

BVGer A-2281/2017 vom 12. Oktober 2017

Bundesverwaltungsgericht, 2017-10-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-2281_2017

FR: TAF A-2281/2017 du 12 octobre 2017

IT: TAF A-2281/2017 del 12 ottobre 2017

Regeste

Fin des rapports de travail

Erwägungen

E. 1

La procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral n'en dispose pas autrement (art. 37 LTAF, RS 173.32 ; art. 37 al. 1 de la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales [loi sur les EPF, RS 414.110]). Le Tribunal administratif fédéral examine d'office sa compétence (art. 7 PA) et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

E. 1.1

Conformément à l'art. 31 LTAF, le Tribunal administratif fédéral connaît, sous réserve des exceptions prévues à l'art. 32 LTAF, des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par les autorités mentionnées à l'art. 33 LTAF. En l'occurrence, la décision attaquée de la CRIEPF satisfait aux conditions qui prévalent à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA et n'entre pas dans le champ d'exclusion matériel de l'art. 32 LTAF. La commission fédérale est une autorité précédente au sens de l'art. 33 let. f LTAF (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3631/2015 du 4 février 2016 consid. 1.1; André Moser/Michael Beusch/Lorenz Kneubühler, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2ème éd., Bâle 2013, n. 1.34, spéc. note de bas de page n. 98; Jérôme Candrian, *Introduction à la procédure administrative fédérale*, Bâle 2013, n. 99 p. 67). Il résulte par ailleurs de l'art. 62 al. 2 de l'ordonnance du Conseil des EPF du 15 mars 2001 sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (OPers-EPF, RS 172.220) que les décisions de la CRIEPF peuvent faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif fédéral. Le Tribunal administratif fédéral est dès lors compétent pour connaître du recours.

E. 1.2

La recourante a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Etant la destinataire de la décision de résiliation attaquée, elle est particulièrement atteinte et a un intérêt digne de protection à requérir son annulation ou sa modification (art. 48 al.1 PA). Elle a donc qualité pour recourir.

E. 1.3

Présenté dans le délai (art. 50 al. 1 PA) et les formes (art. 52 al. 1 PA) prescrits par la loi, le recours est ainsi recevable.

E. 1.4.1

Conformément à l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine toutefois avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et, dans le doute, ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce (voir ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 1.4.1, A 379/2016 du 8 septembre 2016 consid. 2.2 ; moser/beusch/Kneubühler, op. cit., n. 2.160 ; Candrian, op. cit., n. 191 p. 113 s.).

E. 1.4.2

Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise. Il se limite en principe aux 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 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2. et réf. cit.).

E. 1.5

L'objet du litige porté devant le Tribunal administratif fédéral est délimité par les conclusions de la partie recourante et par le dispositif de la décision attaquée (cf. ATF 136 II 165 consid. 5). En l'espèce, le recours porte sur le point de savoir si la résiliation avec effet immédiat prononcée par l'autorité inférieure est intervenue valablement. Il conviendra préalablement de déterminer si la version des faits établie par l'autorité inférieure, et contestée par la recourante, peut être retenue par le Tribunal de céans.

E. 2

La recourante conteste l'établissement des faits retenus par l'autorité inférieure dans le cadre de la décision litigieuse du 4 février 2016. Elle reproche à la CRIEPF d'avoir systématiquement écarté les preuves qu'elle a proposées et de s'être fondée exclusivement sur les dépositions écrites de trois employés de l'EPFL afin d'établir l'état de fait. De l'avis de la recourante, ces témoignages ne sauraient être retenus pour les raisons qui suivent.

E. 2.1

Concernant les déclarations de D._____, la recourante allègue qu'elles ne seraient pas pertinentes, au vu de son statut de supérieure hiérarchique et du fait qu'elle serait en conflit patent avec elle concernant la modification de son cahier des charges. La recourante estime également que l'attestation de l'office des poursuites qu'elle a produite prouverait les contradictions flagrantes du témoignage de D._____, notamment lorsque cette dernière indique que la recourante aurait été sous la menace d'un commandement de payer. Par ailleurs, elle soutient avoir spontanément téléphoné à sa supérieure pour l'informer de l'échange malencontreux des enveloppes le 23 décembre 2015, contrairement à ce qu'a retenu l'autorité inférieure. Ensuite, la recourante considère que les prises de position de

C._____ et de B._____ seraient erronées et qu'elles seraient concordantes avec la version de D._____ dans l'unique dessein de vouloir se montrer fidèles à leur employeur. De plus, la recourante s'étonne que B._____, qui aurait été aux côtés de D._____ au moment de l'appel de la recourante, ne le mentionne pas dans sa prise de position alors qu'il s'agirait selon elle d'un élément essentiel. La recourante soulève encore que la différence entre le montant retenu par l'intimée et par l'autorité inférieure n'est pas sans importance. En effet, elle indique que les montants de 1000 dollars et Fr. 400.- seraient presque équivalents aux Fr. 1500.- qu'elle aurait dû remettre initialement, vu le taux de change applicable. Cet élément prouverait, selon la recourante, qu'elle n'avait pas d'intention dolosive. De plus, l'autorité intimée n'aurait pas produit de récépissé qui permettrait d'étayer la version de C._____ et de B._____ concernant les 1000 USD déposés par la recourante dans un premier temps.

E. 2.2

Au cas d'espèce, le Tribunal considère que la version des faits établie par l'autorité inférieure ne saurait - pour les raisons qui suivent - prêter flanc à la critique.

E. 2.2.1

Il ressort en effet du dossier que les prises de position des trois employés de l'intimée concordent dans une large mesure tant sur les faits de la cause que sur leur chronologie. Dans un premier temps, tous s'accordent à dire que la recourante avait pour mission de déposer dans le coffre-fort du CPG l'argent de la caisse du service pendant la période des fêtes de fin d'année, ensemble avec l'argent des cautions Campiro, et ce, sur demande de sa supérieure. Ensuite, tant B._____ que C._____ sont unanimes sur le fait que la recourante a, en lieu et place de déposer la somme de Fr. 1500.-, remis celle de 1000 USD. Ce dépôt a en effet été effectué en présence des deux collègues de la recourante et leurs prises de position ne sauraient être remises en cause sur ce point. Il ressort également des déclarations de B._____ que C._____ s'est étonné de la présence de dollars dans la caisse et a interpellé la recourante à ce sujet en lui demandant s'il s'agissait bien de l'argent de l'EPFL, ce à quoi la recourante aurait répondu positivement. Quant à C._____, il indique avoir contacté téléphoniquement la recourante environ une heure après l'opération de transfert pour s'assurer qu'il s'agissait bien de l'argent de la caisse comme il l'avait compris. C._____ précise alors qu'elle lui aurait expliqué avoir échangé son propre argent en dollars contre les francs suisses de l'intimée afin de procéder à un paiement urgent. Ensuite, tant D._____ que C._____ soulignent que, suite au constat relatif à la présence de devises étrangères dans la caisse, C._____ a demandé à la recourante si sa supérieure D._____ en avait été informée et, suite à sa réponse négative, l'a sommée de remédier à ce défaut d'information. A cet égard, le relevé téléphonique produit par la recourante ne permet pas de contredire la version des faits des deux employés de l'EPFL. En effet, démontrer l'heure précise de l'appel passé à sa supérieure ne prouve pas encore que la recourante ait décidé de son propre chef d'effectuer cet appel. Loin s'en faut. Enfin, tant C._____ que D._____ ont exprimé leur mécontentement quant à l'échange d'argent effectué par la recourante. A ce propos, D._____ a précisé à la recourante qu'il était inadmissible qu'elle utilise, même temporairement, de l'argent de l'intimée à des fins personnelles. Ainsi, et selon les déclarations concordantes de ces deux employés, la recourante a été enjointe de procéder à un nouvel échange et de ramener les francs suisses.

E. 2.2.2

Par ailleurs, et contrairement à ce que soutient la recourante, le fait que D. _____ soit sa supérieure hiérarchique ne permet pas d'écarter sans autres raisons son témoignage et ce, d'autant plus qu'il concorde avec les déclarations des autres employés de l'intimée. En outre, et contrairement à ce qu'elle prétend, la décision de licencier la recourante n'appartient pas uniquement à D. _____, puisque le prononcé de résiliation est signé par la doyenne de la Faculté des Sciences de la Vie et par la personne responsable des ressources humaines. Partant, son grief tombe à faux. Il en va d'ailleurs de même des griefs relatifs aux déclarations de B. _____ et de C. _____ qui, peu étayés, ne sauraient permettre de contrebalancer les considérations qui précèdent. En effet, la recourante se contente d'affirmer que les prises de position de ces deux employés seraient contraires à la réalité dans l'unique dessein de vouloir se montrer fidèles à leur employeur. Cela étant, l'on ne voit pas quel aurait été leur intérêt de faire des déclarations mensongères au sujet de l'évènement litigieux. En effet, des affirmations contraires à la réalité auraient été susceptibles de mettre en péril leur statut au sein de l'EPFL et engendrer d'éventuelles suites pénales.

E. 2.2.3

Enfin, les autres arguments de la recourante quant à l'état de fait établi par l'autorité inférieure ne sauraient permettre d'aboutir à une autre issue.

E. 2.2.3.1

Ainsi, le fait que l'extrait du registre des poursuites de la recourante soit vierge ne permet pas d'accréditer la version des faits telle que relatée par celle-ci. Certes, D. _____ a, dans ses déclarations, confirmé la version des faits retenue dans la décision de l'intimée, selon laquelle la recourante aurait eu besoin de francs suisses pour payer une facture faisant l'objet d'un commandement de payer. Suite à cela, la recourante a produit l'extrait de l'office des poursuites attestant qu'elle n'avait pas de poursuite en cours à son égard. Cela étant, et comme le souligne à juste raison l'autorité inférieure, l'existence ou non d'un commandement de payer constitue, en l'occurrence, un élément indirect et secondaire, ayant trait uniquement aux explications données par la recourante pour tenter de justifier son acte. Par ailleurs, tant D. _____ que C. _____ confirment le fait que la recourante a prétendu avoir besoin de cet argent pour effectuer un paiement urgent, sans toutefois que C. _____ ne fasse mention dudit commandement de payer. Dès lors, il sied de constater que les trois prises de position concordent, à tout le moins, sur le fait que la recourante a apporté une enveloppe contenant des dollars, de sorte que l'existence ou non d'un commandement de payer, ne saurait être pertinent. En effet, les raisons ayant amené la recourante à agir, même dans une situation urgente liée à une situation personnelle difficile, ne pourraient aucunement justifier d'emprunter, même temporairement, de l'argent appartenant à son employeur.

E. 2.2.3.2

Le Tribunal estime encore que le montant exact se trouvant dans l'enveloppe remise par la recourante n'est - contrairement à ce qu'elle prétend - pas déterminant. En effet, qu'il s'agisse de Fr. 1'000.- ou de 1000 USD et Fr. 400.-, la recourante a voulu disposer de l'argent appartenant à son employeur. Quand bien même le montant retenu serait celui indiqué par l'intimée, il n'est pas pertinent d'alléguer que le taux de change entre le dollar et le franc suisse est plus ou moins équivalent de sorte que Fr. 1000 USD additionné aux Fr. 400.- sont quasiment équivalents aux Fr. 1500.- contenus dans la caisse du service SV-IN. Par conséquent, la recourante tente de minimiser la portée de son acte en avançant qu'une

différence de Fr. 100.- entre son argent personnel et celui de son employeur prouverait qu'elle n'a pas agi de manière dolosive. En définitive, le Tribunal de céans retient que la différence entre les montants qui se trouvaient dans les deux enveloppes n'est pas pertinente. En effet, selon la jurisprudence, la valeur de la chose que le travailleur s'est appropriée n'est pas un élément d'appréciation au regard de l'art. 337 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (CO, RS 220) (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 5).

E. 2.2.3.3

Enfin, l'allégué de la recourante s'agissant de la modification de son cahier des charges qui permettrait, selon elle, de démontrer l'existence d'un conflit patent avec sa supérieure doit aussi être écarté. En effet, bien que la recourante ait bénéficié d'une évaluation positive pour l'année 2013 (document produit par ses propres soins), il y est également mentionné que son cahier des charges pourrait faire l'objet d'une modification, ce qui corrobore une nouvelle fois les déclarations de D._____. A cet égard, celle-ci a indiqué que certains changements sont intervenus dans le courant du mois d'août 2015. Ainsi, l'adaptation du cahier des charges de la recourante ayant été opérée dès août 2015, le Tribunal peut douter que la recourante ait contacté sa supérieure par sms, le 23 décembre 2015 seulement, pour demander un entretien le lendemain concernant principalement la modification de ses tâches. En effet, il paraît plus probable que l'entretien du 24 décembre 2015 ait porté en majeure partie sur l'échange des enveloppes précité. Ainsi, le grief de la recourante quant à l'existence d'un conflit patent avec D._____ ne permet pas de remettre en cause la crédibilité de sa supérieure hiérarchique et d'annihiler toute valeur probante à ses déclarations.

E. 2.2.3.4

Quoiqu'il en soit, et même s'il existe certaines divergences entre les prises de position des trois employés - notamment sur l'heure de l'appel effectué à D._____ -, le Tribunal de céans ne saurait retenir qu'il s'agit d'éléments de nature à compromettre toute valeur probante à la version des faits de ces derniers. A l'inverse, on peut douter de la crédibilité de la recourante au vu de ses déclarations, notamment celles concernant la réunion du 24 décembre 2015, où celle-ci prétend que la discussion n'a pas porté sur l'échange d'enveloppe survenu la veille mais sur la modification de son cahier des charges. Par ailleurs, il sied également de relever que la tâche de la recourante consistait notamment à s'occuper de la comptabilité et à payer des factures. C'est pourquoi, elle ne peut pas prétendre de bonne foi avoir par erreur mélangé une enveloppe contenant son argent personnel avec celle de son employeur. A cet égard, ses explications n'apparaissent pas plausibles. En effet, un employé chargé de gérer certains aspects financiers pour son employeur doit agir scrupuleusement dans l'intérêt de ce dernier, notamment en agissant avec toute la diligence requise pour ne pas mélanger son argent personnel avec celui de son employeur.

E. 2.2.4

Finalement, la recourante avance que, au regard de l'art. 14 PA, seul le Tribunal de céans était habilité à procéder à l'audition de témoins, contrairement à l'autorité inférieure. Ainsi, la recourante estime que les dépositions écrites de D._____, C._____ et B._____ ne sauraient être qualifiées de témoignages. Le Tribunal de céans retient toutefois que les trois prises de positions de D._____, C._____ et B._____ doivent être qualifiées de renseignements de tiers (art. 12 let. c PA). Ainsi, et contrairement à ce que relève la

recourante, l'autorité inférieure était habilitée à recueillir ces prises de position, par écrit, et ce conformément à son devoir d'instruction et au cadre légal (19 PA ; art. 49 de la loi fédérale du 4 décembre 1947 de procédure civile fédérale [PCF, RS 273] ; cf. ATF 130 II 169 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal administratif C-5866/2008 du 15 octobre 2010 consid. 4.3). A cet égard, il sied de préciser que l'autorité inférieure n'a pas procédé à des auditions de témoins au sens de l'art. 14 PA. En effet, il n'y pas eu d'audience au cours de laquelle les trois employés auraient été entendus et leurs témoignages retranscrits dans un procès-verbal. L'argument de la recourante tombe dès lors à faux.

E. 2.3

Par conséquent, il résulte des considérations qui précèdent que les griefs invoqués quant à la constatation inexacte des faits par l'autorité inférieure doivent être rejetés pour les motifs précités et la version retenue par ladite autorité doit être retenue pour établie. A ce stade, il convient donc de déterminer si la résiliation immédiate était justifiée.

E. 3.1

En vertu de l'art. 10 al. 4 LPers, l'employeur peut, notamment pour de justes motifs, résilier avec effet immédiat le contrat de durée indéterminée qui le lie à son employé. La LPers ne définit pas la notion de justes motifs figurant dans cette disposition. Ils sont cependant les mêmes qu'en droit privé du travail, raison pour laquelle le Tribunal peut se fonder sur la pratique civile en lien avec l'art. 337 CO (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3861/2016 du 27 juillet 2017 consid. 4.1, A-2718/2016 du 16 mars 2017 consid. 5.1, A-646/2016 du 19 octobre 2016 consid. 6.2.1).

E. 3.1.1

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. En tant que 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 (ATF 130 III 28 consid. 4 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 5.1, 4A_521/2016 du 1er décembre 2016 consid. 2.2.2 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3861/2016 du 27 juillet 2017 consid. 4.1.1, A-4312/2016 du 23 février 2017 consid. 5.2 ; Rémy Wyler/Boris Heinzer, Droit du travail, 3ème éd., Berne 2014, p. 572).

E. 3.1.2

Bien que l'employeur public bénéficie d'un pouvoir d'appréciation important dans l'examen de l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate, le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) doit toutefois être respecté, de sorte qu'il opte pour la mesure la plus adaptée, respectivement celle qui est suffisante. La résiliation immédiate est la mesure la plus sévère que l'employeur peut prononcer, de sorte qu'elle doit être l'exception (*ultima ratio*) et, ainsi, faire l'objet d'une utilisation restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2718/2016 précité consid. 5.3).

E. 3.1.3

L'existence de justes motifs de résiliation immédiate s'examine au cas par cas. C'est pourquoi l'employeur doit avoir pris en considération tous les éléments du cas particulier lorsqu'il prend sa décision, spécialement la position et les responsabilités du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, tout comme la nature et la gravité des manquements reprochés. La gravité est notamment appréciée au regard du fait que l'acte est intentionnel ou non ; même s'il l'est, il convient de tenir compte du fait que l'acte est dirigé contre une chose ou une personne (collaborateur ou client), de l'ampleur des dommages qu'il est de nature à créer, des antécédents de l'auteur, du risque de récurrence, ainsi que de l'éventuelle faute concomitante de l'employeur (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 572). Si le comportement reproché n'a pas d'incidence directe sur les prestations de l'employé, la gravité du manquement reproché ne sera admise qu'avec retenue (ATF 130 III 28 consid. 4.1, ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3861/2016 du 27 juillet 2017 consid. 4.1.2, A-6805/2015 du 2 mai 2016 consid. 4.1.4 ; A-2689/2015 du 10 novembre 2015 consid. 3.2.3 ; Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, *Der Arbeitsvertrag*, in : Honsell/Vogt/Wiegand [éd.], *Basler Kommentar, Obligationenrecht I*, 6ème éd., Bâle 2015, n. 4 ad art. 337 CO). La charge de la preuve de l'existence d'un tel motif au sens de l'art. 10 al. 4 LPers incombe à la personne qui s'en prévaut, à savoir l'employeur (art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC RS 210] ; ATF 130 III 213 consid. 3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_169/2016 du 12 septembre 2016 consid. 4, non publié à l'ATF 142 III 626 ; Wylter/Heinzer, op. cit., p. 571).

E. 3.2.1

Parmi ses obligations professionnelles les plus importantes, l'employé doit exécuter le travail qui lui est confié avec soin, fidèlement et dans l'intérêt de l'employeur. Elle se traduit par le devoir général de diligence et de fidélité, à la base du contrat de confiance liant les parties (Thomas Geiser/Roland Müller, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 3ème éd., Berne 2015, n. 348 ss p. 136 ss). Ce devoir général de diligence et de fidélité des employés de la Confédération est réglé à l'art. 20 al. 1 LPers. En vertu de cette disposition, l'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur. Le devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts se rapporte en première ligne à l'obligation principale de l'employé, à savoir aux prestations de travail qu'il doit fournir. Ainsi, l'employé a l'obligation d'accomplir son travail fidèlement et consciencieusement, mais également d'éviter et d'annoncer les risques ou de veiller sur les affaires confiées. En particulier, il viole son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts lorsqu'il n'observe pas les règles de droit, les accords contractuels, les directives ou les instructions données (Peter Helbling, in: *Bundespersonalgesetz [BPG]*, Portmann/Uhlmann [éd.], Berne 2013, n. 41 ad art. 20 LPers). A la différence de l'art. 321a al. 1 CO, le devoir de fidélité issu de la LPers contient une "double obligation de loyauté" (*doppelte Loyalitätsverpflichtung*), dans la mesure où l'employé soumis à la LPers ne se doit pas uniquement de sauvegarder les intérêts publics et d'être loyal envers son employeur (devoir de confiance particulier), mais également - en tant que citoyen - envers l'Etat (devoir de confiance général) (Helbling, op. cit., n. 50 a. ad art. 20 LPers).

E. 3.2.2

Le rapport de confiance qui lie les parties constitue le fondement des rapports de travail inaltérés entre l'employé et l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.431/2005 du 31 janvier 2006 consid. 2.1). Dans le cas où ce rapport de confiance est à ce point perturbé ou

détruit qu'il faut inférer des circonstances concrètes que la continuation des rapports de travail jusqu'au prochain terme de résiliation ou à l'expiration de ceux-ci n'est pas tolérable, il se justifie de résilier avec effet immédiat le contrat en tant qu'unique échappatoire à la situation insupportable survenue, qui met en péril le rapport de collaboration dont la fin immédiate devient une nécessité. Un manquement particulièrement grave doit pouvoir être reproché à l'une des parties et doit en outre avoir conduit objectivement à la destruction du lien de confiance mutuel. Il ne suffit donc pas que la continuation du contrat soit simplement insupportable pour la partie qui le résilie. Bien plutôt, ce ressenti doit aussi apparaître soutenable d'un point de vue objectif et, ainsi, pouvoir être reconnu en droit comme étant de nature à avoir rompu le rapport de confiance que constitue le contrat de travail (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, *Der Arbeitsvertrag*, in: Honsell/Vogt/Wiegand [éd.], *Basler Kommentar, Obligationenrecht I*, 6ème éd., Bâle 2015, n. 1 ss ad art. 337 CO).

E. 3.3

Au surplus, pour qu'elle intervienne valablement, la résiliation avec effet immédiat des rapports de travail ne doit pas être tardive.

E. 3.3.1

Selon la jurisprudence civiliste, récemment rappelée par le Tribunal fédéral (cf. arrêt 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 et réf. cit.), l'employeur qui résilie le contrat de travail en invoquant de justes motifs doit agir sans tarder, sous peine de déchéance. Il s'agit là d'un devoir d'incombance, à savoir d'une condition d'exercice du droit de résilier pour justes motifs de l'art. 337 al. 1 CO car, à défaut, la résiliation immédiate est exercée contrairement à la bonne foi (art. 2 al. 2 CC). Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de l'employeur qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les weekends et jours fériés ne sont pas pris en considération. Si l'état de fait appelle des éclaircissements, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour clarifier la situation.

E. 3.3.2

Les développements jurisprudentiels civilistes de l'art. 337 CO précédemment résumés, posant que seul un délai de quelques jours est tolérable entre le constat des justes motifs et le prononcé de la résiliation avec effet immédiat, ne sont pas transposables tels quels aux rapports de travail de droit public. Dans ce domaine, l'employeur doit en effet résilier par voie de décision écrite et motivée (art. 34 al. 1 et art. 36 al. 1 LPers) et respecter le droit d'être entendu de son employé (art. 29 PA). De plus, indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate. Il peut parfois être nécessaire ou adéquat de diligenter une enquête administrative avant de rendre une décision, particulièrement lorsqu'il s'agit d'étayer ou d'infirmer des soupçons qui pèseraient sur l'employé. De plus, la particularité du droit de la fonction publique, selon laquelle la décision ne peut souvent pas être prise par le supérieur hiérarchique direct, mais qu'elle dépend de l'autorité d'engagement ou d'une

autorité de surveillance, nécessite d'accorder à l'employeur public un délai de réaction plus long (ATF 138 I 113 consid. 6.3 ss ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3861/2016 précité consid. 4.2.2, A-2718/2016 précité consid. 7.3, A-4389/2016 du 21 septembre 2016 consid. 7.1 ; Rémy Wyler/Matthieu Briguët, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, Berne 2017, p. 92s.). Si les spécificités de la procédure administrative justifient ce délai plus long, l'employeur ne doit cependant pas traîner face à des circonstances qui appelleraient le prononcé d'une décision de résiliation avec effet immédiat, faute, comme en droit civil, d'être déchu de son droit y afférent (arrêt du Tribunal fédéral 8C_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.5). Il se justifie d'être exigeant quant à sa manière de gérer le temps, vu l'importance de la mesure prise et sa qualité d'employeur étatique. Il a le devoir d'agir rapidement et avec diligence, au vu de la gravité même des faits qui peuvent justifier un licenciement immédiat. En effet, le défaut ou le retard de réaction de sa part laisse penser que la continuation des rapports de travail jusqu'au plus proche délai de résiliation ordinaire serait tout de même supportable, ce qui priverait sa volonté initiale de son fondement et rendrait une résiliation immédiate abusive (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3861/2016 précité consid. 4.2.2, A-2718/2016 précité consid. 7.1, A-403/2016 du 29 août 2016 consid. 5.3 ; Wyler/Briguët, op. cit., p. 92). Quand bien même ce temps de réaction de l'employeur s'examine au cas par cas, une tendance se dessine et peut être tirée des arrêts rendus ces dernières années. Il appert que, dans les situations qui n'entraînent pas l'ouverture d'une enquête administrative, un délai de deux mois entre la découverte des faits et la signification de la résiliation immédiate est admissible, pour autant que l'employeur ne reste pas inactif sans motif (cf. arrêts du Tribunal fédéral 2A.656/2006 du 15 octobre 2007 consid. 5.2, 2A.495/2006 du 30 avril 2007 consid. 3 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral précités A-4389/2016 consid. 7.1 et 7.2, A-403/2016 consid. 5.3).

E. 4

En l'espèce, il sied dans un premier temps d'examiner si l'autorité inférieure a estimé à raison, au vu des considérations précédentes, que le comportement de la recourante constituait un juste motif fondant une résiliation immédiate des rapports de travail.

E. 4.1.1

L'autorité inférieure avance que la recourante a gravement violé son devoir de fidélité et de loyauté en s'appropriant à des fins personnelles une somme d'argent appartenant à son employeur. Elle précise que ce comportement a eu pour conséquence de briser toute confiance, de sorte que les rapports de travail ne peuvent plus être maintenus.

E. 4.1.2

La recourante, quant à elle, considère que l'évènement survenu le 23 décembre 2015 n'est pas constitutif d'un juste motif de résiliation immédiate. A cet égard, elle précise que les montants contenus dans les enveloppes étaient quasi équivalents et que vouloir utiliser temporairement l'argent de son employeur ne constitue pas une violation du devoir de fidélité qui justifierait un licenciement immédiat. Par conséquent, elle estime qu'un blâme, suite à une enquête, aurait constitué une décision plus judicieuse étant donné qu'il s'agirait du seul incident pouvant lui être reproché depuis son entrée en fonction en décembre 2009.

E. 4.2

Comme indiqué précédemment, le Tribunal retient la version des faits telle qu'établie par l'autorité inférieure, à savoir que la recourante a procédé à l'échange des enveloppes contenant son argent personnel et celui de son employeur.

E. 4.2.1

La recourante a voulu s'approprier de l'argent qui appartenait à son employeur et en disposer à des fins personnelles. Par cet acte, elle a violé son devoir de diligence, de fidélité et de loyauté au sens de l'art. 20 LPers. Le Tribunal estime que cette violation doit être qualifiée de grave. En effet, la recourante avait comme consigne de placer cet argent dans un coffre pendant les fêtes de fin d'année, dépôt qu'elle n'a pas fait et ce, de manière intentionnelle. Ainsi, elle n'a pas accompli avec soin le travail qui lui avait été confié et n'a pas respecté les instructions reçues, alors que cela faisait partie de ses obligations professionnelles. Dans un premier temps elle a même nié son acte. C'est uniquement lorsqu'elle a été confrontée par C._____ à la présence de dollars qu'elle a avoué à ce dernier et à D._____ avoir voulu utiliser l'argent de l'EPFL pour une urgence personnelle. En adoptant un tel comportement, la recourante a brisé le rapport de confiance qui représente le fondement du contrat de travail la liant à l'intimée, de sorte que la continuation des rapports de travail en deviendrait compliquée. En outre, il résulte des considérations qui précèdent (cf. consid. 2.2.3.4 ci-avant), que la recourante avait notamment comme tâche de s'occuper de la comptabilité, de régler des paiements ainsi que d'émettre des factures en lien avec le magasin. Son travail quotidien consistait dès lors à traiter avec l'argent appartenant à son employeur. Ainsi, au vu de telles responsabilités et de l'acte qui lui est reproché, on ne peut exiger de l'intimée la continuation des rapports de travail. En effet, lorsqu'un employé viole ses obligations professionnelles découlant de son activité journalière et essentielle, il appert que l'employeur n'est plus en mesure de lui confier des tâches qui doivent être effectuées dans son intérêt.

E. 4.2.2

Par conséquent, il ne fait aucun doute que la faute commise par la recourante est grave et que la continuation des rapports de travail doit être reconnue comme s'avérant impossible. Par ailleurs, il sied de relever que selon les déclarations de D._____, la recourante avait fait l'objet d'un avertissement verbal quelques jours avant l'évènement du 23 décembre 2015 concernant des enregistrements effectués sans accord, et que de ce fait l'échange d'enveloppe n'était - contrairement à ce que prétend la recourante - pas le seul incident.

E. 4.3

Il sied encore d'examiner si la résiliation était tardive, puisque la recourante invoque ce grief à la base de son recours.

E. 4.3.1

L'autorité inférieure, conformément à la version des faits qu'elle a retenue, s'appuie sur la prise de position de D._____ qui indique que la recourante a été dûment informée déjà le 24 décembre 2015 de la gravité des faits et du fait que l'affaire serait transmise aux ressources humaines. L'autorité inférieure estime également que, vu la crédibilité de D._____, il n'y a pas lieu de remettre en cause qu'un entretien ait eu lieu le 5 janvier 2016 au cours duquel la recourante a été informée que son cas se trouvait auprès des RH. La recourante, quant à elle, reproche à l'intimée de ne l'avoir informée que tardivement du motif de résiliation en lien avec l'incident du 23 décembre 2015. Elle estime n'avoir pris connaissance dudit motif que le 11 janvier 2016. Elle affirme avoir uniquement abordé la question de cet incident le 24 décembre 2015 et conteste même la tenue d'un entretien le 5 janvier 2016 avec sa supérieure étant donné qu'aucun procès-verbal n'aurait été établi.

E. 4.3.2

En premier lieu, le Tribunal rappelle que les prises de position des trois employés de l'EPFL concordent dans une large mesure (cf. consid. 2.2.1 ci-dessus). Ainsi, il n'y a pas lieu de remettre en doute le fait que, les 24 décembre 2015 et 5 janvier 2016, la recourante a été informée par D. _____ de la gravité de son acte et que, dans un second temps, cette dernière a informé les ressources humaines de cet évènement. En outre, l'allégué de la recourante concernant de la non tenue d'un procès-verbal lors de la séance du 5 janvier 2016 n'est pas pertinent. En effet, lors de cette séance, qui a eu lieu dans le bureau de la recourante, cette dernière a uniquement été informée que les faits du 23 décembre 2015 ont été rapportés aux responsables des ressources humaines. Il sied de préciser que D. _____ n'était pas elle-même compétente pour rendre une décision et ne pouvait ainsi pas informer la recourante des conséquences concrètes. C'est pourquoi D. _____ s'est adressée sans tarder à sa hiérarchie. Par ailleurs, il convient de tenir compte de la période de vacances pendant les fêtes de fin d'année.

E. 4.3.3

La recourante a par la suite été convoquée par courrier du 11 janvier 2016 pour le 13 janvier 2016, séance à laquelle elle n'a pas pu se présenter pour des raisons de maladie. Les ressources humaines de l'intimée ont, le jour même, adressé le projet de licenciement avec effet immédiat à la recourante, en lui laissant un délai pour faire valoir son droit d'être entendu. Se trouvant en arrêt maladie, celle-ci a bénéficié d'une prolongation de délai et la décision a finalement été rendue le 4 février 2016.

E. 4.3.4

En définitive, en tenant compte de la période des fêtes de fin d'année, de la prolongation de délai requise par la recourante, le Tribunal retient que celle-ci a été informée rapidement de la gravité de son acte. En outre, la durée de la procédure jusqu'à la décision finale de son licenciement immédiat, du 4 février 2016, ne peut être qualifiée de tardive et ce conformément à la jurisprudence en la matière (cf. ATF 138 I 113, consid. 6.3 ss).

E. 4.4

Au vu de ce qui précède, la décision de résiliation immédiate est justifiée et non tardive. Bien qu'il s'agisse d'une mesure devant intervenir en dernier lieu (*ultima ratio*), il sied d'admettre que l'obligation de double loyauté de la recourante envers son employeur et envers l'Etat n'est plus garantie et que la cessation des rapports de travail apparaît comme évidente et nécessaire. Par ailleurs, dite décision respecte le principe de la proportionnalité de l'art. 5 al. 2 Cst. En effet, l'intérêt de l'intimée à ne plus maintenir de relations professionnelles avec la recourante prime son intérêt personnel principalement financier. De plus, il appert qu'une autre mesure n'aurait pas été envisageable au vu de la tâche comptable que la recourante aurait dû continuer d'accomplir et de la gravité de son comportement.

E. 4.5

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté. Au surplus, la décision au fond étant ainsi intervenue, la requête de l'effet suspensif au recours formée par la recourante, au sens de l'art. 34a LPers, doit être déclarée sans objet.

E. 5

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. Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais

indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Dans la mesure où la recourante n'obtient pas gain de cause, aucune indemnité à titre de dépens ne lui sera versée. (le dispositif est porté à la page suivante)

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.