à quels moments les faits mentionnés se seraient produits, quel collègue elle aurait essayé de court-circuiter ou la manière dont elle s'y serait prise. De même, il ne serait pas précisé quels propos inappropriés et agressifs ou critiques elle aurait émis, à qui elle les aurait tenus ou quelle tâche spécifique lui aurait été retirée. Elle aurait toujours entretenu de bonnes relations avec l'équipe du laboratoire Y._____. Elle aurait même suggéré à son directeur de thèse, vainement, d'impliquer le responsable de cet institut comme co-directeur de thèse pour renforcer les liens avec ce laboratoire. Elle n'aurait au demeurant jamais eu pour mission d'acheter des robots. Cette responsabilité aurait incombé à un ancien postdoctorant bien avant le début de son propre doctorat. Elle aurait uniquement soumis une demande de subvention à son directeur de thèse pour l'acquisition de matériel. Aucun élément au dossier ne permettrait ainsi de retenir qu'elle aurait été à l'origine de l'interruption constante de la collaboration avec cet institut.

Il n'y a pas eu d'autre détermination des parties à ce sujet dans la suite de l'échange d'écritures.

- 9.2. La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.) le devoir pour l'autorité de motiver sa décision, afin que le justiciable puisse la comprendre, la contester utilement s'il y a lieu et exercer son droit de recours à bon escient. Pour répondre à ces exigences, le juge doit mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre

compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Il n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté même si la motivation présentée est erronée. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision. En revanche, une autorité se rend coupable d'un déni de justice formel si elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 et réf. cit.).

- 9.3. Même en s'attachant à constater les faits d'office (art. 12 PA), la CRIEPF ne parvient pas à déterminer les faits auxquels la décision d'exclusion des études doctorales fait référence. Force est de constater que la recourante a raison lorsqu'elle se plaint de la motivation insuffisante de la décision du 27 juillet 2023 quant aux reproches présentement examinés. Les motifs d'exclusion s'avèrent insuffisamment étayés et ne sont dès lors pas valables. Le recours est admis et la décision attaquée annulée sur ce point.
10. Deux autres motifs d'exclusion avancés par l'intimée concernent d'une part des codes informatiques et de l'autre un atelier pour étudiants.
- 10.1. La décision d'exclusion des études doctorales du 27 juillet 2023 retient que la recourante aurait bloqué l'accès informatique à des codes au collaborateur qui l'avait aidée à coder (doc. 1.1, p. 1, par. II, let. d) et refusé de participer à un atelier pour des étudiants pour un motif non valable (doc. 1.1, p. 2, par. II, let. f).

Dans ses recours du 28 août 2023 (doc. 1, p. 30 s.) et du 25 septembre 2023 (doc. 1a, p. 36 s.), la recourante conteste ces accusations, faisant valoir qu'elles ne sont étayées par aucune preuve. Le défaut de motivation de la décision empêcherait toute identification de l'atelier et des raisons jugées non valables dont il est question.

Les parties n'ont pas pris position sur ce sujet par la suite.

10.2. La CRIEPF estime que la motivation de la décision du 27 juillet 2023 laisse fortement à désirer compte tenu des exigences jurisprudentielles en la matière (cf. consid. 9.2 *supra*). Forte de son devoir de constater les faits d'office (art. 12 PA), elle peut néanmoins situer que les premiers reproches émis concernent I._____ et datent de novembre 2022 (doc. 22.38, p. 8 s., 11, 14 et 16 s.). Sans être en mesure, au vu du peu de moyens de preuve disponibles, de se prononcer sur le bien-fondé du reproche adressé à la recourante, la CRIEPF relève en tout état de cause que ces faits sont survenus plus de six mois avant l'exclusion de la recourante des études doctorales et n'ont pas fait l'objet d'une réprimande formelle de la part de l'intimée avant cela. Compte tenu de son inaction pendant tout ce temps, l'intimée ne pouvait donc pas valablement opposer ces faits à la recourante et les pondérer de manière si importante dans la décision du 27 juillet 2023.

S'agissant de l'atelier auquel la recourante aurait injustement refusé sa participation, la CRIEPF ne peut pas davantage établir avec certitude les faits dont l'intimée entend se prévaloir. Elle peut tout au plus supposer qu'il s'agit du workshop de robotique du printemps 2023 que F._____ et I._____ ont donné (doc. 16.30, p. 2). Cas échéant, il ressort des échanges de courriels en lien avec cet événement que la recourante était réticente à participer, mais n'a pas opposé de refus absolu et entendant en discuter avec son directeur de thèse (doc. 16.30, p. 5 ss). La réaction de ce dernier n'étant pas connue, on ne saurait reprocher à la recourante une désobéissance formelle.

Dès lors que l'intimée ne pouvait pas valablement retenir ces motifs, le recours est admis et la décision litigieuse annulée sur ce point.

11. Il sied enfin d'examiner le reproche formulé par l'intimée à la recourante selon lequel elle aurait répétitivement communiqué de manière agressive avec la collaboratrice administrative.
- 11.1. Dans la décision d'exclusion des études doctorales du 27 juillet 2023, l'intimée fait valoir que la recourante a adressé, de manière répétée, des courriels agressifs à la collaboratrice administrative, prétendant qu'elle ne faisait pas son travail et la mettant systématiquement en faute (doc. 1.1, p. 2, par II, let. e).

Dans ses recours du 28 août 2023 (doc. 1, p. 30) et du 25 septembre 2023 (doc. 1a, p. 37), la recourante conteste ces reproches, en particulier le caractère systématique qui leur est attribué. Elle estime qu'il s'agit de conclusions hâtives qui ne seraient corroborées par aucun élément au dossier. Les courriels produits dans le cadre de la procédure se limiteraient aux demandes urgentes et essentielles de la recourante visant à faire progresser ses recherches doctorales et laissées sans réponse par la collaboratrice administrative.

Dans sa réponse du 17 novembre 2023 (doc. 16, p. 4.5), l'intimée a cité un courriel de la recourante à son directeur de thèse, au responsable des ressources humaines et à la collaboratrice administrative pour illustrer l'agressivité de la recourante.

Dans sa réplique du 5 mars 2024 (doc. 22, p. 7 s.) la recourante explique avoir dû exprimer ses préoccupations de manière assertive, quitte à hausser le ton, afin que l'intimée sorte de son inaction et réagisse aux différents problèmes qu'elle a signalés. Si elle admet que certains de ses courriels aient pu être ressentis comme agressifs, elle souligne n'avoir jamais été injurieuse ou offensante. Elle met en cause la pression et les problèmes subis. Elle se serait de plus excusée et aurait adapté sa communication à la suite d'une remontrance reçue le 20 mars 2023.

Dans sa duplique du 28 mai 2024 (doc. 31, p. 10 s.), l'intimée souligne que plusieurs courriels de la recourante seraient empreints d'une agressivité latente, sans raison, dans leur contenu. La recourante aurait été invitée à parler aux personnes plutôt que de leur envoyer des e-mails, mais aurait continué à multiplier les courriels, sans laisser le temps à leurs destinataires de réagir.

- 11.2. S'agissant de sa communication en général, la CRIEPF relève que, le 21 mars 2023, la recourante a été rendue attentive au fait que certains de ses courriels étaient perçus comme agressifs. Il lui a aussi été recommandé de discuter en personne avec ses interlocuteurs plutôt que de leur envoyer des e-mails (doc. 22.14). E._____ lui a explicité le lendemain que des phrases en gras ou en rouge avaient un effet agressif (doc. 22.15). La recourante a expliqué ignorer cela et s'est excusée, s'engageant à ne plus le faire (doc. 22.16). Par la suite, le 6 juillet 2023, son directeur de thèse lui a encore demandé

de s'adresser à lui en utilisant les formes « Dear Prof. C._____ » ou « Dear C._____ », ce à quoi elle a consenti (doc. 16.1). Sur le vu du dossier, la CRIEPF retient que la recourante a adapté sa communication à la suite de ces deux recadrages. Elle a certes continué à envoyer de nombreux e-mails, mais l'on ne dénote pas de problèmes de ton dans ceux-ci.

- 11.3. S'agissant plus spécifiquement de ses rapports avec l'assistante administrative, J._____, il apparaît que la recourante a eu tendance à surveiller ses tâches ou interférer dans certains aspects de son travail, par exemple s'agissant du processus de recrutement d'une stagiaire (doc. 22.29, p. 3 ss) ou de ses horaires de travail et présences au bureau (doc. 22.29, p. 44 ss). Elle lui a aussi à plusieurs reprises posé des questions accusatrices, reproché ses erreurs, adressé des recommandations, voire des injonctions, ou encore donné des explications quelque peu condescendantes (doc. 16.11 ; 16.12 ; 16.13 ; 22.29, p. 25 ss et 39 ss). De l'autre côté, il semble que l'assistante administrative n'a pas toujours promptement répondu aux demandes légitimes de la recourante (doc. 1.24 ; doc. 1.25 ; doc. 1.26 ; doc. 22.29, p. 42 s. ; doc. 22.10, p. 2) et que certaines de ses réponses ont peut-être été impertinentes, ou pouvaient en tout cas être ressenties comme telles (doc. 22.38, p. 117 s. et 156).

La CRIEPF estime que le comportement adopté par la recourante envers J._____ était inadapté et excessivement directif, dès lors qu'elle n'était pas sa supérieure hiérarchique. Cependant, alors même que le prof. C._____ a été alerté de la situation par l'assistante administrative le 16 mars 2023 déjà (doc. 16.6), puis par la recourante le 24 juillet 2023 (doc. 22.38, p. 156), il n'a, à aucun moment, entrepris quoi que ce soit. Il s'est contenté de laisser J._____ rassembler des e-mails à charge de la recourante (doc. 16.29). La recourante a pour sa part saisi les ressources humaines (doc. 22.29, p. 53 ; doc. 22.38, p. 117). Celles-ci sont également restées passives. Aucune initiative n'a été prise pour résoudre le conflit entre la recourante et l'assistante administrative. Aucun avertissement n'a été adressé à la recourante. L'intimée ne pouvait dès lors pas fonder l'exclusion de la recourante de l'école doctorale sur un comportement auquel elle n'a jamais mis le holà. Le recours est admis et la décision litigieuse annulée sur ce point.

12. Même si, dans les considérants précédents, les multiples critiques émises par l'intimée à l'égard de la recourante ont toutes pu être écartées, la CRIEPF constate que celle-ci a eu, par endroit, un comportement problématique. On pourrait dès lors se demander si les points de friction constatés, pris dans leur globalité, pouvaient légitimer l'intimée à exclure la recourante des études doctorales.

12.1. La décision d'exclusion des études doctorales du 27 juillet 2023 retient que la collaboration indispensable à tout travail de doctorat entre un directeur de thèse et une doctorante est définitivement détruite et que la recourante, par ses comportements inadmissibles, agressifs et irrespectueux, nuit gravement au personnel du laboratoire X._____ (doc. 1.1, p. 1, par. I et p. 2). Elle se fonde sur les art. 1 al. 2 et 10 al. 4 let. b de l'ordonnance du 26 janvier 1998 sur le doctorat délivré par l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (ordonnance sur le doctorat à l'EPFL ; RS 414.133.2).

Dans ses recours du 28 août 2023 (doc. 1, p. 11 ss et 22) et du 25 septembre 2023 (doc. 1a, p. 12 ss et 27) la recourante relève que, quand bien même l'intimée pourrait exclusivement prononcer une exclusion du programme doctoral pour les motifs exhaustifs listés à l'art. 10 al. 4 let. b de l'ordonnance sur le doctorat à l'EPFL, à savoir des travaux ou connaissances réputés insatisfaisants, la décision litigieuse évoque uniquement son attitude et la destruction de la collaboration comme raisons. Non seulement il serait permis de douter de ces problèmes, puisqu'ils n'ont pas justifié l'ouverture d'une procédure disciplinaire, mais en plus, la nature relationnelle de ces soucis ne permettrait pas à l'intimée d'appliquer l'art. 10 al. 4 let. b de l'ordonnance sur le doctorat à l'EPFL. L'intimée aurait bien plus dû faire usage de l'art. 12 de l'ordonnance sur le doctorat à l'EPFL et s'efforcer d'éliminer les divergences d'opinion importantes de nature académique et le conflit interpersonnel entre elle et son directeur de thèse. Une mesure moins incisive que l'exclusion, comme un changement de laboratoire ou même de superviseur, aurait dû être envisagée pour lui permettre de continuer sa formation. Le directeur de programme n'aurait pas pris toutes les mesures raisonnablement exigibles de lui pour résoudre la situation. En tout état de cause, une exclusion aurait préalablement nécessité un avertissement avec délai d'amélioration d'une année, conformément à la jurisprudence.

Dans sa réponse du 17 novembre 2023 (doc. 16, p. 6), l'intimée fait valoir que l'ordonnance sur le doctorat à l'EPFL a trait à la formation et aux aspects académiques du doctorat, mais ne constitue pas le texte de référence pour gérer l'absence de compétences sociales élémentaires prérequis. Ainsi, l'art. 12 concernerait les divergences d'opinion sur les aspects académiques de la recherche et sur les moyens scientifiques à mettre en œuvre. Il ne s'appliquerait en revanche pas au manque de savoir-vivre élémentaire et de considération envers les autres collaborateurs. Le fait pour un doctorant de soustraire à son directeur de thèse la progression de son travail, malgré l'invitation de ce dernier, serait synonyme de prestation insuffisante au sens de l'art. 10 al. 4 let. b de l'ordonnance sur le doctorat à l'EPFL. Devant l'impossibilité de rétablir la situation insuffisante du doctorant, il n'existerait pas d'obligation d'appliquer préalablement la mesure de l'art 10 al. 4 let. a. L'EPFL ne serait pas davantage obligée de replacer la recourante dans une autre équipe et sous une autre direction de thèse. Cela serait de plus irresponsable et contraire aux obligations de l'intimée de protéger la personnalité de ses employés.

Dans sa réplique du 5 mars 2024 (doc. 22, p. 2 ss), la recourante insiste sur le fait que ses compétences académiques n'ont jamais été remises en question et qu'elle n'a pas soustrait la progression de son travail à son directeur de thèse. C'est bien plus ce dernier qui n'aurait pas réagi à ses projets et questions, la poussant à demander de l'aide et réclamer un changement de directeur de thèse, sans succès. La procédure de conciliation informelle prévue à l'art. 12 de l'ordonnance sur le doctorat à l'EPFL ne se limiterait pas aux divergences de nature technique. Même s'il fallait admettre des lacunes académiques de sa part, un avertissement aurait été nécessaire. L'intimée n'aurait pas démontré qu'une telle mise en demeure aurait d'entrée de cause été vaine. Enfin, elle entretiendrait d'excellentes relations avec son co-directeur de thèse ainsi que son équipe à l'EPFZ. Le bon déroulement de la co-direction de sa thèse ne serait pas remis en cause. L'intimée aurait ainsi dû examiner son remplacement, d'autant plus que les démarches à effectuer n'auraient pas été disproportionnées.

Dans sa duplique du 28 mai 2024 (doc. 31, p. 3 ss), l'intimée réitère que la recourante ne respectait plus les instructions de son directeur de thèse. Elle n'aurait pas non plus

respecté les bases de collaboration mises en place lors de la réunion du 21 mars 2023. Elle pouvait donc se fonder sur l'art. 10 al. 4 let. b de l'ordonnance sur le doctorat à l'EPFL pour l'exclure des études doctorales. On ne se trouverait pas face à un différend auquel l'art. 12 de l'ordonnance sur le doctorat à l'EPFL était applicable. D'une part, le prof. C._____ contesterait l'existence de conflits interpersonnels et d'autre part, le manque de savoir-vivre et de considération de la recourante envers les autres collaborateurs ne pourrait pas être ramené à un différend. Elle n'aurait eu aucune objection à ce que la recourante change d'institution pour continuer sa thèse avec le prof. dr. D._____ de l'EPFZ. Il aurait toutefois été irresponsable de la déplacer dans un autre institut de l'EPFL compte tenu de ses conflits avec de multiples personnes du laboratoire X._____.

- 12.2. Selon l'art. 3 al. 1 de l'ordonnance sur le doctorat à l'EPFL, la formation doctorale s'effectue dans le cadre d'un programme doctoral (art. 3 al. 1). Le sujet de la thèse s'inscrit dans une branche scientifique qui a fait l'objet d'un enseignement ou de recherches à l'EPFL. Il doit en règle générale permettre la réalisation de la thèse dans un délai de quatre ans à compter de l'immatriculation du candidat (art. 9). Aux termes de l'art. 11, la thèse doit être exécutée à l'EPFL ou dans un établissement de recherche du domaine des EPF (al. 1). Le directeur du programme peut autoriser la réalisation du travail en dehors du domaine des EPF, à condition que le directeur de thèse donne son accord et que le candidat ait accès sans réserve aux installations requises (al. 2).

Conformément à l'art. 10, les travaux sont suivis et dirigés par un directeur de thèse, ce dernier étant, en règle générale, un professeur ou un maître d'enseignement et de recherche (MER) de l'EPFL. Le vice-président pour l'éducation peut autoriser des dérogations (al. 1). Il peut également autoriser qu'un travail de thèse soit suivi par deux directeurs de thèse. Un seul de ces directeurs de thèse, relevant de l'EPFL, répond des décisions concernant le déroulement de la thèse envers le candidat et l'école (al. 2). Le candidat remet chaque année un rapport sur l'état d'avancement de ses travaux au directeur de thèse. Ce dernier lui donne son avis par écrit et fait rapport au directeur du programme dans un délai d'un mois (al. 3). Si l'état d'avancement des travaux ou les connaissances du candidat sont jugés insuffisants, le vice-président notifie au candidat

les conditions à remplir et lui impartit un délai (al. 4 let. a) ou l'exclut des études doctorales (al. 4 let. b). Selon l'art. 12, le directeur du programme s'efforce d'éliminer les divergences d'opinion importantes entre le candidat et le directeur de thèse. Le vice-président pour les affaires académiques tranche si aucun accord n'est trouvé (al. 1). Le directeur du programme veille, dans la mesure du possible, à ce que le candidat puisse continuer sa thèse au cas où le directeur de thèse serait dans l'incapacité de remplir cette fonction (al. 2).

12.3. Compte tenu des faits retenus dans la décision du 27 juillet 2023 pour justifier l'exclusion de la recourante des études doctorales, tels qu'examinés aux considérants 7 à 11 ci-dessus, et malgré les affirmations de l'intimée selon lesquelles les prestations scientifiques de la recourante auraient été insuffisantes, la CRIEPF retient, similairement au Tribunal administratif fédéral dans son arrêt A-1176/2007 du 20 août 2007 (consid. 7.7), que le motif avancé d'insuffisance académique n'est pas étayé en l'espèce et semble servir de prétexte. En effet, parmi les nombreuses pièces produites au dossier, aucune ne se prononce sur les travaux de recherche de la recourante et ne dénote de manquement dans ce domaine. En particulier, dans son courrier du 23 février 2023 au responsable des ressources humaines E._____, au directeur de l'école doctorale K._____ et à la directrice du programme doctoral L._____ (doc. 16.26), le prof. C._____ liste des problèmes concernant le suivi de ses instructions, mais n'évoque pas du tout l'avancée des recherches de la recourante. De même, les documents qu'il a transmis à E._____ le 13 juin 2023 (doc. 16.30) se rapportent au comportement agressif de la recourante et à ses refus de collaboration, mais pas à sa thèse ou à ses qualités scientifiques. Ainsi, il apparaît que c'est en réalité uniquement la destruction de la collaboration entre la recourante et son directeur de thèse qui a poussé l'intimée à exclure la recourante des études doctorales.

12.4. Dès lors qu'une culture de confiance et une saine communication entre doctorant et directeur de thèse sont des prérequis au bon déroulement du travail de doctorat, la rupture de collaboration entre eux, si elle est d'ampleur suffisante, et même si elle a été causée par les deux parties, peut justifier une résiliation unilatérale des rapports

doctoraux par le directeur de thèse, à condition que des mesures aient été auparavant prises pour empêcher de devoir arriver à cette *ultima ratio* (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-1176/2007 précité consid. 7.7 ; A-6423/2008 du 3 juillet 2009 consid. 6.3). Le Tribunal administratif fédéral a notamment retenu qu'une procédure de conciliation pour « aplanir d'éventuels différends sérieux entre le candidat et son directeur de thèse » devait avoir lieu (art. 17 al. 1 et 3 de l'ancienne ordonnance du 1^{er} juillet 2008 sur le doctorat délivré par l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich [RS 414.133.1 ; ordonnance sur le doctorat de l'EPF de Zurich, plus en vigueur]), dès lors que les divergences d'opinion (« *Meinungsverschiedenheiten* ») à traiter ne se limitaient pas à des différends de nature techniques, mais concernaient aussi des conflits interpersonnels (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-1176/2007 précité consid. 7.9).

La CRIEPF ne voit pas de raison de s'écarter de ce point de vue. Elle retient dès lors, comme le fait valoir la recourante, que l'art. 12 al. 1 de l'ordonnance sur le doctorat à l'EPFL était applicable. Le directeur du programme aurait par conséquent dû s'efforcer d'éliminer les divergences d'opinion importantes entre la recourante et son directeur de thèse, le vice-président devant intervenir en l'absence d'accord. En l'occurrence, il n'y a aucune trace au dossier d'une tentative de conciliation, de médiation ou d'une quelconque autre forme d'intervention de la directrice du programme doctoral pour résoudre les problèmes relationnels entre la recourante et son directeur de thèse. L'intimée ne conteste pas cela, dès lors que, persuadée que dite norme n'était pas applicable, elle admet n'avoir pas fait usage de l'art. 12 al. 1 de l'ordonnance sur le doctorat à l'EPFL. Il apparaît ainsi que l'intimée n'a pas respecté la procédure prévue.

- 12.5. Même en cas d'échec de la résolution du conflit entre la recourante et son directeur de thèse – ce à quoi on pouvait légitimement s'attendre au vu des tensions entre eux – l'intimée aurait encore dû appliquer l'art. 12 al. 2 de l'ordonnance sur le doctorat à l'EPFL. Cette norme prévoit que le directeur du programme veille, dans la mesure du possible, à ce que le candidat puisse continuer sa thèse au cas où le directeur de thèse serait dans l'incapacité de remplir sa fonction.

Le Tribunal administratif fédéral a certes retenu qu'une obligation de l'école de chercher à un doctorant un nouveau directeur de thèse n'existe qu'en cas de maladie, de

mort ou de révocation de son directeur de thèse (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-1176/2007 précité consid. 7.11 ; A-841/2007 du 20 août 2007 consid. 7.12). Il a néanmoins retenu qu'un changement de groupe de recherche serait une mesure moins incisive que l'exclusion des études doctorales. De plus, la position du doctorant a joué un rôle crucial dans ces arrêts, puisque dans les deux cas, le recourant avait refusé jusqu'au bout de changer de directeur de thèse. Or, la situation est présentement toute autre. La recourante est en effet au bénéfice d'une co-direction de thèse et a demandé, déjà le 8 mars 2023, de changer de directeur de thèse et d'être transférée à l'EPFZ, nommant explicitement le prof. dr. D._____ comme potentiel nouveau superviseur (doc. 22.38, p. 54). Elle a également fait une demande directement à celui-ci, sans succès, le 19 juillet 2024 (doc. 31.4). En revanche, à aucun moment la directrice du programme doctoral n'est intervenue pour soutenir ses démarches et s'efforcer de lui permettre de continuer sa thèse. Pourtant, la jurisprudence a tiré de l'art. 12 al. 2 de l'ordonnance sur le doctorat à l'EPFL un droit du doctorant d'être informé des démarches entreprises par l'école, des noms des autres professeurs contactés et, cas échéant, des raisons de leur refus, avant qu'une décision d'exmatriculation ne soit rendue (JAAC 63.66 consid. 4.f ss). Compte tenu de la violation des obligations procédurales et du principe de proportionnalité par l'intimée, le recours doit être admis, la décision d'exclusion des études doctorales annulée.

13. La CRIEPF a retenu que l'exclusion des études doctorales de la recourante n'était pas licite. Il reste encore à examiner si les comportements problématiques de la recourante retenus dans les considérants précédents pouvaient, pris dans leur globalité, constituer un juste motif légitimant l'intimée à résilier les rapports de travail avec effet immédiat.
- 13.1. La décision de résiliation des rapports de travail du 24 août 2023 (doc. 1.5a) retient, de manière laconique, que les faits établis dans la décision d'exmatriculation sont de nature à rompre de manière définitive les rapports de confiance indispensables à la relation contractuelle.

Dans son recours du 25 septembre 2023 (doc. 1a, p. 20 s.), la recourante conteste l'intégralité des critiques formulées par l'intimée à son égard. Elle estime qu'aucune des

décisions attaquées ne permet de mettre en lumière des manquements particulièrement graves constitutifs de justes motifs. Les reproches formés par son directeur de thèse ne s'inscriraient notamment pas dans la durée. Même s'il fallait admettre des manquements de moindre gravité, force serait de constater qu'aucun avertissement ne lui a été adressé afin de lui permettre de s'y conformer. Compte tenu de l'absence de communication claire concernant ses prestations de travail et du comportement contradictoire des personnes impliquées, il serait malvenu de lui reprocher son comportement.

Dans sa réponse du 17 novembre 2023 (doc. 16, p. 9), l'intimée affirme que la recourante a largement démontré son absence de loyauté et de collaboration en tenant des propos attentatoires à l'honneur à l'égard de son directeur de thèse. Son attitude générale vis-à-vis des collaborateurs de X._____ aurait eu des effets négatifs sur ces derniers et rendu l'atmosphère de l'institut insupportable. Ses e-mails illustreraient parfaitement son mode de fonctionnement. La recourante, par son comportement, aurait conduit à une rupture irrémédiable des rapports de confiance. Comme elle serait incapable de se défaire de sa vision personnelle par rapport au caractère toxique de ses relations professionnelles, un avertissement aurait été vain. Le principe de proportionnalité aurait donc été respecté.

A l'occasion de sa réplique du 5 mars 2024 (doc. 22, p. 14), la recourante reconnaît que le lien de confiance avec son directeur de thèse a été fortement compromis en raison des problèmes rencontrés, mais rejette être la seule responsable de cette dégradation. Elle souligne n'avoir pas reçu de soutien adéquat en réponse aux difficultés manifestées et n'avoir pas été correctement informée des attentes de l'intimée à son égard, pas même avant la réunion du 28 juillet 2023 ayant conduit à son exmatriculation. L'intimée aurait fait preuve de mauvaise foi.

L'intimée, dans sa duplique du 28 mai 2024 (doc. 31, p. 20), estime que les faits démontrent que la recourante est responsable de la rupture du lien de confiance. Elle conteste toute mauvaise foi et souligne en particulier qu'il ne lui incombait pas de remédier aux insuffisances de la recourante en lui offrant des mesures d'encadrement.

13.2. Aux termes de 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. La LPers ne définit pas la notion de justes motifs figurant à son art. 10 al. 4. Les justes motifs exigés par la LPers sont cependant les mêmes que ceux du droit privé du travail, raison pour laquelle, dans l'examen de la question de savoir si la résiliation immédiate est justifiée dans le cas particulier, on peut se fonder sur la pratique développée en lien avec l'art. 337 CO. La résiliation immédiate doit permettre de mettre fin sans délai à une situation qui n'est objectivement plus supportable. Au même sens que l'art. 337 al. 1 CO, sont considérés comme des 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. Mesure exceptionnelle, la résiliation avec effet immédiat pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. L'auteur du congé doit pouvoir justifier de circonstances propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de façon si sérieuse que la poursuite du contrat ne peut plus être exigée. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2689/2015 du 10 novembre 2015 précité consid. 3.2.1 et réf. cit.). Tandis qu'en droit privé du travail, la jurisprudence considère que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations de travail, sous peine de déchéance, la situation est différente s'agissant des rapports de travail de droit public. En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée (cf. art. 34 al. 1 LPers), et il est souvent précédé d'une enquête, en particulier quand il s'agit d'étayer ou d'infirmer des soupçons. L'intéressé bénéficie en outre des garanties propres à la procédure administrative, en particulier du droit d'être entendu. Enfin, indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de procéder rapidement, surtout lorsque la décision ne peut pas être prise par le supérieur hiérarchique direct, mais dépend de l'autorité d'engagement ou d'une autorité de surveillance. Des motifs objectifs (droit d'être entendu, spécificités de la procédure administrative)

peuvent ainsi justifier, selon les cas, d'accorder à l'employeur de droit public un délai de réaction plus long qu'en droit privé, mais celui-ci ne doit pas pour autant laisser traîner les choses (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-1843/2021 du 6 décembre 2021 consid. 6.2 et réf. cit).

- 13.3. La CRIEPF constate que le directeur de thèse de la recourante s'est plaint auprès des responsables de l'école doctorale et des ressources humaines en février 2023 déjà de certains comportements de la recourante (doc. 16.26). L'intimée n'a toutefois pas jugé utile de procéder à la résiliation des rapports de travail de cette dernière avant le mois d'août 2023. Il faut en déduire que les faits reprochés à la recourante par le prof. C._____ n'étaient de toute évidence pas particulièrement graves. L'intimée aurait donc dû adresser un avertissement à la recourante, mais n'en a rien fait. En effet, le recadrage qu'elle a entrepris en date du 21 mars 2023 (doc. 22.14) avait uniquement pour objet des questions académiques, à l'exception de la communication agressive de la recourante, qu'elle a par ailleurs améliorée (cf. consid. 11.2 *supra*). Enfin, on peut s'étonner que, alors que la décision d'exclusion des études doctorales date du 27 juillet 2023, l'intimée ait attendu jusqu'au 24 août 2023 pour procéder au licenciement de la recourante, sans qu'aucune démarche notable n'ait été entreprise entre-temps. L'intimée a dès lors violé le droit. Le recours doit également être admis s'agissant de la résiliation des rapports de travail.
- 13.4. La recourante fait encore valoir que son licenciement serait abusif (doc. 1a, p. 29 ss ; doc. 22, p. 15). Il serait intervenu après qu'elle eut signalé être victime de harcèlement et émis des doutes sur l'intégrité scientifique de son directeur de thèse. La CRIEPF ne suit toutefois pas cette argumentation. Bien qu'elle ait émis des critiques quant à la manière dont l'intimée a traité les signalements de harcèlement de la recourante, elle souligne que les plaintes de la recourante ont été prises en compte et, sur le vu du dossier, n'apparaissent pas en tant que telles causales pour la résiliation des rapports de travail.

- 13.5. Selon l'art. 34b al. 1 LPers, si l'instance de recours approuve le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et que, exceptionnellement, elle ne renvoie pas le dossier à l'instance précédente, elle est tenue d'allouer une indemnité au recourant s'il y a notamment eu résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées (let. a) et d'ordonner le versement du salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire ou du contrat de travail de durée déterminée s'il y a eu résiliation immédiate en l'absence de justes motifs (let. b). Conformément à l'art. 34b al. 2 LPers, l'instance de recours fixe l'indemnité visée à l'al. 1 let. a en tenant compte des circonstances. Le montant de l'indemnité correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus.

En l'occurrence, la recourante a requis le renvoi de la cause à l'intimée. Elle a conclu à titre subsidiaire au versement de son salaire intégral des mois de septembre à décembre 2023 ainsi que son salaire jusqu'au 14 janvier 2024 ainsi qu'à une indemnité équivalant à douze mois de salaire brut, sans déduction des charges sociales, le tout avec intérêt à 5% l'an à partir du 1^{er} septembre 2023 (doc. 1a, p. 46 s.).

- 13.6. La CRIEPF considère qu'un renvoi de la cause à l'intimée, sous l'angle de la résiliation des rapports de travail, serait une vaine formalité. En effet, le contrat de la recourante a pris fin au 14 janvier 2024 (doc. 1.3) et compte tenu des tensions entre l'intimée et la recourante, on ne peut pas raisonnablement imaginer que son contrat de durée déterminée serait reconduit. L'intimée doit dès lors verser une indemnité à la recourante oscillant entre six et douze mois de salaire au sens de l'art. 34b al. 1 let. a et al. 2 LPers. En l'occurrence, quoique la recourante soutienne que la faute de l'intimée est considérable (doc. 1a, p. 44), la CRIEPF estime que la recourante porte également une part de responsabilité, comme cela ressort du contexte de faits intriqués exposé plus haut. Malgré les fautes procédurales évidentes de l'intimée, force est également de constater que la recourante n'a été employée que pendant environ un an et demi. Il convient dès lors de lui accorder l'indemnité minimale de six mois de salaire, bruts (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5703/2018 du 24 mai 2019 consid. 6.1 et réf. cit.), avec intérêts à 5% à partir du 1^{er} septembre 2023.

L'intimée est également condamnée à verser à la recourante son salaire brut des mois de septembre à décembre 2023 ainsi que son salaire brut jusqu'au 14 janvier 2024, y compris le 13^{ème} salaire au pro rata, avec intérêts à partir du 1^{er} septembre 2023. La déduction des charges sociales n'a pas lieu d'être (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4319/2015 du 16 mars 2016 consid. 11).

14. S'agissant de son statut de doctorante, la recourante a requis d'être autorisée à poursuivre sa formation doctorale à l'EPFL, subsidiairement de renvoyer la cause à l'intimée (doc. 1, p. 36).

Il est indubitable que le rapport de confiance entre la recourante et son directeur de thèse est définitivement rompu. Cela est d'autant plus vrai compte tenu des reproches mutuels que les parties ont continué à s'adresser durant la présente procédure de recours. Il est dès lors inconcevable, en dépit de tout ce qui précède, que la CRIEPF ordonne la réadmission de la recourante comme doctorante sous la supervision du prof. C. _____ (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-1176/2007 précité consid. 7.12). Elle ne peut pas non plus ordonner sa réadmission sans directeur de thèse, dès lors que l'art. 10 al. 1 phrase 1 de l'ordonnance sur le doctorat à l'EPFL prévoit sans équivoque que les travaux de doctorat doivent être suivis et dirigés par un directeur de thèse. Compte tenu des lacunes procédurales du dossier, notamment s'agissant de la recherche d'un nouveau directeur de thèse pour la recourante, la CRIEPF renvoie donc la cause à l'EPFL dans la mesure où l'exmatriculation de la recourante des études doctorales est concernée.

15. Il n'est pas perçu de frais de procédure, la procédure de recours étant gratuite dans les litiges de droit de la fonction publique (art. 34 al. 2 LPers) et l'intimée, bien qu'elle succombe, n'ayant pas à supporter de frais de procédure dans le cadre de la procédure portant sur l'exclusion des études doctorales (art. 63 al. 2 PA).
16. La recourante obtient gain de cause sur presque toute la ligne. Les décisions incidentes des 12 septembre et 17 octobre 2023 (doc. 6 et 13), par lesquelles la CRIEPF a accordé à la recourante l'assistance judiciaire totale (art. 65 al. 1 et 2 PA), deviennent par

conséquent en majeure partie sans objet et il y a lieu d'allouer des dépens à la recourante (art. 64 al. 1 PA).

16.1. Selon l'art. 8 al. 1 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 2022 sur la Commission de recours interne des EPF [OCREPF ; RS 414.110.21]), la partie qui prétend à des dépens doit faire parvenir avant le prononcé une note détaillée à l'autorité de recours ; si elle ne reçoit pas cette note en temps utile, l'autorité de recours fixe les dépens d'office et selon sa libre appréciation. En l'espèce, le mandataire de la recourante n'a pas transmis sa note d'honoraires jusqu'à ce jour, quand bien même la CRIEPF a le 28 mai 2024 indiqué qu'elle gardait la cause à juger (doc. 33). Il convient dès lors de procéder à une fixation forfaitaire des dépens de la recourante en se fondant sur les art. 8 à 13 du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral (FITAF ; RS 173.320.2) auxquels renvoie l'art. 8 al. 2 de l'ordonnance sur les frais et indemnités en procédure administrative.

16.2. La recourante a déposé un premier recours de 36 pages (doc. 1) accompagné de nombreuses annexes (doc. 1.1 – doc. 1.49) le 28 août 2023 à l'encontre de la décision d'exclusion des études doctorales. Elle a déposé un second recours de 46 pages le 25 septembre 2023 (doc. 1a) contre la résiliation de ses rapports de travail, auquel elle a à nouveau joint une quantité importante d'annexes (doc. 1.1a – doc. 1.39a). Elle s'est déterminée sur l'effet suspensif dans une écriture de 3 pages le 26 septembre 2023 (doc. 9) et a déposé une réplique de 15 pages en date du 5 mars 2024 (doc. 22), y compris de volumineuses annexes (doc. 22.1 – doc. 22.43). Elle a encore déposé un mémoire complémentaire de 5 pages (doc. 29) avec des annexes (doc. 29.1 – doc. 29.9) le 19 mai 2024, lesquels ont été écartés du dossier, ainsi que divers brefs courriers.

Compte tenu de la complexité du dossier, les écritures déposées apparaissent globalement justifiées. On relèvera néanmoins que les écritures de recours du 27 juillet et du 24 août 2023 se recourent largement par endroits et que les écritures complémentaires du 19 mai 2024 n'étaient pas nécessaires. La CRIEPF retient dès lors quelque septante

pages effectives. En se fondant sur un temps moyen de 30 minutes investi par page (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral B-1879/2011 du 10 février 2012 E. 5.4), cela correspond à environ trente-cinq heures de travail.

La CRIEPF applique généralement un tarif horaire de CHF 200, dans la fourchette prévue par l'art. 10 al. 2 FITAF.

- 16.3. Il en résulte un honoraire global de CHF 7'000. En tenant compte de la TVA et de quelques opérations complémentaires nécessaires, la CRIEPF fixe l'indemnité forfaitaire à CHF 8'000, TVA incluse. Ce montant est mis à charge de l'intimée à raison des trois quarts, soit CHF 6'000, compte tenu du fait que la recourante obtient gain de cause dans la même proportion. L'intimée devra verser cette somme dans les 30 jours suivant l'entrée en force de la présente décision.

Le solde de l'honoraire, par CHF 2'000, doit être supporté par la recourante. Etant donné que cette dernière est au bénéfice de l'assistance judiciaire, ce montant est provisoirement pris en charge par la caisse du Conseil des EPF. La recourante devra rembourser ce montant si elle revient à meilleure fortune (art. 65 al. 4 PA).

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

1. Les observations complémentaires de la recourante du 29 mai 2024 (doc. 29) avec annexes (doc. 29.1 – doc. 29.9) ainsi que la détermination de l'intimée du 28 mai 2024 (doc. 32) sont écartées du dossier.
2. Le recours est partiellement admis.
3. L'intimée est condamnée à verser à la recourante son salaire des mois de septembre à décembre 2023 et son salaire jusqu'au 14 janvier 2024, y compris son 13^{ème} salaire au pro rata, ainsi qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire, sans déduction des cotisations aux assurances sociales, avec intérêt à 5% l'an à partir du 1^{er} septembre 2023.
4. La cause est renvoyée à l'intimée s'agissant de l'exclusion des études doctorales.
5. Le recours est rejeté pour le surplus.
6. Il n'est pas perçu de frais de procédure.
7. Une indemnité forfaitaire de CHF 8'000, TVA incluse, est accordée à la recourante. Elle est mise à charge de l'intimée à raison de CHF 6'000, laquelle devra verser ce montant au mandataire de la recourante dans les 30 jours suivant l'entrée en force de la présente décision. Le solde de CHF 2'000 est provisoirement pris en charge par la caisse du Conseil des EPF, à charge pour la recourante de rembourser cette somme à la CRIEPF en cas de retour à meilleure fortune.

8. La présente décision est notifiée par écrit aux parties, avec avis de réception. Les ch. 6 et 7 du dispositif sont communiqués à la section des finances du Conseil des EPF.

Au nom de la Commission de recours interne des EPF

La présidente :

La secrétaire juridique :

Barbara Gmür

Valentine Tschümperlin

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 :