

Commission de recours interne des EPF

Beschwerdekommission der Eidgenössischen Technischen Hochschulen

Commissione di ricorso dei politecnici federali

Appeals Commission of the
Swiss Federal Institutes of Technology

Attaquée devant le TAF

Procédure no BK 2025 10

Décision du 16 octobre 2025

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

Irène Vitous

en la cause

Parties

A.

représenté par Me Jean-Daniel Théraulaz et/ou
Me Stefan Graf,
Etude Théraulaz & Graf,
Chemin des Trois-Rois 4,
Case postale 1450,
1001 Lausanne,
recourant

et

Caisse cantonale vaudoise de chômage,
Pôle juridique et qualité, rue Caroline 9bis,
1014 Lausanne,
représentée par Mme Delphine Jeandupeux,
intervenante 1

et

Direction générale de l'emploi et du marché du travail, Assurance perte de gain maladie,
Pôle juridique et qualité, rue Caroline 9bis,
1014 Lausanne,
représentée par Mme Delphine Jeandupeux,
intervenante 2

contre

Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),

intimée

Objet

Résiliation des rapports de travail avec effet immédiat
(décision de l'EPFL du 28 janvier 2025)

Faits :

A. A._____ (ci-après : le recourant) a été engagé au sein des Services généraux Informatique de la Faculté des sciences et techniques de l'ingénieur (ci-après : Faculté STI) de l'EPFL (ci-après également : l'intimée) le 1^{er} février 2024 en qualité de spécialiste support informatique avec un contrat de durée déterminée à un taux de 100% pour une année (doc. 1.3.2). Le 4 novembre 2024, le contrat de travail a été prolongé d'une année pour le 31 janvier 2026 (doc. 1.5). Le 22 novembre 2024, le recourant a eu des propos et comportements inappropriés sur son lieu de travail. L'après-midi même, il est allé consulter un médecin et a fourni un certificat d'incapacité de travail (doc. 3.1 et 1.9.4). L'intimée lui a adressé des messages de compréhension, tout en l'informant que certains de ses accès informatiques ainsi que ses accès aux bâtiments EPFL avaient été révoqués (doc. 3.1). Le 27 novembre 2024, le recourant a été convoqué pour un entretien pour le 3 décembre 2024 (doc. 3.2). Il a refusé de se présenter pour raison de santé, tout en restant disponible lorsque sa santé le permettrait (doc. 3.3). Le 12 décembre 2024, il a été reçu par le médecin du travail (doc. 1.14–1.16).

Le 13 décembre 2024, l'EPFL lui a adressé un projet de décision de licenciement avec effet immédiat et lui a donné le droit d'être entendu jusqu'au 8 janvier 2025 (doc. 3.5). Le 17 décembre 2024, le recourant a transmis à l'intimée un certificat médical diagnostiquant un autisme de type syndrome d'Asperger (doc. 3.7), expliquant selon lui son « craquage » du 22 novembre 2024, et a contesté le licenciement avec effet immédiat (doc. 3.6). Les parties sont par la suite entrées en pourparlers transactionnels. Le 16 janvier 2025, le recourant a informé l'EPFL que selon un avis médical, il lui avait été confirmé que son état de santé ne lui permettait pas de prendre une décision aussi importante que de convenir d'une convention (doc. 19.10 p. 2). Le 21 janvier 2025, l'EPFL a à nouveau adressé au recourant le projet de résiliation des rapports de travail avec effet immédiat (doc. 19.11), ainsi qu'un projet de convention de fin des rapports de travail (doc. 19.10 p. 6), et lui a imparti un délai au 27 janvier 2025 pour retourner la convention signée ou se déterminer. Le recourant a répondu le jour même être empêché de travailler pour des raisons de santé et qu'à ce stade il n'était pas question d'une sortie

conventionnelle, tout en dénonçant les menaces de licenciement avec effet immédiat compte tenu de son état de santé (doc. 19.10 p. 1).

- B. Par décision du 28 janvier 2025 (doc. 1.2), l'EPFL a résilié les rapports de travail du recourant avec effet immédiat pour justes motifs au 31 janvier 2025 en raison des comportements et propos tenus par celui-ci le 22 novembre 2024.
- C. En date du 27 février 2025, le recourant a recouru auprès de la Commission de recours interne des EPF (ci-après : CRIEPF) contre cette décision (doc. 1 et annexes, doc. 1.1–1.20). Il a conclu à son annulation (conclusion I) et au paiement de son salaire brut jusqu'à l'expiration de son contrat de durée déterminée, soit d'un montant de CHF 84'209.45 avec intérêts à 5% l'an dès le 28 janvier 2025 (conclusion II), au paiement du solde du salaire dû, vacances et 13^{ème} salaire compris, pour la période du 1^{er} février 2024 au 31 janvier 2025, d'un montant de CHF 5'000 brut (conclusion III), ainsi qu'au paiement d'une indemnité nette pour licenciement immédiat injustifié équivalant à six mois de salaire, soit au minimum CHF 42'105, avec intérêts à 5% l'an dès le 28 janvier 2025 (conclusion IV), sous suite de dépens (conclusion V). Il a en outre requis la production, en mains de l'EPFL, de l'intégralité de son dossier personnel et de ses échanges de courriels avec cette école entre le 22 novembre 2024 et le 23 janvier 2025 ainsi que du décompte de ses vacances dues et prises au 31 janvier 2025.
- D. Dans sa réponse du 2 avril 2025 (doc. 3.0, doc. 3 et annexes, doc. 3.1–3.14), l'intimée a conclu au rejet du recours.
- E. En date du 15 avril 2025 et du 28 avril 2025 respectivement, la Caisse cantonale vaudoise de chômage (ci-après : la caisse de chômage) et la Direction générale vaudoise de l'emploi et du marché du travail, Assurance perte de gain maladie (ci-après : la DGEM) ont déposé une requête d'intervention dans la présente procédure (doc. 5 et doc. 7 respectivement), tendant notamment au constat de leur subrogation au recourant dans ses droits envers l'intimée jusqu'à concurrence des montants versés par elles.

- F. Le 3 juin 2025, le recourant a déposé sa réplique (doc. 12 et annexe, doc. 12.1), dans laquelle il a notamment retiré la conclusion III de son recours, l'EPFL ayant entre-temps versé les montants requis, et ajouté une conclusion IVbis tendant au paiement par l'intimée du montant de la perte de son avoir de vieillesse LPP (part patronale) du 1^{er} février 2025 au 31 janvier 2026, soit CHF 5'661.60 (12x 471.80) net avec intérêt moyen à 5% l'an dès le 1^{er} août 2025. Il s'est également déterminé favorablement sur les requêtes en intervention de la caisse de chômage ainsi que de la DGEM. Il a par ailleurs réitéré sa requête de mesure d'instruction tendant à la production par l'EPFL de l'intégralité de son dossier personnel.
- G. Par décision incidente du 6 juin 2025 (doc. 13), après avoir donné le droit d'être entendu aux parties à cet égard (doc. 10 et 12), la CRIEPF a admis la caisse de chômage et la DGEM en qualité de parties à la procédure au titre d'intervenante 1 et d'intervenante 2 respectivement. Elle a par ailleurs notamment impari un délai à l'intimée pour déposer une duplique et produire l'intégralité du dossier personnel du recourant, y compris les échanges intervenus avec celui-ci entre le 22 novembre 2024 et le 23 janvier 2025.
- H. En date du 17 juillet 2025, soit dans le délai prolongé à cet effet, l'intimée a déposé sa duplique (doc. 19), accompagnée des documents requis (19.1–19.12).
- I. Les intervenantes 1 et 2 ont déposé leurs observations finales le 13 août 2025 (doc. 22.0, 22, 22.1 et doc. 21 respectivement), et le recourant, dans le délai prolongé à cet effet, le 25 août 2025 (doc. 26).
- J. Par décision incidente du 27 août 2025 (doc. 27), la CRIEPF a considéré que l'échange d'écritures et la phase d'instruction étaient clos et la cause gardée à juger.

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

La Commission de recours interne des EPF considère en droit :

1.
 - 1.1 Selon l'art. 37 al. 3 de la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales (loi sur les EPF ; RS 414.110), la CRIEPF statue sur les recours contre les décisions rendues par les EPF.
 - 1.2 La décision du 28 janvier 2025, par laquelle l'EPFL a résilié les rapports de travail du recourant avec effet immédiat (doc. 1.2), est une décision au sens de l'art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA ; RS 172.021). Par ailleurs, le recourant possède la qualité pour recourir (art. 48 PA), a respecté les prescriptions de forme ainsi que les délais (art. 50 al. 1 et 52 al. 1 PA). Le recours est donc recevable.
2. La CRIEPF examine en principe librement, avec un plein pouvoir d'examen, les griefs invoqués. Les parties peuvent faire valoir la violation du droit fédéral, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 49 let. a PA), la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 49 let. b PA) ainsi que le grief d'inopportunité (art. 49 let. c PA). Lors du contrôle de l'opportunité, la CRIEPF n'intervient pas sans nécessité. Elle doit faire preuve de retenue dans l'exercice de son libre pouvoir d'examen et ne doit, dans le doute, pas remplacer l'appréciation de l'autorité de première instance par sa propre appréciation. En matière de droit du personnel, la CRIEPF examine avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation de l'administration, aux problèmes liés à la collaboration au sein du service ou aux relations de confiance. En cas de doute, elle ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité de première instance (cf. ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-2946/2021 du 31 janvier 2022 consid. 2.1).

La procédure étant régie par la maxime inquisitoire, la CRIEPF constate les faits d'office et apprécie librement les preuves; s'il y a lieu, elle procède à l'administration des preuves par le biais de documents, de renseignements des parties ou de tiers, de visites

des lieux ou d'expertises (cf. art. 12 PA et art. 40 de la loi fédérale du 4 décembre 1947 sur la procédure civile fédérale [PCF ; RS 273], applicable par renvoi de l'art. 19 PA).

En outre, la CRIEPF applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués à l'appui du recours (art. 62 al. 4 PA) ni par l'argumentation juridique développée dans la décision attaquée (cf. MOOR/POLIER, *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 (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; arrêt du TAF A-2929/2023 du 28 février 2024 consid. 1.5).

3.

- 3.1 L'objet du présent litige porte sur le point de savoir si c'est à bon droit que l'EPFL a résilié avec effet immédiat les rapports de travail du recourant.
- 3.2 Les rapports de travail du personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales sont régis, à moins que la loi sur les EPF n'en dispose autrement, par la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers ; RS 172.220.1 ; cf. art. 17 al. 1 de la loi sur les EPF) et par les dispositions d'exécution de l'ordonnance du Conseil des EPF sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales du 15 mars 2001 ([OPers-EPF ; RS 172.220.113] ; cf. art. 1 al. 1 OPers-EPF en relation avec l'art. 37 al. 3 LPers et l'art. 2 al. 2 de l'ordonnance-cadre du 20 décembre 2000 relative à la loi sur le personnel de la Confédération [ordonnance-cadre LPers ; RS 172.220.11]).

4.

- 4.1 Le recourant fait valoir qu'il n'a qu'un souvenir très partiel des événements du 22 novembre 2024 et conteste en l'état la description faite dans la décision attaquée, tout en alléguant que l'EPFL doit établir le déroulement des faits (doc. 1 p. 7). Au vu de cette argumentation, il convient d'examiner si l'EPFL a correctement établi les faits retenus pour justifier sa décision.

- 4.2 Dans la décision attaquée, l'intimée a présenté une description détaillée de la chronologie des événements du 22 novembre 2024, dans laquelle il est fait état de propos et comportements inappropriés voire menaçants et dommageables du recourant (à savoir en particulier : refus exprimé d'apporter du support au doyen de la Faculté STI pour l'événement de Noël lors de la réunion hebdomadaire de l'équipe STI-IT Support, accompagné de la remarque « Je ne vais quand même pas lui tenir la verge », tentatives d'appel à 9 reprises dans un intervalle de quelques minutes d'un collègue ayant fait des commentaires sur un « ticket » de support qu'il traitait, appel au manager de l'IT pour dire qu'il démissionnait, critiques très fortes du collègue précité, menaces de se tailler les veines, interruption abrupte de la communication téléphonique avec le manager de l'IT, tapage sur les portes dans un état de grande agitation en crient et tenant des propos inappropriés, profération de propos menaçants à l'égard d'un collègue [« Où est ce fils de pute pour le tuer de mes propres mains »], mise en désordre d'un bureau et dégradation de son équipement informatique, et jet, devant sa team leader et dans le bureau de celle-ci, de son ordinateur sur la table, de ses clés et carte Camipro sur le sol, en mentionnant vouloir être licencié). L'EPFL rapporte aussi que le recourant a mentionné devoir se rendre à l'hôpital psychiatrique et qu'il a volontairement quitté les lieux pour se rendre chez son médecin, dans le courant de l'après-midi, après avoir refusé la proposition de son manager RH de consulter le médecin du travail.
- 4.3 La CRIEPF observe que les actes retenus par l'EPFL dans sa décision ne sont pas corroborés par d'autres pièces du dossier. L'EPFL en fait toutefois une description précise et circonstanciée. Le recourant reconnaît quant à lui un état de grande agitation ayant nécessité une prise en charge médicale immédiate, tout en se bornant à contester de manière générale la description des faits retenus par l'EPFL. Au vu de ces éléments, il y a lieu d'admettre, au degré de la vraisemblance prépondérante, qu'il a effectivement eu un comportement inapproprié, marqué par une agitation importante, des propos déplacés et des débordements matériels. Rien ne permet dès lors à la CRIEPF de retenir que l'EPFL aurait incorrectement établi les faits, s'agissant de la chronologie des événements du 22 novembre 2024.

5. Il convient à présent d'examiner si les faits tels que retenus par l'EPFL constituent un juste motif de résiliation.

5.1

- 5.1.1 Conformément à l'art. 10 al. 4 LPers, une partie au contrat peut résilier avec effet immédiat un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée pour de justes motifs. Est notamment considéré comme juste motif tout fait qui, selon les règles de la bonne foi, ne permet plus d'exiger de la partie qui résilie le contrat qu'elle poursuive les rapports de travail (cf. art. 337 al. 2 du Code des obligations du 30 mars 1911 [CO ; RS 220]). Dans ce contexte, la pratique développée en droit privé en relation avec l'art. 337 CO doit également être prise en compte de manière appropriée dans le droit du personnel de la Confédération, tout en tenant compte des particularités de ce droit (cf. ATF 143 II 443 consid. 7.3 ; arrêt du TAF A-4885/2023 du 10 janvier 2025 consid. 4.3.1). Un licenciement avec effet immédiat et sans avertissement préalable n'est justifié qu'en cas de manquement particulièrement grave de la part de l'employé. D'une part, ce manquement doit être objectivement de nature à détruire la base de confiance essentielle à la relation de travail ou, à tout le moins, à l'ébranler si profondément que l'employeur ne peut plus raisonnablement être tenu de poursuivre la relation de travail ; d'autre part, il doit également avoir un tel effet. Si le manquement est moins grave, le licenciement immédiat n'est justifié, que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 143 II 443 consid. 7.5 ; 142 III 579 consid. 4.2 ; 130 III 213 consid. 3.1).
- 5.1.2 L'employeur dispose d'une marge d'appréciation considérable pour décider s'il existe un motif grave justifiant un licenciement immédiat. Il doit toutefois respecter le principe de proportionnalité (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst. ; RS 101]) et ne peut prononcer le licenciement immédiat qu'à titre exceptionnel, en dernier recours (« *ultima ratio* »), après avoir pris en considération toutes les circonstances du cas d'espèce et vérifié si celui-ci est justifié (ATF 142 III 579 consid. 4.2 précité ; arrêt du Tribunal fédéral [TF] 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 3.3 ; arrêts du TAF A-4885/2023 précité consid. 4.3.2 ; A-5236/2022 du 21 août 2023 consid. 8.4.2). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend

des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 précité). Dans son appréciation, l'autorité doit notamment prendre en compte la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 130 III 28 consid. 4.1). En cas de délai de résiliation court, la poursuite des rapports de travail est plus acceptable qu'en cas de délai plus long (arrêt du TAF A-5997/2017 du 14 mars 2019 consid. 5.4 et les réf. citées).

- 5.1.3 Un juste motif peut notamment résider dans une violation grave du devoir de loyauté stipulé à l'art. 20 al. 1 LPers et à l'art. 53 OPers-EPF (cf. arrêts du TAF A-5997/2017 précité consid. 5.5 ; A-656/2016 du 14 septembre 2016 consid. 5.5.1 ; A-7515/2014 du 29 juin 2016 consid. 4.4). Le devoir de loyauté exige notamment l'abstention de certaines activités susceptibles de perturber les relations de travail ou les intérêts de l'employeur. Cela concerne en particulier les actes punissables et illégaux, mais aussi les comportements inconvenants envers les supérieurs hiérarchiques ou les collègues. Ainsi, des violations graves du respect mutuel, de la courtoisie et des convenances, qui ne constituent pas des insultes, peuvent justifier un licenciement avec effet immédiat (cf. arrêts du TAF A-4389/2016 du 21 septembre 2016 consid. 5.5 ; A-656/2016 du 14 septembre 2016 consid. 5.5.1 ; A-7515/2014 du 29 juin 2016 consid. 4.5).
- 5.1.4 La résiliation sans préavis du contrat de travail par l'employeur ne présuppose aucune faute de la part de l'employé, mais est toujours possible, selon les raisons qui ont conduit à la situation correspondante, lorsqu'on ne peut plus raisonnablement exiger de l'employeur qu'il poursuive le contrat de travail selon les règles de la bonne foi (ATF 129 III 380 consid. 2.2 ; 104 la 161 consid. 3.a ; arrêts du TF 8C_294/2011 du 29 décembre 2011 consid. 5.4 ; 2A.656/2006 du 15 octobre 2007 consid. 5.1). Même des violations du contrat sans faute peuvent compromettre la relation de confiance entre les parties et rendre la poursuite des rapports de travail inacceptable pour la partie qui résilie le contrat, par exemple si elles surviennent dans un état de confusion mentale ou si la responsabilité de la personne licenciée était limitée d'un point de vue psychiatrique (cf. arrêt du TAF A-5997/2017 précité consid. 5.7 et les réf. citées).

5.1.5 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 perdrat son sens en tant que souape de secours (ATAF 2015/21 consid. 5.2.6.2 et JdT 2016 I 246 s. et décision de la CRIEPF BK 2024 22 du 17 octobre 2024 consid. 7).

5.2

- 5.2.1 Dans la décision attaquée, l'EPFL a considéré que les comportements du recourant le 22 novembre 2024, ainsi que ses propos au sujet de son intention de quitter son emploi, étaient de nature à rompre de manière définitive les rapports de confiance indispensables aux relations de travail. La décision de licenciement avec effet immédiat était encore renforcée par le fait que par son cahier des charges, le recourant avait des accès étendus sur les systèmes informatiques de l'EPFL et des collaborateurs, ce qui accentuait d'autant plus l'importance d'avoir des rapports de confiance forts.
- 5.2.2 Le recourant invoque l'absence de justes motifs du congé (cf. doc. 1 p. 7ss). Il allègue que la qualité de son travail et son comportement n'ont jamais fait l'objet de remarques et que son contrat de durée déterminée venait d'être prolongé le 4 novembre 2024 jusqu'au 31 janvier 2026. Son comportement du 22 novembre 2024 était lié à son état de santé. Il s'est montré conciliant et a répondu aux nombreuses sollicitations de son employeur, ayant même répondu à la convocation du médecin du travail du 12 décembre 2024 après que ce rendez-vous eut été curieusement et contre toute attente avancé d'un mois, à la requête du responsable RH. Le fait qu'il ait manifesté l'intention de quitter son emploi le 22 novembre 2024, retenu par l'EPFL à sa charge dans la décision attaquée, devait être mis sur le compte de sa décompensation psychiatrique et étaient sans portée. Il estime que l'EPFL n'établit pas que le licenciement ait constitué une mesure proportionnée (doc. 12 p. 3).

5.2.3 Dans sa réponse, l'EPFL relève avoir pris en considération tous les éléments dans sa décision et avoir procédé à une pesée des intérêts. Elle devait à ce titre tenir compte des risques pour l'environnement de travail (personnes et matériel) et ne pouvait être tenue de garder à son service du personnel qui présentait des risques, alors qu'elle avait un devoir de protection vis-à-vis de ses employés. Elle mentionne également qu'un avertissement n'était pas de nature à s'assurer avec certitude que des événements tels que ceux du 22 novembre 2024 ne se reproduiraient plus.

5.3

5.3.1 La CRIEPF estime que les comportements considérés comme établis au consid. 4 ci-dessus, à savoir des débordements verbaux et matériels intervenus dans un état de grande agitation, sont de nature à perturber fortement le climat de travail et susciter la peur parmi les collègues. Ils constituent sur le principe des manquements graves aux devoirs de service et révèlent une perte de maîtrise de soi ainsi qu'une mise en danger du bon fonctionnement de l'unité concernée. Dans l'appréciation de la gravité des faits, il y a lieu de tenir compte du fait que le recourant occupait un poste dans le domaine de l'informatique, impliquant un accès privilégié et souvent direct à des infrastructures sensibles. Une telle activité suppose une relation de confiance particulièrement étroite avec l'employeur, dans la mesure où des comportements inappropriés ou imprévisibles peuvent entraîner des conséquences disproportionnées sur la sécurité, la continuité des services ou la protection des informations.

5.3.2 Certes, le recourant invoque que cet épisode s'inscrit dans le cadre d'une décompensation psychique et qu'un diagnostic médical ultérieur (trouble du spectre autistique de type Asperger) permettrait d'en comprendre l'origine (doc. 1 p. 3). Toutefois, même si la cause médicale est reconnue, elle n'atténue pas en soi la gravité objective des faits, ni leurs conséquences immédiates pour les collègues et l'institution. Même si le recourant n'a pas agi intentionnellement et qu'il traversait une décompensation psychiatrique imprévisible, ces agissements n'en apparaissent pas moins incompatibles, objectivement, avec les exigences de fiabilité et de maîtrise qui caractérisent sa fonction. La confiance nécessaire à la poursuite de la relation de travail a pu être raisonnablement

considérée comme compromise par l'EPFL, indépendamment de l'absence de faute subjective et du fait que le travail et le comportement du recourant – qui n'était au service de l'intimée que depuis un peu moins de dix mois au moment des faits – aient donné satisfaction jusque-là.

S'agissant des propos tenus par le recourant relatifs à son intention de quitter son emploi, ils ne sont pas déterminants en eux-mêmes pour fonder la résiliation immédiate, mais leur prise en compte par l'EPFL ne modifie pas l'issue de l'examen.

5.3.3 Sur le plan de la proportionnalité, la CRIEPF estime que des mesures moins sévères en matière de droit du travail, telles qu'un avertissement ou une mutation, n'étaient en l'espèce manifestement pas appropriées. De plus, le caractère déterminé du contrat, qui venait d'être renouvelé pour une année et ne pouvait être résilié à court terme, rendait d'autant plus justifiée la résiliation avec effet immédiat.

Le licenciement immédiat constitue certes une atteinte sensible pour le recourant, qui a présenté une vulnérabilité d'ordre psychique et était en incapacité de travail au moment du licenciement. Dans le cas présent, la CRIEPF estime toutefois que les intérêts prépondérants de l'EPFL doivent l'emporter.

5.4 Sur ce, force est de constater, eu égard à la réserve dont la CRIEPF doit faire preuve

dans l'appréciation du rapport de confiance (cf. consid. 2 ci-dessus), que l'EPFL disposait de justes motifs au sens de l'art. 10 al. 4 LPers pour résilier avec effet immédiat les rapports de travail du recourant et que cette mesure respecte le principe de proportionnalité.

6. Le recourant fait valoir que l'EPFL a manifestement tardé et n'a pas agi avec diligence, à supposer qu'elle ait considéré le 22 novembre 2024 que son comportement ait été de nature à porter gravement atteinte aux relations de travail (doc. 1 p. 8 et doc. 12 p. 3).

- 6.1 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; si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé à la résiliation immédiate, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; 130 III 28 consid. 4.4 ; 123 III 86 consid. 2a ; arrêt du TF 1C_514/2023 du 4 mars 2024 consid. 5.1).

Cependant, le licenciement immédiat dans le cadre d'un contrat de travail de droit public comporte des risques plus élevés pour la partie qui résilie le contrat que dans le droit privé, d'une part en raison des exigences formelles relatives à un licenciement immédiat légal et, d'autre part, en raison des conséquences d'un licenciement immédiat formellement ou matériellement illégal pour l'employeur et donc pour les pouvoirs publics. Il s'ensuit qu'il convient d'accorder à l'employeur de droit public un délai de réaction plus long afin qu'il puisse respecter les règles de procédure et clarifier et prouver les faits justifiant le licenciement avant de prononcer celui-ci. En revanche, l'employeur de droit public ne peut pas non plus se permettre de suspendre la procédure pendant une longue période ou de ne pas informer le salarié de l'examen de la relation de travail. Alors qu'en droit civil, un licenciement sans préavis doit généralement être prononcé dans un délai de quelques jours ouvrables et qu'un délai plus long n'est accordé que si les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique le justifient, d'autres raisons objectives (par exemple, le droit d'être entendu, les règles de procédure) peuvent justifier un délai plus long en droit public du personnel (ATF 138 I 113 consid. 6.5 ; voir aussi arrêts du TF 1C_514/2023 précité consid. 5.2 ; 8C_311/2023 du 19 octobre 2023 consid. 5.3.5 ; 8C_14/2022 du 16 mars 2022 consid. 4.2.1 s ; arrêt du TAF A-4885/2023 du 10 janvier 2025 consid. 5.3).

- 6.2 Il convient en l'espèce d'examiner si des motifs objectifs permettent d'expliquer que l'EPFL n'a notifié le congé que le 28 janvier 2025, à savoir deux mois et une semaine après les événements du 22 novembre 2024, dont elle a eu connaissance le jour même.

- 6.2.1 La CRIEPF observe que dès le 22 novembre 2024, des mesures conservatoires ont été prises en lien avec les accès professionnels du recourant (doc. 3.1). Compte tenu de son état d'agitation ce jour-là ainsi que de l'incapacité de travail qui s'en est suivie, il est compréhensible que l'EPFL ait attendu le 27 novembre 2024, soit le 3^{ème} jour ouvrable suivant, pour convoquer le recourant à un entretien, prévu quatre jours ouvrables plus tard, à savoir le 3 décembre 2024, en vue d'établir les faits (doc. 3.2). Elle a évoqué à cette occasion son « comportement non acceptable » du 22 novembre 2024, ce qui ne laissait pas de doute quant au fait que la relation de travail était en examen, même s'il n'était pas fait mention d'un possible licenciement avec effet immédiat. Le recourant ayant exprimé qu'il n'était pas en état de se présenter et qu'il fallait attendre une amélioration de sa santé pour une discussion, pour laquelle il était sur le principe favorable (doc. 3.3), il est également compréhensible que l'EPFL ait laissé s'écouler ensuite quelques jours de latence. Devant le silence du recourant, la démarche suivante de l'EPFL, consistant à le faire convoquer par le médecin du travail pour un entretien qui a eu lieu le 12 décembre 2024 (doc. 1.14–1.16), ne prête pas le flanc à la critique. Il ne saurait en effet être reproché à l'EPFL d'avoir voulu vérifier objectivement la situation médicale du recourant avant de prendre une décision définitive. Elle s'inscrit ainsi dans une attitude de diligence et de prudence de la part de l'employeur, dans le but d'avoir une vision globale de la situation du recourant. A cet égard, la mention figurant dans la convocation du Service de médecine du travail selon laquelle l'entretien visait à « favoriser [son] retour au travail » relève d'une formule standard inhérente à la mission de ce service. Elle ne saurait être interprétée de bonne foi comme traduisant une volonté de l'EPFL de maintenir les rapports de travail ou d'exclure par principe l'hypothèse d'une résiliation. Le projet de résiliation des rapports de travail a été adressé le lendemain de l'entretien avec le médecin du travail au recourant (doc. 3.5). Dans ce contexte, son élaboration et sa transmission le 13 décembre 2024, soit onze jours ouvrables après les événements initiaux, ne sauraient être considérées comme tardives.
- 6.2.2 Les parties sont entrées en pourparlers transactionnels après que le recourant eut transmis un certificat médical posant le diagnostic d'autisme de type syndrome d'Asperger (doc. 3.6–3.7). Il était dans l'intérêt du recourant que l'EPFL soit ouverte à trouver une

issue conventionnelle à la fin des rapports de travail. L'on ne peut déduire de l'attente inhérente à cette tentative que la poursuite de rapports de travail aurait été acceptable pour l'EPFL, dans la mesure où le projet de résiliation immédiate des rapports de travail lui avait déjà été notifié (cf. arrêt du TF 2A.656/2006 du 15 octobre 2007 consid. 5.2.1). Le recourant a proposé les termes d'une convention amiable, par lettre datée du 30 décembre 2024, envoyée le lendemain (doc. 19.9 et 19.10 p. 3). L'EPFL, après en avoir accusé réception le 6 janvier 2025 (doc. 19.10 p. 3), lui a adressé un projet de convention le 15 janvier 2025 (doc. 19.10 p. 2-3). Le délai de huit jours ouvrables pour ce faire ne saurait être considéré comme trop long, s'agissant de négociations amiables qui ne supposent pas la même urgence qu'une décision unilatérale. Lorsque le recourant a indiqué, le 16 janvier 2025, que son état de santé ne lui permettait pas de conclure une convention (doc. 19.10 p. 2), l'EPFL a, le 21 janvier 2025, soit dans un délai de trois jours ouvrables, réitéré le projet de résiliation (doc. 19.11) accompagné de la convention (doc. 19.10 p. 6). Elle a attendu la fin du délai de droit d'être entendu, expirant le 27 janvier 2025, et a notifié sa décision le lendemain. Cette façon de faire s'inscrit dans le respect des garanties procédurales et ne peut donc être assimilée à un retard injustifié.

- 6.3 Compte tenu de ce qui précède, et au vu des circonstances particulières du cas d'espèce, la CRIEPF estime que des raisons valables permettent d'expliquer la notification du congé avec effet immédiat un peu plus de deux mois après les événements l'ayant causé. L'on ne peut dès lors reprocher à l'EPFL d'avoir tardé à notifier le congé et la décision attaquée est donc conforme au droit sous cet angle.
7. Le recourant fait valoir qu'après avoir traité le cas comme il le fallait, l'EPFL a soudainement privilégié la voie d'un licenciement immédiat, sur le constat de l'incapacité médicale et de son origine, pour tenter de mettre fin à un contrat de durée déterminée qu'elle venait de prolonger (doc. 1 p. 8-9, doc. 26).

Au vu du dossier, la CRIEPF estime que le fait que le médecin du travail ait éventuellement constaté une incapacité durable de travail à la suite de l'entretien du 12 décembre 2024 ne permet pas de retenir que l'EPFL a fondé sa décision de résiliation immédiate sur ce point. Au contraire, la CRIEPF retient que celle-ci repose bien sur les faits

graves du 22 novembre 2024, lesquels constituent un juste motif de résiliation avec effet immédiat.

8.

- 8.1 Le recourant allègue enfin que l'EPFL a adopté un comportement ambigu et exercé une pression inadéquate, sous la menace d'une résiliation avec effet immédiat, pour conclure une convention portant atteinte manifeste à ses droits, alors qu'il n'était pas en état de négocier ni de comprendre ce qu'impliquait le fait que les parties étaient liées jusqu'au 31 janvier 2026 sans délai de préavis (doc. 1 p. 6 et 9 ; doc. 12 p. 3, doc. 26).
- 8.2 En dépit de ce qu'affirme le recourant, il ne ressort pas du dossier que l'EPFL ait exercé une pression indue dans le contexte des pourparlers transactionnels. Au contraire, le recourant a pris une part active dans les échanges, en proposant spontanément les termes d'une convention amiable le 30 décembre 2024 écrite en des termes raisonnables et courtois (doc. 19.9 et 19.10 p. 3). La convention proposée par l'EPFL – représentant du reste pour l'essentiel les termes du recourant à cet égard – allait au-delà de ses obligations légales en cas de licenciement avec effet immédiat puisqu'elle prévoyait le paiement du salaire pendant encore trois mois. L'on ne saurait dès lors retenir qu'elle portait atteinte aux droits du recourant. Dans ce contexte, le fait que le recourant se soit éventuellement mépris sur la question du délai de résiliation est dépourvu de pertinence. S'il est compréhensible que le recourant ait pu, compte tenu de son état de santé mentale et de son incapacité de travail, considérer ne pas être en état de signer une convention, il n'en demeure pas moins que ses écrits dénotaient sa capacité à formuler ses intentions de manière cohérente et raisonnée. La négociation d'une issue transactionnelle ne saurait donc être considérée comme abusive ou contraire aux droits du recourant.
9. Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que l'EPFL a résilié les rapports de travail du recourant avec effet immédiat. Le recours s'avère infondé. Il doit par conséquent être rejeté.

10. Au surplus, il convient de relever que dans la réplique, le recourant a formulé pour la première fois une conclusion tendant à la réparation d'un prétendu préjudice en matière de prévoyance professionnelle obligatoire (doc. 12 p. 2, conclusion IVbis, cf. let. F de la partie « Faits » ci-dessus). Cette conclusion nouvelle apparaît tardive, et partant irrecevable. La question peut toutefois rester indécise, dès lors qu'en tout état de cause cette prétention devrait être rejetée avec le recours.
11. Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

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

Au nom de la Commission de recours interne des EPF

La vice-présidente :

Yvonne Wampfler Rohrer

La secrétaire juridique :

Irène Vitous

Voies de droit :

Conformément à l'art. 50 PA, la présente décision peut faire l'objet d'un recours dans un délai de **30 jours** dès sa notification. Le recours sera adressé au Tribunal administratif fédéral, case postale, 9023 St-Gall. Il doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire. La décision attaquée ainsi que les pièces invoquées comme mens de preuve seront jointes au recours (art. 52 PA). Les écrits doivent être remis à l'autorité ou, à son adresse, à un bureau de poste suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse le dernier jour du délai au plus tard (art. 21 al. 1 PA).

Envoyé le :