

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 2024 22

Décision du 17 octobre 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.** _____

recourant

contre

Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),

intimée

Objet **Résiliation des rapports de travail**
(décision de l'EPFL du 23 avril 2024)

Faits:

- A. A._____ (ci-après : le requérant) a été engagé par l'EPFL (ci-après : l'intimée) en qualité d'assistant-doctorant sur la base d'un contrat de durée déterminée pour la période du 1^{er} septembre 2019 au 31 août 2020. Par avenants successifs, son contrat de travail a été prolongé jusqu'au 31 août 2024 (cf. doc. 5.1).
- B. Par décision du 23 avril 2024 (cf. doc. 1.1), son contrat de travail a été résilié pour justes motifs avec effet immédiat au 24 avril 2024 (ch. 1), étant précisé que son solde de vacances ainsi que sa part au 13^{ème} salaire devaient lui être payés fin mai (ch. 2) et que les aspects relatifs à son statut de doctorant restaient subordonnés à l'école doctorale (ch. 5). Un délai échéant au 26 avril 2024 lui a été imparti pour restituer sa carte Camipro, son MacBook Pro 13-inch, son Apple iPad Pro 512 G et son Ecran LG 27UK850-W (27"), à défaut de quoi la valeur correspondante serait retenue sur le dernier paiement (ch. 3). L'effet suspensif a en outre été retiré à un éventuel recours contre cette décision (ch. 4).
- C. Le requérant a déposé un recours contre son licenciement le 22 mai 2024 (doc. 1 et annexes : doc. 1.1 – doc. 1.7). Il a conclu à l'ouverture d'une enquête sur une plainte qu'il avait déposée le 11 février 2024 (conclusion 1), à l'annulation de la décision de résiliation et à sa réintégration (conclusion 3), à une compensation salariale de deux jours pour les heures supplémentaires effectuées durant le week-end des 13 et 14 janvier 2024 (conclusion 4), à l'indemnisation de l'atteinte à sa santé (conclusion 5), à une indemnité pour atteinte à sa réputation (conclusion 6), à une indemnité pour licenciement abusif (conclusion 7), à une indemnité pour le préjudice causé à sa carrière future (conclusion 8) ainsi qu'au paiement de tous les frais de procédure et frais judiciaires (conclusion 9). Sur le plan procédural, il a requis la restitution de l'effet suspensif à son recours (conclusion 2).
- D. Par décision incidente du 28 mai 2024, la CRIEPF a imparti un délai à l'intimée pour se déterminer sur la restitution de l'effet suspensif et le recours au fond (doc. 2).

- E. En date du 10 juin 2024, l'intimée s'est déterminée sur la restitution de l'effet suspensif, concluant au rejet de la demande du recourant en ce sens (doc. 3).
- F. Par décision incidente du 12 juin 2024 (doc. 4), la CRIEPF a rejeté la requête d'octroi de l'effet suspensif au recours.
- G. L'intimée a déposé sa réponse au fond le 27 juin 2024 (doc. 5 et annexes : doc. 5.1 – doc. 5.70).
- H. Invité à déposer une réplique par décision incidente du 2 juillet 2024 (doc. 6), le recourant ne s'est plus manifesté. La cause a par conséquent été gardée à juger le 3 septembre 2024 (doc. 7).

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).

L'acte litigieux du 23 avril 2024 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). Le recourant 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 PA).

Le recours est donc recevable, sous réserve de ce qui suit :

- 1.1. Dans une procédure de recours, l'objet du litige correspond à celui de la décision attaquée dans la mesure où il est contesté. La décision attaquée constitue non seulement l'une des conditions (formelle) de recevabilité du recours, mais délimite à l'égard du recourant le « cadre » matériel admissible de l'objet du litige. La contestation ne saurait excéder l'objet de la décision attaquée, c'est-à-dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou, d'après une interprétation correcte de la loi, aurait dû se prononcer (principe de l'unité de la procédure) (BOVAY, Procédure administrative, 2e éd. 2015, p. 554 s. et réf. cit.). Des contestations dépassant l'objet du litige tel que défini par la décision attaquée ne sont envisageables pour des raisons d'économie de procédure que si elles se trouvent dans un rapport étroit avec l'objet du litige et que les participants à la procédure ont eu l'occasion de s'exprimer à leur sujet (cf. WALDMANN/KRAUSKOPF, Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 3e éd. 2023, no F._____ ad art. 52).
- 1.2. Les conclusions 5, 6 et 8 du recourant visent l'indemnisation de prétendues atteintes à sa santé, à sa réputation et à sa carrière future. Non seulement ces prétentions n'ont pas fait l'objet de la décision attaquée, mais en sus, elles relèvent de la LRCF et sont donc irrecevables devant l'autorité de céans. Le recourant est par conséquent renvoyé

à requérir une décision de première instance de l'EPFL, autorité compétente en la matière (art. 19 al. 3 LRCF ; cf. arrêt du TAF A-3931/2022 du 23 mai 2023 consid. 1.2.2).

- 1.3. La décision litigieuse du 23 avril 2024 ne s'est pas non plus prononcée sur la plainte que le recourant aurait déposée le 11 février 2024 ni sur les heures supplémentaires qu'il aurait effectuées les 13 et 14 janvier 2024. En l'absence de lien de connexité suffisant avec les justes motifs à l'origine du licenciement avec effet immédiat prononcé, les conclusions 1 et 4 du recourant sont également irrecevables et les allégués y relatifs ne seront pas traités.
- 1.4. La question de l'effet suspensif (conclusion 2) ayant déjà été tranchée, restent ainsi seules litigieuses les questions de l'annulation de la décision de résiliation et de la réintégration du recourant ainsi que d'une éventuelle indemnité pour licenciement abusif, objets de ses conclusions 3 et 7, étant précisé que celle relative à la prise en charge de ses frais de procédure (conclusion 9) sera traitée selon les principes prévalant pour le droit du personnel de la Confédération (cf. consid. 9 *infra*).
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. Dans son recours du 22 mai 2024 (doc. 1), le recourant explique en substance qu'il n'a jamais eu de problème avec son superviseur de thèse, le prof. B._____, et que ses travaux de recherche se déroulent très bien. La situation se serait compliquée en septembre 2023 suite au congé sabbatique du prof. B._____ et à la reprise de la gestion quotidienne du laboratoire par M. C._____. Ce dernier lui aurait adressé des reproches graves et infondés par courriels des 24 et 25 janvier 2024. Ces fausses accusations l'auraient non seulement conduit à déposer une plainte pour mobbing auprès du Respect Compliance Officer de l'EPFL – lequel lui aurait annoncé le 4 mars 2024 ne pas entrer en matière, en violation de la directive du 1^{er} juin 2023 sur les risques psychosociaux à l'EPFL (LEX 1.8.3) – mais auraient aussi impacté sa santé. Il se serait ainsi retrouvé en incapacité de travail du 31 janvier 2024 au 25 février 2024, puis du 11 mars 2024 au 30 avril 2024. Pourtant, la résiliation des rapports de travail serait intervenue pendant cette seconde période de congé maladie. De plus, il aurait fait part de son expérience dans l'espace de travail dans le but d'assurer un espace de travail sain, dans l'intérêt légitime du public, de l'EPFL et de la Confédération, et conformément à son devoir de loyauté. Or, l'intimée n'aurait pas le droit de le licencier pour avoir dénoncé de bonne foi une irrégularité.
4. Dans sa réponse du 27 juin 2024 (doc. 5), l'intimée fait valoir que le recourant aurait envoyé un courriel à un nombre important de destinataires, dont beaucoup de médias, le 11 février 2024. Il aurait ensuite adressé un message négatif au groupe du laboratoire au sujet de son manager et inondé les réseaux de publications. Ce faisant, il aurait jeté

le discrédit sur son supérieur et sur les ressources humaines de l'EPFL. Le 2 mars 2024, il aurait utilisé une adresse technique de l'intimée pour contacter plus de 13'000 destinataires, violant par là-même la directive du 25 juin 2007 en matière de messagerie collective (LEX 6.3.3) ainsi que la directive du 13 novembre 2014 pour l'utilisation de l'infrastructure électronique de l'EPFL (LEX 6.1.4). Le 5 mars 2024, il aurait tenu des propos quelque peu menaçants à l'égard du président de l'EPFL. Averti formellement le 14 mars 2024 et menacé de licenciement, le recourant aurait persisté dans ses envois et publications, sans donner suite aux multiples invitations au dialogue de son employeur. Il aurait notamment fait une publication sur E._____ en se référant à un groupe nommé « V for Vendetta » le 14 mars 2024, annoncé lancer un crowdsourcing contre les décisions des instituts d'enseignement le 25 mars 2024 et expliqué comment envoyer des courriels en masse le 26 mars 2024. Il ne parviendrait pas à prouver que ses agissements auraient été légitimes et conformes à son devoir de loyauté. Compte tenu de ces éléments, il est évident que sa plainte au RCO – laquelle aurait été traitée avec objectivité et professionnalisme – ne constituerait de toute évidence pas un motif de résiliation. Le licenciement ne présenterait donc aucun caractère abusif et serait conforme au principe de proportionnalité.

5. Aux termes de l'art. 20 al. 1 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers ; RS 172.220.1) 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).

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. 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 consid. 3.2.1 et réf. cit.).

Compte tenu du caractère exceptionnel de la résiliation avec effet immédiat, il doit également être possible, en présence de justes motifs – nonobstant le souci de protection recherché par l'art. 34c al. 1er let. c LPers –, de mettre un terme à un rapport de travail, avec effet immédiat, durant une période de protection au sens de l'art. 336c al. 1er CO, à défaut de quoi ce droit de résiliation extraordinaire perdrait son sens en tant que soupape de secours (ATAF 2015/21 consid. 5.2.6.2 et JdT 2016 I 246 s.).

6. En l'occurrence, sur le vu des pièces au dossier, la CRIEPF retient que les faits suivants sont établis :

Le 11 février 2024, le recourant a envoyé un courriel à de nombreux destinataires, dont des médias, exposant sa situation personnelle (doc. 5.14). La situation a trouvé écho dans le journal « 24 Heures » (doc. 5.15 ; doc. 5.23 p. 7 ; doc. 5.26). Le 27 février 2024, il a remis en question des règles de l'EPFL et a répondu de manière brusque à son superviseur lorsque ce dernier lui a indiqué qu'il était disponible pour les clarifier, mais qu'il n'y avait pas lieu de les remettre en question (doc. 5.4). Le 2 mars 2024, il a envoyé un courriel au sujet de ses heures supplémentaires et des questions quant à certaines règles de l'EPFL à plusieurs destinataires non concernés par cette thématique. Il a été rendu attentif par Mme D._____, des ressources humaines, et par son directeur de thèse, le prof. B._____, au fait qu'il ne pouvait pas procéder de la sorte et a été prié d'arrêter (doc. 5.5 – doc. 5.7).

Le 3 mars 2024, il a manqué de respect à son supérieur, M. C._____, également sur les réseaux sociaux (doc. 5.23, p. 8). Il a contacté le président de l'EPFL pour se prévaloir de sa liberté d'expression, suite à quoi Mme D._____ lui a rappelé son intervention ainsi que celle du prof. B._____. Elle l'a formellement averti par courriel que son compte Gaspar serait bloqué s'il continuait ses envois en masse (doc. 5.9). Le 4 mars 2024, aux environs de minuit, le recourant a envoyé un nouveau message exposant son appréciation de sa situation professionnelle à toute la communauté de l'EPFL, soit près de 13'000 personnes. Les équipes techniques ont supprimé ce message et exprimé des craintes d'actes plus dommageables, comme la modification ou destruction des données du laboratoire ou de codes sources (doc. 5.12 – doc. 5.13). Le 5 mars 2024, le recourant a envoyé un courriel à plusieurs groupes de destinataires, se targuant que son message s'effacerait après lecture, se référant à « 1984 » et réclamant des réponses à ses questions (doc. 5.10). Le 14 mars 2024, aux alentours de 21h40, plusieurs documents de nature sensible ont été publiés, de toute évidence par le recourant, sur le groupe Telegram « EPFL », lequel rassemble plus de 4000 personnes (doc. 5.15 ; doc. 5.23, p. 6 ; doc. 5.36). Le recourant a par conséquent reçu un avertissement formel par voie recommandée et courrier A, selon lequel, s'il ne cessait pas son comportement tel qu'exposé ci-dessus, une procédure de suspension de l'école doctorale ou de licenciement pour justes motifs serait engagée (doc. 5.16). Malgré cela, le 18 mars 2024, il a invité davantage de personnes à rejoindre son groupe Telegram (doc. 5.23, p. 6) et a

partagé sur les réseaux sociaux comment envoyer un courriel de masse à toute la communauté de l'EPFL le 26 mars 2024 (doc. 5.23, p. 4). Les 28 et 29 mars 2024, il a émis des accusations de conflit d'intérêt à l'égard de l'intimée sur les réseaux sociaux (doc. 5.23, p. 3 ; doc. 5.51). Par la suite, il a encore à plusieurs reprises, en mars et avril 2024, partagé des bribes de son histoire sur les réseaux sociaux en identifiant des médias et classements universitaires mondiaux (doc. 5.23, p. 1 s.) et publié des documents internes, quoique partiellement anonymisés et caviardés (cf. doc. 5.24 – doc. 5.25 ; doc. 5.27 ; doc. 5.30 ; doc. 5.34 – doc. 5.35 ; doc. 5.40 ; doc. 5.42 ; doc. 5.45 – doc. 5.46 ; doc. 5.52 – doc. 5.53 ; doc. 5.56 – doc. 5.58 ; doc. 5.62 ; doc. 5.65 ; doc. 5.67- doc. 5.68 ; doc. 5.70).

7. Il est indubitable que les faits exposés ci-dessus étaient objectivement de nature à entamer de manière irrémédiable la confiance de l'intimée envers le recourant. La diffusion de documents internes, même caviardés, envers le grand public, le manque de respect témoigné à l'égard de son supérieur direct et son discrédit public, le détournement des procédures informatiques de l'intimée à des fins personnelles et le fait d'importuner la communauté de l'EPFL par l'envoi de courriels de masse constituaient déjà des actes graves et problématiques. L'art. 5 de la directive du 13 novembre 2014 pour l'utilisation de l'infrastructure électronique de l'EPFL (LEX 6.1.4) autorise en effet uniquement l'utilisation de l'infrastructure électronique de l'EPFL dans la mesure où elle est conforme à la mission de l'EPFL, tandis que l'art. 1 al. 1 et 2 de la directive du 25 juin 2007 en matière de messagerie collective (LEX 6.3.3) décrivent le courriel collectif comme étant exclusivement un moyen d'information interne de gestion afin d'atteindre des groupes spécifiques de destinataires sur des sujets qui les concernent professionnellement, et en aucun cas un support de débat. Les messages de masse du recourant dénonçant sa situation individuelle ont dès lors violé ces normes. Le caractère répété de ses agissements, en dépit des avertissements donnés, scelle l'appréciation qu'il y a lieu d'en faire. Le fait que le recourant se sentait visiblement légitimé à agir de la sorte n'y change rien. Non seulement son devoir général de diligence et de fidélité s'oppose à des contestations virulentes réitérées (cf. consid. 5 *supra*), mais en sus, ses multiples publications sur les réseaux sociaux ne sont pas assimilables à une

dénonciation d'irrégularité. La directive du 14 août 2017 sur le processus de lancement d'alerte à l'EPFL (LEX 1.8.1) prévoit en effet une procédure et des interlocuteurs pour ce faire, à laquelle renvoie d'ailleurs l'art. 1 al. 3 de la directive du 1^{er} juin 2023 sur les risques psychosociaux à l'EPFL (LEX 1.8.3). C'est ainsi à bon droit que, compte tenu du comportement du recourant, de son absence d'égards pour les intérêts de l'intimée, de ses collaborateurs et de ses étudiants ainsi que pour la réputation de l'EPFL, l'intimée a retenu que la poursuite des rapports de travail était devenue impossible et y a mis fin avec effet immédiat.

La manière de procéder de l'intimée ne prête pas non plus le flanc à la critique sur le plan formel. En adressant au recourant un avertissement sans équivoque le 14 mars 2024 (doc. 5.16), avant de lui adresser un projet de résiliation le 27 mars 2024 avec un délai au 11 avril pour se déterminer (doc. 5.17), prolongé au 19 avril 2024 sur demande du recourant, étant précisé qu'une seconde demande de prolongation a été rejetée (doc. 5.18), l'intimée a agi avec célérité, comme la jurisprudence le requiert, tout en garantissant les droits procéduraux du recourant. Le fait que le recourant était en incapacité de travail au moment de la résiliation des rapports de travail (cf. doc. 1.7) est au demeurant sans importance, dès lors qu'il s'agit d'une résiliation immédiate pour justes motifs (cf. consid. 5 *supra*). La résiliation ne se révèle dès lors pas abusive, ni sur ce point ni dans aucun autre aspect.

8. Il résulte de ce qui précède que le recours doit être intégralement rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.
9. La procédure de recours étant gratuite dans les litiges de droit de la fonction publique (art. 34 al. 2 LPers), 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 sur les frais et indemnités en procédure administrative du 10 septembre 1969 [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, dans la mesure de sa recevabilité.
2. Il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens.
3. La présente décision est notifiée aux parties contre avis de réception.

Au nom de la Commission de recours interne des EPF

La vice-présidente:

La secrétaire juridique:

Yvonne Wampfler Rohrer

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 :