



CH- 1025 - St-Sulpice VD

V/ref. 50281

Lausanne, 27th mars 2024

Termination of employment contract

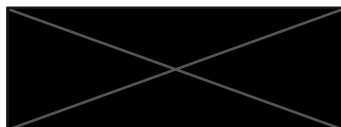
Dear Sir,

Please find attached a draft of the termination of your employment contract.

In accordance with your right to be heard, you may transmit any comments to us in writing **by April 11th, 2024**.

This document is sent via email, priority mail and registered mail.

Yours sincerely,



HR Manager IC



CH- 1025 - St-Sulpice VD

V/réf. 50281

Lausanne, le 27 mars, 2024

Résiliation des rapports de travail

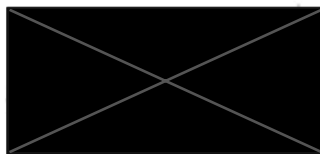
Monsieur,

Vous trouverez en annexe un projet de résiliation de vos rapports de travail.

Dans le cadre de votre droit d'être entendu, vous avez la possibilité de nous faire part de vos observations par écrit **d'ici au 11 avril 2024**.

Ce courrier vous est adressé par courriel, courrier A et recommandé.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.



Responsable RH IC

[REDACTED]

[REDACTED]

CH- 1025 - St-Sulpice VD

Sent by Priority mail and
registered mail

[REDACTED]

V/ref. 50281

Lausanne, _____ 2024

Decision to terminate employment for just cause with immediate effect

Dear Sir

You joined EPFL on 1.9.2019 as a doctoral student. You are currently working in the DEDIS laboratory, under the supervision of Professor Ford. You have a fixed-term, renewable contract at a 100% activity rate.

It is important to note that during the Professor's sabbatical leave, another collaborator took over the day-to-day management of the laboratory, as lab manager.

On 14 March 2024, we sent you a formal warning by e-mail, followed by a letter sent by post on 15 March 2024 in which the following facts were reported:

In January 2024, various e-mails were exchanged between you and the lab manager concerning the recording of your working hours in the Chronos system. You are in fact required to record your hours, as you are financed by an external funder. Your job description states "By his or her signature, the incumbent commits to respect the requirements of the funding body concerning the registration of working time."

In January 2024, a meeting was held with the Director of the EDIC doctoral program and the program coordinator to remind you of your duty to record your hours in Chronos and to urge you to make an appointment with the lab manager to discuss the matter. You did not comply with this request.

A meeting was also held with the HR manager on 30 January 2024. At this meeting, the basic rules in force at EPFL were reminded and clarified.

The fact that you don't seem to be very available for the students you supervise was also discussed. It was agreed that you should clearly communicate the times when you are available for them and that these should be indicated on your office door, thus making it easier for the students to meet you. You share this point of view and agree with it.

You admit that you avoid the DEDIS laboratory premises, and work either from another location on campus (i.e. Rolex Learning Center) or from home. You are reminded that, as you have an individual workstation, you must use it, and that teleworking is authorized up to a maximum of 40% at EPFL, in accordance with Lex 4.1.8.

Finally, during this meeting, you mention medical symptoms of stress and insomnia, and the HR manager gives you the contact details of a doctor's surgery.

We agree to meet again on 5 February with the lab manager to clarify the few points still outstanding.

The meeting does not take place because you submit a medical certificate stating that you are unable to work until 25 February. On 27 February, the HR manager contacts you to arrange another meeting for 29 February. You decline the meeting, asking her to contact the Respect Compliance Officer, with whom you have lodged a complaint about mobbing, copied to numerous media in Switzerland and abroad, as well as ETHZ and the ETH Domain.

On the morning of Saturday 2 March 2024, by bypassing the moderation system set up to protect the EPFL community from mass mailings, you send an e-mail to massive distribution lists, including the School's President, students from various Faculties and retired Professors, in connection with a request to be granted 2 days' compensation for a weekend worked. You are questioning the regulations in force at EPFL.

The HR manager writes to you in the afternoon about sending messages to a "very large number of recipients throughout EPFL recently", stating that "This way of doing is not appropriate and will only lead to confusion" and "We request you to stop sending messages to such a large number of recipients and target your questions to myself and the Professor, your direct supervisor". This email is followed shortly afterwards by a similar, very clear email from your Professor.

On Sunday morning 3 March, you send an e-mail about your lab manager's alleged sideline activities to your entire laboratory. The e-mail is inappropriate and is likely to discredit your lab manager. It is also sent out again for mass distribution.

On the evening of Sunday 3 March, the HR manager sent you an e-mail warning you that your IT access would be cut off if you did not stop your mass e-mailing and informing you that a meeting would be arranged shortly to discuss the matter. The e-mail reads as follows: "We are referring to the e-mail below, sent after Professor and myself already requested you to stop sending (mass) e-mails to recipients who are not related to the matter, or irrelevant e-mails. This includes use of the DEDIS_TEAM@groupes.epfl.ch list.

This is an official warning from the Professor and myself, that your Gaspar account will be blocked immediately if you fail to do so."

On Sunday 3 March at midnight, you send another e-mail to the President, on the subject of freedom of expression and Article 19 of the Declaration of Human Rights. This e-mail again includes a hidden copy of a massive distribution list (13,000 people).

At that point, we take the decision to cut off your Gaspar access, as you are not following our instructions, despite our various reminders.

We note that at no time did you contact the people concerned directly, or meet with them to discuss your questions individually and in depth. All requests for a meeting were rejected. Despite this, the HR manager contacted you again on the afternoon of Monday 4 March, as well as the Professor, by phone, to suggest a meeting when you returned from your conference in the West Indies.

On 5 March (at 10am), you publish in full on X the email of 3 March 2024 from the HR manager, with her full name and business address. Then (at 2pm), you reproduced the same message, but without the HR manager's contact details and adding your message to the President of EPFL. You then deleted this tweet.

On 6 March, you issued new publications addressed to the President of EPFL.

On 7 and 8 March, you continued with tweets about working hours and the annual renewal of contracts.

On 8 March, the HR manager sent you an email inviting you to a meeting on Tuesday 12 March to answer your many questions.

On 10 March, you published a tweet addressed to the President of EPFL, in which you attached the e-mail dated 8 March (quoted above) from the HR manager to your attention. This tweet was followed by another in the evening, and a further tweet on 11 March about the EPFL blocking access.

Also on 10 March, you sent the EPFL Presidency a reply to the HR manager's email to you dated 8 March, copied to several people, in which you wrote "I will let the world know all the answers that the HR of EPFL provides".

On 11 March, you inform us that you will not be attending the meeting on 12 March, on the advice of your doctor. You inform various colleagues that you will be on medical leave. Your professor asks you to provide him with a medical certificate, which you do not do. Instead, you ask a student for an appointment on the morning of 12 March and come to the office that same day.

In our email of 12 March (at 10am), we ask you to confirm that you are off sick and, if so, to provide us with a medical certificate by 14 March. We would also like to remind you that you are not authorized to work in our premises. We explain to you that in reason of your illness, you will not work and supervise Master students. We encourage you to take the time to recover and renew our proposal to meet with the occupational doctor. The Health and Safety Director also provided you support since you are back in Switzerland on March 11 but you also stop the dialogue with him.

We note that despite our e-mail of 12 March, you were on the EPFL site on the same date, in particular at the Presidency, the BI and the DEDIS laboratory. You mention your presence on site on social networks, nevertheless refusing the appointment with HR. To this date, we have not received any medical certificate.

It is useful to point out that the facts reported here may not be exhaustive, given their multiplicity and continuity.

In addition, it has come to light that you had an unusual and suspicious activity on 22 February 2024, namely a very high level of activity in downloading data contained in the DEDIS shared Google Drive, specifically 43 consultations and 3 manual downloads between 07:49 and 07:55 and the downloading of 2,280 files in one block at 07:56. We would like you to explain this and remind you of your duty of discretion and loyalty to your employer.

In the light of the facts set out above, the completeness of which we reserve as indicated above, we hereby inform you as follows:

- *The use of collective e-mail is governed by Lex 6.3.3. Collective e-mail are exclusively an internal management information tool. They allow specific groups of addressees to be contacted regarding subjects that concern them professionally (art. 1, para. 1). Such emails are on no account a debating platform; they essentially convey facts offering clear and concise information to the persons concerned (art. 1, para. 2). Any requests for the diffusion of information to a collective list may be subject to moderation. Moderators authorize the distribution of messages that comply with these instructions (see art. 1, para. 4, para. 5). Any generation or use of collective messages intended to circumvent these measures will be considered as an abuse use of the EPFL's electronic infrastructure, in accordance with Lex 6.1.4. Consequently, you have violated this directive.*
- *In addition, it appears that in order to be able to send your e-mails in mass communication, you have sought and found a way of circumventing the system in place and obtaining group addresses. We would remind you that use of the electronic infrastructure is governed by Lex 6.1.4, which stipulates in particular that use is strictly prohibited when it is contrary to the EPFL's mission, when it violates applicable law or the present directive, when it is detrimental to the EPFL's interests, when it seeks to circumvent or remove security restrictions, and so on. In connection with this directive, we note the dissemination of surnames, first names and even contact details of EPFL employees on social networks in support of your publications and emails. Consequently, you also have violated this directive.*

Overall:

- *You have not complied with the HR manager's firm requests of 2 and 3 March to stop sending out emails immediately.*
- *You have not responded to your employer's invitations to talk.*
- *On the contrary, you recently even announced that you were unable to work and you're taking a stroll around the EPFL.*
- *Your insubordinate behavior is contrary to your duties of loyalty, fidelity and diligence towards your employer,*

As explained in the formal warning we sent you on 14 March, its purpose was to remind you that you are bound to respect the directives of EPFL, as well as those of your superiors, and to be loyal to your colleagues, in accordance with art. 53 of the Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF (OPers-EPF; RS 172.220.113), which states that " Les collaborateurs sont tenus d'accomplir les tâches spécifiées dans le contrat de travail de manière compétente et responsable et de se conformer aux directives de l'entreprise et à celles de leurs supérieurs hiérarchiques et de se montrer loyaux et coopératifs avec leurs collègues.." and, of course, to respect your duties of loyalty, fidelity and diligence towards your employer, as well as your duty of confidentiality (art. 22 LPers, 57 OPers-EPF).

You were given formal notice to comply with your duties as an employee, as set out in art. 53 OPers-EPF and therefore to cease any action of the nature described in this warning with immediate effect. You were also informed that if you failed to comply with this formal notice, we would be obliged to initiate proceedings for suspension from the doctoral school or dismissal for just cause within the meaning of art. 10 of the Loi sur le personnel de la Confédération (LPers; RS 172.220.1). This would mean termination of your employment contract for just cause with immediate effect.

We reserve the right to lodge a complaint based on the negative consequences for EPFL and EPFL employees concerned.

You sent your medical certificate dated 10 March 2024 by e-mail on Thursday 14 March at 9.54 pm, i.e. after the formal warning sent at 8.50 pm, indicating that you were on sick leave at 100% rate from 11 to 31 March.

Since 14 March 2024, date of notification of the warning, we have noted the following facts (it should be pointed out once again that the facts reported below may not be exhaustive, given their multiplicity and continuity to date):

- On Thursday 14 March, you posted your formal warning letter, which was marked "Confidential", as well as internal emails, on the EPFL_CH Telegram group, that has over 4,000 members.
- On Friday 15 March, you published on X the letter from the Respect Compliance Officer and his conclusions regarding the complaint you had lodged (non-acceptance of your complaint).
- On Monday 18 March, you published internal EPFL emails on X, in which individuals could be clearly identified, in particular the manager of your laboratory; messages relating to a subject (the recording of your working hours) that you refused to discuss in person when we invited you to do so;
- On Monday 18 March, you also posted on the Telegram group a letter from the EPFL Assembly and the EPFL President's response, both documents being internal to EPFL only.
- On Tuesday 19 March, you posted confidential content on X on various social networks, in particular a letter from the EPFL Assembly and the EPFL President's reply.
- On Wednesday 20 March and Thursday 21 March, you posted again internal emails on X clearly identifying the manager of your laboratory. On Friday 22 March, you posted extracts from internal emails and screenshots of our systems.
- You have been on campus on many occasions. You were seen at an inaugural lecture, then at a conference on the IC Faculty premises, even though you are on sick leave and were no longer authorised to come to EPFL premises without being invited.

Despite repeated requests for meetings, first with the manager of your laboratory, then with various people in HR, then with occupational health specialist, you have so far declined any form of formal meeting with the appropriate internal bodies in order to deal with these matters. Despite our various requests to stop any mass dissemination of confidential information, you have persisted in repeatedly publishing this content on social networks and to numerous media.

During a face-to-face meeting with the IC Dean on 23 March 2024, you turned down all form of assistance and indicated that you would continue to publish internal material and pursue the escalation regarding this matter.

On 26 March, you took part in a language class, even though you are still off sick and we specifically told you that you could not attend your classes at the Language Centre while you were off sick.

Finally, on 26 March, you posted on your Telegram group, entitled "Mr. EPFL, tear down this wall!", the method you used to send mass emails, stating "For anyone wants to know how to send emails, here is the way".

In view of the above, it must be concluded that you have repeatedly violated your duties of loyalty, fidelity and diligence towards your employer and your duties as an employee, as set out in art. 53 of the l'Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF (OPers-EPF; RS 172.220.113), which states that " Les collaborateurs sont tenus d'accomplir les

tâches spécifiées dans le contrat de travail de manière compétente et responsable et de se conformer aux directives de l'entreprise et à celles de leurs supérieurs hiérarchiques et de se montrer loyaux et coopératifs avec leurs collègues. ", despite a formal warning issued on 14 March 2024.

These actions are damaging to EPFL staff, to your research group and to EPFL's reputation.

Your actions are absolutely unacceptable and are such as to definitively break the relationship of trust that is essential to the employment relationship, and no longer allow EPFL to continue the employment relationship. This justifies termination of your employment contract for just cause, without notice, as provided for in art. 10 para. 4 of the Loi sur le personnel de la Confédération (LPers - RS 172.220.1).

Consequently, it has been decided:

1. EPFL will terminate your employment with immediate effect on ... ;
2. Your holiday balance will be included in your last salary;
3. All equipment belonging to EPFL must be returned by ...
4. In accordance with Articles 34a LPers (Loi sur le personnel de la Confédération; RS 172.220.1) and 55 para. 2 PA (Loi sur la procédure administrative ; RS 172.021), any appeal against this decision will not have suspensive effect for the reasons set out above.
5. Aspects relating to your status as a doctoral student remain subordinated to the Doctoral School.

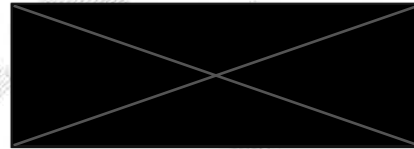
Only the French version of this document is authoritative.

Yours sincerely

For EPFL



CH- 1025 - St-Sulpice VD

Courrier envoyé par courrier A
et recommandé

V/réf. 50281

Lausanne, le ____ 2024

**Décision de résiliation des rapports de travail pour justes motifs
avec effet immédiat**

Monsieur,

Vous avez été engagé à l'EPFL le 1.9.2019 en qualité d'étudiant doctorant. Vous travaillez aujourd'hui au sein du laboratoire DEDIS, supervisé par le Professeur Ford directeur de votre thèse. Vous êtes au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, renouvelable, à un taux d'activité de 100%.

Il est important de noter que pendant le congé sabbatique du Professeur, un collaborateur a pris en charge la gestion quotidienne du laboratoire, en tant que manager du laboratoire.

En date du 14 mars 2024, nous vous avons adressé par courriel un avertissement formel, suivi par un courrier postal le 15 mars 2024 dans lequel les faits ci-dessous étaient relatés dans ces termes :

En janvier 2024, différents e-mails ont été échangés entre vous et le manager du laboratoire au sujet de l'enregistrement de vos temps de travail dans le système Chronos. Vous êtes en effet soumis à l'enregistrement obligatoire de vos heures, étant donné que vous êtes financé par un bailleur de fonds externe. Votre cahier des charges indique en effet à ce propos « By his or her signature, the incumbent commits to respect the requirements of the funding body concerning the registration of working time. »

En janvier 2024, un meeting avec le Directeur du Programme doctoral EDIC, ainsi qu'avec la coordinatrice du programme a lieu, pour vous rappeler votre devoir

d'enregistrer vos heures dans Chronos et pour vous demander instamment de prendre rendez-vous avec le manager du laboratoire pour en discuter. Demande que vous n'avez pas suivie.

Un meeting a par ailleurs eu lieu avec la responsable RH le 30 janvier 2024. A cette occasion, des règles de base en vigueur à l'EPFL vous ont été rappelées et clarifiées.

Le fait que vous semblez être peu disponible pour les étudiants que vous supervisez est également abordé. Il est convenu de leur communiquer clairement des heures de présence et de les indiquer sur la porte de votre bureau, facilitant ainsi aux étudiants la possibilité de vous rencontrer. Vous partagez ce point de vue et y adhérez.

Vous admettez que vous évitez les locaux du laboratoire DEDIS, et travaillez soit d'un autre lieu du campus (i.e. Rolex Learning Center) ou de la maison. Il vous est rappelé que, bénéficiant d'une place de travail individuel, vous devez l'utiliser, et que le télétravail est autorisé à hauteur de 40% maximum à l'EPFL, conformément à la Lex 4.1.8.

Finalement, durant cette réunion, vous faites part de symptômes médicaux de stress et d'insomnies, et la responsable RH vous fournit le contact d'un cabinet médical.

Nous convenons de nous revoir, le 5 février suivant, avec le manager du laboratoire, pour clarifier les quelques points non encore abordés.

Ce meeting n'aura pas lieu, car vous présentez un certificat médical attestant de votre incapacité de travail jusqu'au 25 février. Le 27 février, la responsable RH vous contacte pour fixer un nouveau meeting le 29 février. Vous déclinez ce meeting, lui demandant de contacter le Respect Compliance Officer, auprès duquel vous avez déposé une plainte pour Mobbing, avec copie à de nombreux médias en Suisse et à l'étranger, ainsi que l'ETHZ et le Domaine des EPF.

Le samedi matin 2 mars 2024, en contournant le système de modération mis en place pour protéger la communauté de l'EPFL des envois massifs, vous envoyez un e-mail à des listes de distribution massives, y compris à la Présidence de l'Ecole, à des étudiants de différentes Facultés et à des Professeurs à la retraite, en relation avec une demande de vous octroyer 2 jours de compensation pour un week-end travaillé. Vous remettez en question les réglementations en vigueur à l'EPFL.

La responsable RH vous écrit dans l'après-midi au sujet de votre envoi à un "very large number of recipients throughout EPFL recently" et précise que « This way of doing is not appropriate and will only lead to confusion. » et « We request you to stop sending messages to such a large number of recipients and target your questions to myself and the Professor, your direct supervisor ». Ce mail est suivi peu après d'un mail similaire et très clair de votre Professeur.

Le dimanche matin 3 mars, vous envoyez un e-mail sur les supposées activités accessoires de votre manager du labo, à tout votre laboratoire. Ce mail est inapproprié et est de nature à porter le discrédit sur votre manager. Il est aussi à nouveau envoyé à une distribution massive.

Le dimanche 3 mars au soir, la responsable RH vous envoie un e-mail vous prévenant que vos accès informatiques seront coupés si vous ne stoppez pas votre communication massive de mails, et vous informe qu'un meeting vous sera fixé prochainement pour en discuter. Le mail est rédigé en ces termes: "We are referring to the e-mail below, sent after the Professor and myself already requested you to stop sending (mass) e-mails to recipients who are not related to the matter, or irrelevant e-mails. This includes use of the DEDIS_TEAM@groupes.epfl.ch list.

This is an official warning from the Professor and myself, that your Gaspar account will be blocked immediately if you fail to do so."

Le dimanche 3 mars à minuit, vous envoyez à nouveau un e-mail au Président, sur la liberté d'expression et l'art. 19 de la déclaration des droits de l'homme. Ce mail inclut à nouveau en copie cachée une liste de distribution massive (13'000 personnes).

A ce moment-là, nous prenons la décision de vous couper les accès Gaspar, étant donné que vous ne suivez pas nos instructions, ce malgré nos différents rappels.

Nous notons qu'à aucun moment, vous n'avez contacté les personnes concernées directement, ni ne les avez rencontrées pour discuter de vos questions de manière individuelle et approfondie. Toute demande de rencontre a été rejetée. Malgré cela, la responsable RH vous contacte encore le lundi 4 mars après-midi, ainsi que le Professeur, par téléphone, pour vous proposer un rendez-vous, à votre retour de conférence dans les Antilles.

Le 5 mars (à 10h), vous publiez intégralement sur X le courriel du 3 mars 2024 de la responsable RH, avec les nom et prénom et adresse professionnelle de celle-ci. Puis (à 14h), vous reproduisez le même message, mais sans les coordonnées de la responsable RH et en y ajoutant votre message au président de l'EPFL. Vous avez ensuite supprimé ce tweet.

Le 6 mars, vous avez fait de nouvelles publications adressées au président de l'EPFL.

Les 7 et 8 mars, vous avez poursuivi avec des tweets relatifs au temps de travail et au renouvellement annuel des contrats.

Le 8 mars, la responsable RH vous a envoyé un email, vous invitant à un meeting le mardi 12 mars afin de répondre à vos multiples questions.

Le 10 mars, vous publiez un tweet adressé au président de l'EPFL, dans lequel vous joignez le courriel du 8 mars (cité ci-dessus) de la responsable RH à votre attention. Ce tweet est suivi d'un autre dans la soirée, puis d'un nouveau tweet le 11 mars au sujet du blocage des accès opéré par l'EPFL.

Toujours le 10 mars, vous avez adressé à la présidence de l'EPFL une réponse à l'email du 8 mars de la responsable RH à votre attention, avec plusieurs personnes en copie, dans lequel vous écrivez « I will let the world know all the answers that the HR of EPFL provides ».

Le 11 mars, vous nous informez que vous ne viendrez pas au meeting du 12 mars, sur conseil de votre médecin. Vous informez différents collègues que vous serez en arrêt médical. Votre Professeur, vous demande de lui fournir un certificat médical, chose que vous ne faites pas. Au contraire, vous proposez à un étudiant un rendez-vous dans la matinée du 12 mars et venez au bureau ce même jour.

Dans notre email du 12 mars (à 10h), nous vous demandons confirmation de votre arrêt maladie et si tel est le cas, de nous fournir un certificat médical pour le 14 mars. Nous vous rappelons également que si vous êtes en incapacité de travail, vous n'êtes pas autorisé à venir au travail. Nous vous expliquons "qu'en raison de votre maladie, vous ne pourrez pas travailler et encadrer des étudiants en Master". Nous vous encourageons à prendre le temps de vous rétablir et nous renouvelons notre proposition de rencontrer le médecin du travail. Le directeur de la santé et de la sécurité vous a également apporté son soutien depuis votre retour en Suisse le 11 mars, mais vous avez également mis fin au dialogue avec lui.

Nous constatons que malgré notre courriel de ce 12 mars, vous étiez à cette même date sur le site de l'EPFL, notamment à la Présidence, au BI ainsi qu'au laboratoire DEDIS. Vous faites état de votre présence sur site sur les réseaux sociaux, refusant néanmoins le rendez-vous avec les RH. A ce jour, nous n'avons reçu aucun certificat médical.

S'il est utile de le préciser, les faits rapportés ici peuvent ne pas être exhaustifs, étant donné leur multiplicité et leur continuité.

Par ailleurs, il s'est avéré que vous avez eu une activité inhabituelle et suspecte le 22 février 2024, à savoir une très forte activité de téléchargement des données contenues dans le Google Drive partagé du DEDIS, précisément 43 consultations et 3 téléchargements manuels entre 07h49 et 07h55 et le téléchargement de 2'280 fichiers en un bloc à 07h56. Nous vous demandons une explication à ce sujet et vous rappelons votre devoir de discrétion et de loyauté vis-à-vis de votre employeur.

Au vu des faits relatés ci-dessus et dont nous réservons l'exhaustivité comme indiqué plus haut, nous vous informons comme suit :

- *L'utilisation de la messagerie collective est régie par la Lex 6.3.3. Le courriel collectif est exclusivement un moyen d'information interne de gestion. Il permet d'atteindre des groupes spécifiques de destinataires sur des sujets qui les concernent professionnellement (art. 1, al. 1). Le courriel n'est en aucun cas un support de débat ; il fournit essentiellement des faits offrant une information claire et concise aux personnes concernées (art. 1, al. 2). Des modérateurs autorisent la diffusion de messages conformes à ces instructions (voir art. 1, al. 4, al. 5). Toute génération ou utilisation de listes de messages collectifs destinées à contourner les présentes mesures sera considérée comme un abus de l'utilisation de l'infrastructure électronique de l'EPFL, selon la Lex 6.1.4. En conséquence, vous avez violé cette directive.*
- *De plus, il s'avère qu'afin de pouvoir envoyer vos courriels en communication massive, vous avez cherché et trouvé un moyen de contourner le système mis en place et de vous procurer les adresses de groupes. Nous vous rappelons que l'utilisation de l'infrastructure électronique est régie par la Lex 6.1.4 et dispose notamment que l'utilisation est strictement interdite lorsqu'elle est contraire à la mission de l'EPFL, lorsqu'elle viole le droit applicable ou la présente directive, lorsqu'elle porte atteinte aux intérêts de l'EPFL, lorsqu'elle cherche à contourner ou à supprimer des restrictions de sécurité, etc. En lien avec cette directive, nous relevons la diffusion des noms, prénoms, et même de coordonnées de collaborateurs de l'EPFL sur les réseaux sociaux à l'appui de vos publications et emails. En conséquence, vous avez violé cette directive.*
- *Vous n'avez pas respecté les demandes fermes de la responsable RH des 2 et 3 mars relatives à l'arrêt immédiat de vos envois de mails.*
- *Vous n'avez pas donné de suites aux invitations au dialogue faites par votre employeur.*
- *Bien au contraire, vous avez dernièrement même annoncé être en incapacité de travail et vous venez vous promener à l'EPFL.*
- *Vos agissements d'insubordination sont contraires à vos devoirs de loyauté, fidélité et de diligence vis-à-vis de votre employeur,*

Comme cela était expliqué dans l'avertissement formel que nous vous avons envoyé le 14 mars dernier, son objet était de vous rappeler que vous êtes tenu de respecter les directives de l'EPFL, ainsi que celles de vos supérieurs hiérarchiques, et d'être loyal

envers vos collègues, conformément à l'art. 53 de l'Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF (OPers-EPF ; RS 172.220.113), aux termes duquel « Les collaborateurs sont tenus d'accomplir les tâches spécifiées dans le contrat de travail de manière compétente et responsable et de se conformer aux directives de l'entreprise et à celles de leurs supérieurs hiérarchiques et de se montrer loyaux et coopératifs avec leurs collègues. » et bien entendu de respecter vos devoirs de loyauté, fidélité et diligence vis-à-vis de votre employeur, ainsi que votre devoir relatif au secret de fonction (art. 22 LPers, 57 OPers-EPF).

Vous étiez mis en demeure de vous conformer à vos devoirs de collaborateur, tels que repris à l'art. 53 OPers-EPF et donc de cesser avec effet immédiat tout agissement de la nature des faits relatés dans cet avertissement et il vous y était signifié qu'en cas de non-respect de cette mise en demeure, nous nous verrions dans l'obligation d'engager une procédure de suspension de l'école doctorale ou une procédure de licenciement pour justes motifs au sens de l'art. 10 de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers ; RS 172.220.1). Ce qui impliquerait une résiliation de votre contrat de travail pour justes motifs avec effet immédiat.

Nous nous réservons le droit de porter plainte en raison des conséquences négatives pour l'EPFL et des employés concernés de l'EPFL.

Vous avez transmis par courriel, votre certificat médical daté du 10 mars 24, le jeudi 14 mars à 21.54h, soit après l'avertissement formel envoyé à 20.50h; celui-ci indiquant une incapacité de travail à 100% du 11 au 31 mars.

Depuis le 14 mars 2024, date de notification de l'avertissement, nous avons constaté les faits suivants (il est utile de préciser à nouveau ici, que les faits rapportés ci-dessous peuvent ne pas être exhaustifs, étant donné leur multiplicité et leur continuité jusqu'à ce jour) :

- Le jeudi 14 mars vous postez votre lettre d'avertissement sur le groupe Telegram EPFL_CH qui compte plus de 4000 personnes, lettre qui comportait la mention « Confidentiel », et des mails internes.
- Le vendredi 15 mars, vous publiez sur X la lettre du Respect Compliance Officer et ses conclusions relatives à la plainte que vous aviez déposée (non-recevabilité de votre plainte).
- Le lundi 18 mars, vous publiez sur X des mails internes à l'EPFL, dans lesquels des personnes peuvent être clairement identifiées, notamment le manager de votre laboratoire; messages portant sur un sujet (la saisie de vos heures) que vous avez refusé d'aborder en personne lorsque nous vous y avons invité ;
- Le lundi 18 mars, vous postez également sur le groupe Telegram une lettre de l'Assemblée d'Ecole et la réponse du Président de l'EPFL, documents qui ont un caractère interne à l'EPFL uniquement.
- Le mardi 19 mars, vous postez sur X du contenu à caractère confidentiel sur différents réseaux sociaux, notamment une lettre de l'Assemblée d'Ecole et la réponse du Président de l'EPFL.
- Le mercredi 20 mars et le jeudi 21 mars, vous postez à nouveau sur X des mails internes identifiant clairement le manager de votre laboratoire. Le vendredi 22 mars, vous postez encore des extraits de mails internes et des captures d'écran de nos systèmes
- Vous êtes venu à plusieurs reprises sur le campus, où vous avez été vu à une leçon inaugurale, puis à une conférence dans les locaux de la Faculté IC, alors même que

vous êtes en arrêt maladie, et que vous n'étiez plus autorisé à venir dans les locaux de l'EPFL, sans y être invité.

Malgré de multiples demandes de rencontres, d'abord avec le manager de votre laboratoire, puis avec différentes personnes aux RH, puis avec la médecine du travail, vous avez à ce jour décliné toute forme de rencontre formelle avec les instances internes adéquates afin de traiter ces éléments. Malgré nos diverses demandes de cesser toute diffusion de masse d'éléments de nature confidentielle, vous avez persisté à publier ce contenu sur les réseaux sociaux, ainsi qu'à de nombreux médias, et ce, de manière répétée.

Lors d'un échange en présentiel avec le doyen de la Faculté IC, le 23 mars 2024, vous avez refusé toute forme d'aide et indiqué vouloir persister dans une démarche de publication d'éléments internes et d'escalade.

Le 26 mars, vous participez à un cours de langues, alors que vous êtes toujours en arrêt maladie, et que nous vous avons spécifiquement indiqué que vous ne pouviez pas suivre vos cours au Centre de Langues durant un arrêt médical.

Finalement, le 26 mars toujours, vous publiez sur votre groupe Telegram, intitulé "Mr. EPFL, tear down this wall!", la méthode que vous avez utilisée pour envoyer des e-mails de masse, en indiquant « For anyone wants to know how to send emails, here is the way ».

Au vu de ce qui précède, force est donc de constater que vous avez violé de manière répétée vos devoirs de loyauté, de fidélité et de diligence vis-à-vis de votre employeur et vos devoirs de collaborateur, rappelés à l'art. 53 de l'Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF (OPers-EPF ; RS 172.220.113), aux termes duquel « Les collaborateurs sont tenus d'accomplir les tâches spécifiées dans le contrat de travail de manière compétente et responsable et de se conformer aux directives de l'entreprise et à celles de leurs supérieurs hiérarchiques et de se montrer loyaux et coopératifs avec leurs collègues. », et cela malgré un avertissement formel notifié le 14 mars 2024.

Ces agissements portent préjudice à des collaborateurs de l'Ecole, à votre groupe de recherche, ainsi qu'à la réputation de l'EPFL.

Vos agissements sont absolument inadmissibles et sont de nature à rompre de manière définitive les rapports de confiance indispensables aux rapports de travail et ne permettent plus d'exiger de l'EPFL la continuation des rapports de travail. Ils justifient une résiliation de votre contrat de travail pour justes motifs, c'est-à-dire sans délai, comme le prévoit l'art. 10 al. 4 de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers – RS 172.220.1).

En conséquence, il est décidé ce qui suit :

1. L'EPFL résilie vos rapports de travail pour justes motifs avec effet immédiat au ... ;
2. Votre solde de vacances vous sera payé avec votre dernier salaire ;
3. Tout le matériel appartenant à l'EPFL devra être restitué en date du ...
4. Conformément aux articles 34a LPers (Loi sur le personnel de la Confédération ; RS 172.220.1) et 55 al. 2 PA (Loi sur la procédure administrative ; RS 172.021), un recours éventuel contre cette décision n'aura pas d'effet suspensif en raison des motifs exposés ci-dessus.
5. Les aspects relatifs à votre statut de doctorant restent subordonnés à l'Ecole Doctorale.

Seule la version française de ce courrier fait foi.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Pour l'EPFL

PROJET